Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies
Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 1 de setembre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç del metall, de la província de Tarragona, per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 43000105011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç del metall, de la província de Tarragona, subscrit per part empresarial pel Gremi de Comerciants de ferreteries de Catalunya i ASTAVE i per part dels treballadors pels sindicats CCOO i UGT en data 11.2.2019 i 13.07.2020 i presentat per les mateixes parts en data23.12.2019 i 25.08.2020 respectivament i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, modificat pel Decret 234/2019, de 12 de novembre.

La tramitació d'aquest procediment va quedar suspesa en data 14.03.2020, d'acord amb la disposició addicional tercera del Reial decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada pel COVID-19. Amb efectes 1.06.2020, es reprèn el còmput del terminis administratius suspesos en el present procediment; de conformitat amb allò que disposen l'article 9 i la disposició derogatòria única del Reial decret 537/2020, de 22 de maig, pel qual es prorroga l'estat d'alarma declarat pel Reial decret 463/2020, de 14 de març, que conté la declaració de l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.
RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball comerç del metall de sector, de la província de Tarragona, per als anys 2019-2020 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 1 de setembre de 2020

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 1-15 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Marta Cassany Virgili
Directora dels Serveis Territorials

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo provincial para el comercio de metal de la provincia de Tarragona para los años 2019-2020

Artículo 1. Determinación de las partes
El presente convenio colectivo ha sido negociado entre, de una parte Associació Empresarial de Tallers de reparació i Venedors d'Elements d'Automoció (ASTAVE); la Associació Provincial d'Empresaris del Metall de Tarragona (APEMTA) y el Gremi de Comerciants de Ferreteria de Catalunya, y por otra, por las centrales sindicales Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), y la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

Artículo 2. Ámbito territorial
El presente Convenio es de aplicación obligatoria en toda la provincia de Tarragona.

Se aplicará igualmente a los centros de trabajo ubicados en la provincia, aunque su domicilio social lo tenga en otra distinta, no afectada por este Convenio.

Artículo 3. Ámbito funcional
El presente Convenio obliga a la totalidad de las empresas y trabajadores que se rijan por el Acuerdo de sustitución de la Ordenanza de Comercio de 28 de diciembre de 1995. De esta forma, el presente convenio obliga a toda las empresas cuya actividad exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta, comercialización y/o distribución – bien sea al detalle o al por mayor –de toda clase de productos que contengan total o parcialmente materiales metálicos, o realicen actividades similares y/o afines a las incluidas en este apartado.

No obstante, quedan exceptuadas del mismo:
a) Las que en la fecha de publicación de este convenio contasen con un convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.
b) Aquellas empresas y trabajadores que no se rigieran por el acuerdo de sustitución de la Ordenanza de Comercio de 28 de diciembre de 1995.

Artículo 4. Ámbito personal
Afecta a todos los productores que prestan sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional, con excepción del personal exceptuado por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vigencia
El presente Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de enero de 2019, a todos los efectos, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 2-15 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Artículo 6.- DURACION Y PRORROGA:
La duración de este Convenio será de dos años a partir de 1 de enero de 2019, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 7. Rescisión y revisión
La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya con una antelación mínima de 30 días respecto a la fecha de terminación de la vigencia o cualquiera de sus prórrogas, a través de las centrales sindicales o asociaciones empresariales.

Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 8. Revisión salarial
Expresamente se pacta que durante la vigencia de este Convenio no habrá revisión, por cuanto el aumento pactado lo ha sido teniendo en cuenta y valorando la no posibilidad de revisión.

Artículo 9. Compensación
Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las existentes anteriormente, sea cual fuere su naturaleza y condiciones y la finalidad a la que respondió su implantación y tanto si son de igual o distinta naturaleza.

Artículo 10. Absorción
Las disposiciones legales futuras, pactos, convenios, etc. si producen variaciones económicas o de otro orden, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan a las de este Convenio, en otro caso se considerarán absorbidas por el mismo.

Artículo 11. Garantía personal
Se respetarán las situaciones personales disfrutadas con anterioridad a la vigencia de este Convenio que, con carácter global, excedan del mismo, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 12. Vinculación a la totalidad
El Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que deberá aplicarse a su totalidad.

Artículo 13. Comisión paritaria
En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se estable para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y 4 representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 3-15 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

previstas en este convenio.
El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias o así como demás funciones reguladas más adelanté, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.
A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.
Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:
CCOO Serveis, c/ August, 48 2ª planta 43003- Tarragona
APEMTA, Avenida Roma7, 5ª planta 43005 Tarragona
FeSMC-UGT, Calle Ixart, 11, planta 3ª de Tarragona

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

A) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
B) Mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
C) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.
Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 14. Salario base
Es el fijado en el anexo salarial que se une al presente Convenio, en todo caso sin revisión.

- 2019: incremento del 2% sobre las tablas del 2018 con efectos de 1 de enero de 2019, según tabla salarial anexo I.
- 2020: incremento del 2% sobre las tablas del 2019 con efectos de 1 de enero de 2020, según tabla salarial anexo I.

Artículo 15. Antigüedad
El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en trienios que se abonarán de conformidad a las tablas anexas.

Artículo 16. Pagas extraordinarias
Las pagas de Beneficios, Navidad y Julio serán satisfechas a sueldo real y abonadas, respectivamente, los días 15 de marzo, 15 de diciembre y el 15 de julio.

Artículo 17. Horas extras

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 4-15 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Se harán las mínimas imprescindibles y con comunicación previa al Comité de Empresa o Delegado de Personal y se compensarán con descanso a razón de 1,50 horas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 18. Salidas, viajes y dietas
Las dietas por comisión de servicio quedan establecidas en la siguiente cuantía:
Para el año 2019: Dieta completa 40,63 euros; media dieta 14,75 euros.
Para el año 2020: Dieta completa 41.44 euros; media dieta 15,05 euros

Si existe acuerdo con el trabajador, podrá sustituirse el pago de la dieta con el abono de los gastos ocasionados.

En estas condiciones quedan absorbidas las que fija el Acuerdo de sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio en su artículo 83, para aquellos gastos cuya justificación no sea posible.

Si el trabajador utilizase coche propio percibirá 0,31 euros por kilómetro en el año 2019 y 0,31 euros por kilómetro en el año 2020.

Tendrán derecho tanto a las dietas como al kilometraje los viajantes, representantes y servicios técnicos, así como cualquier persona comisionada por la empresa.

Artículo 19. Jornada laboral
Será de 1.808 horas anuales efectivas el año 2019 y 2020.

En cuanto al descanso semanal, se seguirá disfrutando en la forma en que se viene realizando en cada empresa, pero siempre que la actividad de la empresa lo permita se procurará conceder descanso el sábado por la tarde.

Artículo 20. Vacaciones
Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio disfrutarán de un periodo de 30 días naturales de vacaciones disfrutándose por parte del personal de forma rotativa, entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 21. Licencias
a) Matrimonio o pareja de hecho, que reúna los requisitos del Libro II del Código Civil de Catalunya (Ley 25/2010 de 29 julio), 17 días naturales; y con obligación de disfrute. Se iniciarán el primer día laborable siguiente a la celebración del matrimonio; esta licencia, en el caso de las parejas de hecho, solo se podrá conceder una vez cada 5 años; excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, que este plazo se reducirá a tres años.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 5-15 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

b) Alumbramiento de esposa, 2 días naturales ampliables a cuatro días en caso de gravedad y si el nacimiento es en viernes se dará un día natural más;
c) 1 día por matrimonio de los padres.
d) Los trabajadores dispondrán de una bolsa de 8 horas para acudir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales. Se deberá preavisar con una antelación de 48 horas y aportar posteriormente justificante de concurrencia.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o Leyes concordantes al respecto.

Los permisos retribuidos por hospitalización e intervención quirúrgica podrán disfrutarse mientras dure la situación del hecho causante que dé lugar a dicha licencia, no pudiendo superar el número de días hábiles de permiso a los que se generarían a fecha del hecho causante.

Artículo 22. Ayuda escolar
Se establece una ayuda escolar consistente en la cantidad de 167,81 euros anuales para el año 2019 y 171,17 euros anuales para el año 2020 por cada hijo comprendido en edad escolar de 3 a 16 años. Dicha cantidad se hará efectiva en el mes de septiembre.

Únicamente la percibirá uno de los cónyuges, si ambos trabajan en la misma empresa.

Artículo 23. Ayuda por estudios
Se establece también una ayuda escolar en concepto de promoción consistente en el abono del 50% del importe de la matrícula a todo trabajador que se matricule en centros oficiales para cualquier clase de estudios. Será requisito imprescindible para tener derecho a esta ayuda que las clases a que haya de asistir, si ello fuera necesario, por los estudios de que se trate, tengan lugar fuera de las horas de trabajo. Para esta ayuda no existe tope de edad.

Artículo 24. Incapacidad temporal
En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente, la empresa satisfará al trabajador el cien por cien del sueldo real durante el tiempo de un año, entendiéndose que en dicha cantidad va incluida la que abona la Seguridad Social en tales circunstancias. Como es lógico, dentro de la I.T. se incluye el tiempo anterior y posterior al parto.

Artículo 25. Prendas de trabajo
Las empresas facilitarán dos prendas de uniforme al año, adecuadas al trabajo de cada uno y con obligación por parte del personal de usarlas. En el caso de que se requiera el uso de calzado especial, también lo facilitará la empresa.

Artículo 26. Igualdad salarial
Expresamente se reconoce la igualdad entre el hombre y la mujer en igualdad de trabajo, debiendo percibir igual salario de Convenio.

Se declara como principio general del Convenio respecto a la igualdad entre

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 6-15 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

hombres y mujeres, sin diferenciación de condición, derechos y deberes por razón de sexo. El convenio se debe interpretar al amparo de lo que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo por la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. Todas las referencias incluidas en el texto del convenio a trabajadores o empleados deben entenderse que están hechos a trabajadores/as y empleados/as.

Artículo 27. Limitación al pluriempleo
Las empresas aceptan el no contratar a personal con otro empleo en situación de jubilación cuando se trate de prestar trabajo en la actividad principal de la empresa; en las actividades secundarias (limpieza, cobros, contabilidad, etc.) el máximo de horas semanales será de 15 para el personal que tenga otro empleo.

Artículo 28. Contrato por obra o servicio determinado
Se establecen como servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y por lo tanto susceptibles de contratación bajo la modalidad regulada en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes:
- Campaña oficial de rebajas de invierno.
- Campaña oficial de rebajas de verano.
- Campaña de Navidad y Reyes.

La duración de los contratos será acorde a la duración de las campañas identificadas.

Contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Las contrataciones efectuadas al amparo del artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Conversión de contratos, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en concreto a lo expuesto en los planes de fomento del empleo y la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, se pacta que la conversión de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, en contratos para el fomento de la contratación indefinida, se podrán realizar hasta el final de la vigencia del presente Convenio.

Artículo 29. Recibo de salarios
Las empresas se obligan a figurar en el recibo de salarios el total percibido por el trabajador.

Artículo 30. Excedencias sindicales
Los cargos sindicales a nivel de secretario comarcal o superior tendrán derecho a la excedencia para desempeñar dicho cargo en el tiempo que dure el mismo, teniendo derecho a la readmisión cuando termine su desempeño, haya o no plaza. Deberán preavisar con una antelación de un mes. En estos casos, la empresa podrá contratar un interino, que cesará cuando se reincorpore el excedente.

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 7-15 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

Artículo 31. Excedencia por maternidad
Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido anteriormente, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 32. Representación sindical
Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que fija el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumular las horas que tengan como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo legal.

Cuando haya un solo representante sindical podrá acumular las horas por dos meses como máximo, es decir, si un mes no ha empleado ninguna hora, podrá el mes siguiente emplear hasta 30, y con pérdida de las no empleadas cada dos meses.

Las empresas otorgarán licencia retribuida al personal para asistencia a Congresos de los respectivos Sindicatos. El máximo de licencias será: En empresas de más de diez trabajadores, para dos de ellos, y en la de menos de diez, para uno, computándose dentro de estos máximos los representantes sindicales de empresa. El máximo de días de licencia por este concepto será, durante la vigencia de este Convenio, de tres días.

En cada empresa habrá un tablón de anuncios para cuestiones laborales y sindicales, en el lugar que designe la empresa.

Artículo 33. Empleo
Ante la situación de paro existente, ambas partes son conscientes y muestran su preocupación y deseo de mantener los puestos de trabajo existentes y la creación de otros nuevos puestos de trabajo.

Dentro de este contexto se acuerda fomentar al máximo los contratos a tiempo parcial y los de relevo, previstos en la Legislación actual.

Artículo 34. Derecho supletorio
Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 8-15 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre (RCL 2015, 1654), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de comercio vigente en cada momento, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 35. Formación
Cuando un empresario enviara a un trabajador a realizar un curso de formación o perfeccionamiento, éste se realizará dentro de la jornada laboral, siendo en caso contrario abonadas como trabajadas.

Artículo 36. Atrasos salariales
Los atrasos de Convenio se harán efectivos a los trabajadores dentro del plazo de los 30 días siguientes a la publicación en el correspondiente Boletín Oficial.

Artículo 37. Solución de conflictos colectivos
A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 38. Régimen de inaplicación de condiciones de trabajo
A efectos de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación a que se refiere el artículo 82.3 del E.T, las partes firmantes acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.
Por acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del ET, previo desarrollo de un período de consultas.
Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá de la vigencia del convenio, así como la forma y plazo de la recuperación del nivel salarial, ya sea por inaplicación del incremento salarial o minoración salarial.

Así mismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo las partes se someterán a la Comisión Paritaria del Convenio, de persistir la discrepancia, deberá acudirse a los procedimientos previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 9-15 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

Artículo 39. Sistema de clasificación profesional
La clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el art. 22 del Estatuto de los trabajadores establece mediante los Grupos profesionales, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo y/o área funcional diversas tareas o funciones y especialidades profesionales.
Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán obligatoriamente clasificados en Grupos profesionales dentro de su área funcional y puesto de trabajo.

Grupos profesionales.

Áreas funcionales.
Grupo I. Personal técnico/a titulado/a
Titulado/a Grado Superior
Titulado/a Grado Medio
Ayudante/a Técnico Sanitario

Grupo II. Técnicos no titulados

Área funcional 1ª

Director/a
Jefe/a de División
Jefe/a de Personal
Jefe/a de Compras-Ventas
Encargado/a General
Jefe/a Sucursal
Jefe/a de Almacén
Jefe/a de Grupo
Jefe/a de Sección Mercantil
Encargado/a de Establecimiento
Comprador/a /Vendedor/a /Intérprete

Área funcional 2ª

Viajante
Corredor/a Plaza
Dependiente/a mayor
Dependiente/a
Ayudante/a
Aprendiz/a

Grupo III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, Idiomas extranjeros
Oficial Admtvo/a. Máquina contable
Auxiliar Admtvo/a. / Perforista

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 10-15 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Aspirante 16/18 años
Auxiliar Caja 18/20 años
Auxiliar Caja mayor 20 años

Grupo IV. Personal servicios técnicos

Jefe/a Sección Servicios
Dibujante/a
Escaparatista
Ayudante/a Montaje
Delineante/a / Visitador/a / Rotulista
Cortador/a
Ayudante/a Cortador/a
Jefe/a Taller
Profesional Oficio 1ª
Profesional Oficio 2ª
Capataz/a
Profesional Oficio 3ª / Ayudante/a
Mozo/a Especializado/a
Mozo/a, peón, Telefonista
Empaquetador/a, Repasador/a
Cosedor/a sacos

Grupo V. Personal subalterno

Conserje
Cobrador/a
Vigilante/a, Sereno, Ordenanza
Portero/a
Personal Limpieza (Hora)

Artículo 40. Régimen disciplinario. Faltas y sanciones
40.1. Norma general: En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores (RCL 2015, 1654), y en el régimen disciplinario, cuyos artículos se transcriben a continuación:
- La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.
- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.
Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 11-15 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:
1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes tengan facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ellas se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres, medios informáticos o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves.
Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:
1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 12-15 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. Toda comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

40.2. Régimen de sanciones.
Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

40.3. Sanciones máximas.
Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:
- 1ª Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2ª Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3ª Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

40.4 Prescripción
La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte y para las muy

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 13-15 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Tablas salariales (€)

	Salario Base		Antigüedad	
Grupos profesionales.	2.019	2.020	2.019	2.020
Grupo I. Personal técnico/a titulado/a				
Titulado/a Grado Superior	1.238,83	1.263,61	28,73	29,31
Titulado/a Grado Medio	1.107,57	1.129,72	28,73	29,31
Ayudante/a Técnico/a Sanitario	1.069,99	1.091,39	28,73	29,31
Grupo II. Técnicos/as no titulados/as				
Área funcional 1ª				
Director/a	1.276,42	1.301,95	28,73	29,31
Jefe/a de División	1.201,46	1.225,49	28,73	29,31
Jefe/a de Personal	1.201,46	1.225,49	28,73	29,31
Jefe/a de Compras-Ventas	1.201,46	1.225,49	28,73	29,31
Encargado/a General	1.201,46	1.225,49	28,73	29,31
Jefe/a Sucursal	1.107,57	1.129,72	28,73	29,31
Jefe/a de Almacén	1.107,57	1.129,72	28,73	29,31
Jefe/a de Grupo	1.088,76	1.110,54	28,73	29,31
Jefe/a de Sección Mercantil	1.088,76	1.110,54	28,73	29,31
Encargado/a de Establecimiento	1.058,73	1.079,91	28,73	29,31
Comprador/a/Vendedor/a/Intérprete	1.058,73	1.079,90	28,73	29,31
Área funcional 2ª				
Viajante/a	1.058,73	1.079,91	28,73	29,31
Corredor/a Plaza	1.051,27	1.072,30	28,73	29,31
Dependiente/a mayor	1.060,62	1.081,83	28,73	29,31
Dependiente/a	1.032,47	1.053,11	28,73	29,31
Ayudante/a	983,69	1.003,36	28,73	29,31
Aprendiz/a	840,00	886,67	28,73	29,31
Grupo III. Personal administrativo				
Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a, Idiomas extranjeros	1.058,73	1.079,91	28,73	29,31
Oficial/a Admtvo. Máquina contable	1.032,47	1.053,11	28,73	29,31
Auxiliar Admtvo/a. / Perforista	919,94	938,34	28,73	29,31
Auxiliar Caja 18/20 años	919,94	938,34	28,73	29,31
Auxiliar Caja mayor 20 años	983,68	1.003,35	28,73	29,31
Grupo IV. Personal servicios técnicos				
Jefe/a Sección Servicios	1.088,76	1.110,54	28,73	29,31
Dibujante/a	1.107,57	1.129,72	28,73	29,31

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 14-15 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Escaparatista	1.088,76	1.110,54	28,73	29,31
Ayudante/a Montaje	919,94	938,34	28,73	29,31
Delineante/a/Visitador/a/Rotulista	1.013,73	1.034,00	28,73	29,31
Cortador/a	1.060,86	1.082,08	28,73	29,31
Ayudante/a Cortador	1.013,73	1.034,00	28,73	29,31
Jefe/a Taller	1.013,72	1.034,00	28,73	29,31
Profesional Oficio 1ª	1.032,47	1.053,11	28,73	29,31
Profesional Oficio 2ª	957,36	976,51	28,73	29,31
Capataz/a	957,42	976,57	28,73	29,31
Profesional Oficio 3ª/Ayudante	938,62	957,40	28,73	29,31
Mozo/a Especializado/a	938,62	957,40	28,73	29,31
Mozo/a, Peón/a, Telefonista,	938,62	957,40	28,73	29,31
Empaquetador/a, Repasador/a	919,93	938,33	28,73	29,31
Cosedor/a sacos	919,93	938,33	28,73	29,31
Grupo V. Personal subalterno				
Conserje	938,62	957,40	28,73	29,31
Cobrador/a	938,42	957,19	28,73	29,31
Vigilante, Sereno, Ordenanza,	919,97	938,37	28,73	29,31
Portero/a	919,97	938,37	28,73	29,31
Personal Limpieza (Hora)	6,97	7,36	0,25	0,25

Otros conceptos salariales

Artículo 18. Salidas, viajes y dietas		2.019	2.020
	Dieta completa	40,63	41,44
	Media dieta	14,75	15,05
	Kilómetro	0,31	0,31
Artículo 22. Ayuda escolar		167,81	171,17

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 14-09-2020 | CVE 2020-06202 | Pàg. 15-15 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona