Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball

RESOLUCIÓ de 1 d'abril de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Empreses Consignataries de vaixells, empreses estibadores, empreses transitàries, de la província de Tarragona, per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 43000135011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de sector de les Empreses Consignataries de vaixells, empreses estibadores, empreses transitàries, de la província de Tarragona, subscrit per la part empresarial per l'Asociació Provincial de Consignataris de vaixells, l'Asociació Provincial d'Empreses Estibadores, l'Asociació Provincial d'Empreses Transitaries-Expedidors Internacionals i Asimilats de Tarragona.i per part dels treballadors pel sindicat Organització de Treballadors i Treballadores d'Empreses Portuàries de Tarragona (OTEPT) i pel sindicat CCOO, en data 4 de febrer de 2022 i presentat per les mateixes parts en data 1 de març de 2022, 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, la resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals serveis territorials de Tarragona, 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; així com el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Empreses Consignataries de vaixells, empreses estibadores, empreses transitàries, de la província de Tarragona, per als anys 2020-2022 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball 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 d'abril de 2022

Sofia Moya Pereira
Directora dels ServeisTerritorials

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio Colectivo de sector de las Empresas Consignatarias de buques, Empresas Estibadoras y Empresas Transitarías de la provincia de Tarragona para los años 2020-2022.

Capitulo I. Disposiciones Generales

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 1-23 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Sección 1ª. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional
El presente Convenio afecta, sin excepción, a todas las empresas estibadoras (excepto al personal trabajador a quien se le aplique el Convenio colectivo de trabajo del sector de estiba y desestiba de la provincia de Tarragona; código de Convenio: 43000244011995), consignatarios de buques, comisionistas de tránsito y/o transitarías, representaciones de empresas navieras, consignatarias y/o transitarías extranjeras.

Artículo 2. Ámbito territorial
Están comprendidos dentro del ámbito territorial de este Convenio, todos los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional, que se encuentren situadas en la provincia de Tarragona, sin excepción.
También afecta a todas aquellas personas trabajadoras de centros de trabajo radicados dentro de la provincia de Tarragona y que sean trasladadas a cualquier centro de trabajo fuera de dicho ámbito. Ello, no obstante, si el Convenio aplicable a la nueva plaza de trabajo fuere superior a éste, la persona trabajadora trasladada podrá optar por acogerse al mismo.

Artículo 3. Ámbito personal
En el ámbito personal de este Convenio están comprendidos todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial del mismo, que estén prestando sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia del mismo, sean éstas de carácter temporal, interino o fijo, todo ello sin perjuicio de aquellos contratos de carácter temporal que pudieran concertarse de acuerdo con la legalidad vigente.

Sección 2ª. Cláusula de garantía

Artículo 4. Entrada en vigor y duración
Sin perjuicio de su comunicación a la Autoridad Laboral, y publicación en el B.O.P, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2020 y finalizará el día 31 de diciembre de 2022.
El Convenio se prorrogará tácitamente si con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento no ha sido denunciado por ninguna de las partes.
Para los tres años de vigencia del convenio se pacta una revisión salarial consistente en un incremento de todos los conceptos económicos del presente convenio en los siguientes porcentajes:
- 2020: un 0,5%
- 2021: un 2%
- 2022: un 2,5%

En caso de que la suma de los IPC de Catalunya de los años 2020, 2021 y 2022 sea superior al 5% (computando un -0,5% el 2020, un 6,1% el 2021, y el que corresponda al año 2022) se regularizarán los conceptos económicos incluidos en las tablas de Convenio con efectos del 1-1-2022 y hasta el 31-12-22 a tenor del porcentaje resultante entre la diferencia del IPC real de Catalunya del periodo 2020-22 y el 5% acordado a lo largo de los 3 años del convenio, con un máximo del 1%. Por ello, dependiendo del IPC final del 2022, existe la posibilidad de que las tablas del 2022 puedan revalorizarse con hasta un máximo de un 1% adicional, a calcular respecto de las tablas correspondientes al año 2019, (por tanto, se calculará la diferencia entre el 5% acordado a lo largo de los 3 años y el 6% de cláusula técnica de revisión).

Artículo 5. Denuncia del Convenio
La denuncia para la rescisión o revisión del presente Convenio deberá formularse, por cualquiera de las partes que la proponga con un mes de antelación a la fecha de su

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 2-23 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

terminación o a la de cualquiera de sus prorrogas, considerándose a dichos efectos a los firmantes del presente Convenio como representantes de la parte social y empresarial respectivamente.
Si durante la vigencia del presente Convenio se publicase otra normativa de rango superior que, en su caso resulte más favorable para los trabajadores, estos podrán optar por una denuncia anticipada del Convenio adhiriéndose a la nueva normativa.

Artículo 6. Garantía “ad personam”
Las mejores condiciones existentes en las empresas, individual o colectivamente, no podrán ser rebajadas cuando, valoradas en su conjunto, sean más beneficiosas para la persona trabajadora y esta opte por el mantenimiento de las mismas.

Artículo 7. Comisión paritaria
Para el caso de que surgieran dudas o discrepancias sobre la aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de cada una de ambas representaciones, elegidos por éstas y preferentemente que hubieran participado en la negociación del Convenio, cuyo contenido será el de vigilar el cumplimiento y la correcta interpretación del mismo.

Además, la Comisión Paritaria dispondrá de las siguientes funciones:
- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Convenio, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, de tal manera que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedida la vía correspondiente por el mero transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas del presente Convenio.
- Para cualquier otro trámite, conflicto, consulta o discusión cuyo conocimiento - Podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del Convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación de éste.
- De conformidad con el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Comisión será la encargada de emitir informe previo a fin de proceder a la extensión del Convenio colectivo.
- Analizará los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de Estatuto de los Trabajadores.
- Abordara el desarrollo de funciones de adaptación o en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- Entenderá sobre los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los Convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41,6 y 82,3 del Estatuto de los Trabajadores.
En el caso de que existan discrepancias en el seno de la comisión, se acuerda el expreso sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 3-23 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos en el artículo 83 del Estatutos de los Trabajadores.
El presidente de la Comisión será designado de mutuo acuerdo entre los miembros de cada parte que integren la Comisión, y el domicilio de la Comisión queda constituido tanto en la Avda. Catalunya nº 32 bajos de Tarragona, sede de AXENS TGN, S.L. como asesores del sindicato OTEPT, así como en la Avda. Pau Casals nº 5 1º 3ª, sede del bufete Assessorament Jurídic i Consultoria Tgna, S.L.P.
Cada una de las representaciones tendrá derecho a estar asistida de los asesores que estime conveniente.
Cuando las dudas o discrepancias afecten de forma exclusiva a las personas trabajadoras de un sector o ámbito específico de los comprendidos en el presente Convenio, será precisa la presencia de una representación de los afectados, exclusivamente para dichas cuestiones, con voz, pero sin voto en las deliberaciones de la Comisión Paritaria.

Capitulo II. Clasificación y formación profesional

Sección 1ª. Clasificación del personal

Artículo 8. Grupos profesionales
Grupo I. Responsable de sección. Responsable de operaciones. Responsable de despachantes. Responsable de tráfico. Responsable de Técnico/a de Mantenimiento. Responsable de almacén. Titulados superiores.
Grupo II. Responsable de Negociado de empresas consignatarias o transitarías. Responsable de Negociado de Aduanas, de Importación/Exportación. Responsable de Línea. Supervisor/a de Operaciones. Programador/a. Encargado/a de Almacén. Titulados de Grado Medio.
Grupo III. Oficial Técnico/a-Administrativo/a. Despachante. Oficial de 1ª de servicios varios. Técnico/a de Mantenimiento. Oficial 1ª Técnico/a Operaciones. Conductor/a -Manipulante. Basculero/a – Controlador/a.
Grupo IV.- Oficial de 2ª Técnico/a-Administrativo/a. Oficial de 2ª de servicios varios. Técnico/a Mantenimiento. Oficial 2ª Técnico/a Operaciones. Especialista. Conductor/a de 2ª. Pesador/a.
Grupo V.- Telefonista/Recepcionista. Auxiliar Administrativo/a. Ayudante de Despachante.
Grupo VI. Mozo/a de Almacén. Peón. Personal de la Limpieza.
Grupo VII.- Aspirante Administrativo. Telefonista con funciones administrativas.

Artículo 9.- Definición de categorías
La definición de cada una de las categorías que integran los anteriores niveles retributivos es la que figura en el anexo I de este Convenio.

Sección 2ª. Ascensos

Artículo 10. Ascensos
Los/as auxiliares administrativos/as podrán ascender a la categoría de Oficial 2ª administrativo/a a los tres años ininterrumpidos de prestación laboral en la empresa en la categoría de auxiliar administrativo/a.
Las empresas podrán requerir la realización de un examen de cualificación profesional, notificando fehacientemente a la persona trabajadora con anterioridad al período de tres años de prestación de servicios ininterrumpidos. El correspondiente examen tendrá que realizarse durante los seis meses siguientes a la fecha de la notificación a la persona trabajadora.
En caso de que no se proceda a la convocatoria de examen por parte de la empresa y hayan transcurrido los tres años de servicios ininterrumpidos por parte de la persona trabajadora dentro de la categoría de auxiliar administrativo/a, o los seis meses desde la notificación del examen, la persona trabajadora ascenderá automáticamente a la categoría de Oficial 2ª administrativo/a.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 4-23 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Todo el personal trabajador sobre el que no exista pacto expreso, que ostentando una determinada categoría durante cinco años desee optar por otra superior, deberá solicitar examen para ello a la empresa, la cual le someterá a ejercicio de prueba necesariamente en el plazo máximo de tres meses. Este personal trabajador continuará, no obstante, desempeñando las funciones correspondientes a su categoría anterior mientras no se produzca en la plantilla una vacante de la nueva categoría adquirida de este modo, a excepción de los/as auxiliares administrativos/as, cuyo ascenso ha sido tratado con anterioridad.
Las empresas vendrán obligadas a cubrir las vacantes que se produzcan con las personas trabajadoras que hayan superado el examen de aptitud, salvo en los casos de amortización de dichos puestos de trabajo.
Cuanto se establece en este artículo será igualmente de aplicación al personal trabajador de servicios varios, para su ascenso y pase a la escala administrativa.

Sección 3ª. Formación Profesional

Artículo 11. Formación Continua
Las partes firmantes valoran la importancia del Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 16 de diciembre de 1992, entre las organizaciones patronales y sindicatos más representativos (CEBE, CEPYME, UGT, CIG y CCOO).

Por todo ello se comprometen a fomentarla conjuntamente.
Para tal fin se creará una Comisión Paritaria del sector, que tendrá una composición de 4 miembros, 2 de la representación Patronal y 2 de la representación Sindical, esta comisión se constituirá como máximo a los dos meses de la firma del convenio.
La Comisión Paritaria de la provincia de Tarragona tendrá como funciones:
- Fomentar la formación de las personas trabajadoras de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la provincia de Tarragona.
- Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresa y personas trabajadoras del sector en la provincia de Tarragona.
Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta promoverá las siguientes cuestiones:
a) Promover el desarrollo personal y profesional.
b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
d) Contribuir a la formación profesional.

Capitulo III. Ingresos y ceses

Sección 1ª. Contratación del personal

Artículo 12. Contratación de personal
Las empresas se comprometen a no emplear, en ningún caso, personas trabajadoras que dispongan de otros medios de subsistencia, tales como funcionarios/as, jubilados/as, pensionistas y/o empleados/as de otros sectores.

Artículo 13. Contratos temporales
El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción que tiene por causa el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, tendrá una duración máxima de doce meses.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 5-23 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Artículo 14. Supresión del periodo de prueba
Se considerará exento del periodo de prueba correspondiente a aquella persona trabajadora contratada por una empresa y que provenga de otra comprendida también en el ámbito del presente Convenio, siempre y cuando en el momento de la contratación advierta a la empresa sobre tal circunstancia.

Sección 2ª. Vacantes

Artículo 15. Vacantes
Las empresas se comprometen a comunicar a los representantes sindicales de las personas trabajadoras, las vacantes que se produzcan en las mismas, ya sea por baja de la persona trabajadora o por creación de nuevos puestos de trabajo.
Se entenderá que no existen vacantes cuando la empresa haya procedido a la amortización del puesto de trabajo.

Sección 3ª. Ceses.

Artículo 16. Ceses
El personal trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a avisar a la misma con 15 días de antelación.
En el caso de incumplimiento de dicho preaviso, la persona trabajadora perderá la remuneración correspondiente a los días que haya dejado de preavisar, la cual le será descontada de la liquidación final y de las partes proporcionales que le correspondan.

Capitulo IV. Condiciones económicas

Artículo 17. Salario base
El salario base de Convenio será el que, para cada uno de los niveles retributivos señalados en el artículo 8, figura en el anexo II de este Convenio.
Las empresas se obligan a satisfacer a su personal trabajador el salario base que figura en el referido anexo II, el cual se entenderá mínimo y, por tanto, mejorable individual o colectivamente.

Artículo 18. Plus de nocturnidad personal, servicios varios
Los trabajos que deban efectuarse entre las 20 horas y las 8 horas del día siguiente, serán retribuidos con un 50% de incremento, en concepto de plus de nocturnidad.
Las empresas afectadas, de acuerdo con las personas trabajadoras y a través de sus representantes, podrán establecer los turnos necesarios, deducibles siempre del horario normal y respetando siempre lo establecido en materia de descanso entre jornadas.

Artículo 19. Plus fin de semana
Las empresas abonaran por cada día trabajado en sábados y domingos la cantidad de 60 euros, como un plus no compensable ni absorbible, sólo para las personas trabajadoras que no perciban incentivo por trabajar sábado y domingo, o que no lo tengan acordado dentro de su salario actual o que no perciban cualquier otro beneficio por este concepto.

Artículo 20. Horas extraordinarias
1. Las horas extraordinarias se abonarán con los siguientes recargos sobre el importe del salario hora profesional:
a) El 80% en las cuatro primeras, siempre que se realicen hasta las 20 horas de cada jornada.
b) El 100% en las restantes y las que se realicen entre las 20 horas y las 8 horas del día siguiente.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 6-23 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

c) El 140% en las trabajadas en domingos y festivos no recuperables por el Personal trabajador que deba trabajar en dichos días y excepcionalmente no disfrute del descanso semanal no compensatorio.
2. A efectos del pago de las horas extraordinarias, el salario hora profesional se determinará de la forma siguiente:
El importe del salario base de Convenio de la categoría correspondiente, más los pluses correspondientes y las gratificaciones extraordinarias y especiales en el cómputo de un año natural, se dividirá por la cifra de hora de trabajo fijadas anualmente.
3. Las empresas entregaran a su personal trabajador unas libretas individuales en las que, por el/la responsable de sección o dependencia correspondiente, se anotaran y firmaran las horas extraordinarias de trabajo.

Artículo 21. Horas estructurales
Se considerarán horas estructurales las horas extraordinarias que vengan motivadas por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.
Procedimentalmente se concretarán en el ámbito de cada empresa entre los representantes de las personas trabajadoras y la dirección de la misma.
Su realización será completamente voluntaria por parte de las personas trabajadoras, salvo las excepciones previstas en la Ley vigente.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias
Se establecen cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas antes del día 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, equivalentes a una mensualidad de salario real cada una de ellas, salvo que sea de aplicación lo previsto en el artículo a “distribución mensual”.

Artículo 23. Gratificaciones por matrimonio
El personal trabajador con un mínimo de tres años en la empresa que, al contraer matrimonio civil o religioso, estuviere en activo, percibirá de la misma, independientemente de las demás asignaciones reglamentarias, una gratificación equivalente a una mensualidad completa.

Artículo 24. Gratificaciones especiales
En razón a las especiales características y actividades de los productores, se crean las siguientes gratificaciones especiales:
1. Gratificación de cajero
El cajero, con carácter exclusivo y en razón de las responsabilidades derivadas de su función, percibirá una gratificación anual según anexo III.
2. Gratificación por apoderamiento
a) Aquellos apoderados con facultades de factor mercantil y superiores percibirán mientras gocen de dicho otorgamiento, de una gratificación anual según anexo III. Los apoderamientos limitados a tramitaciones frente a la Aduana darán derecho asimismo a una gratificación según anexo III.
3. Gratificación por idiomas
El personal trabajador de cualquier categoría que hable y escriba con suficiente facilidad idiomas extranjeros y cuyos conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirá una gratificación según anexo III.
4. Trabajos penosos, peligrosos y tóxicos
Las personas trabajadoras que se vean sometidos a estos tipos de trabajos deberán percibir la gratificación establecida en la legislación vigente.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 7-23 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

En las empresas estibadoras, cuando la Autoridad Laboral reconozca la concurrencia de dichos extremos, se cuantificará en un 10% del salario base.
5. Ayuda por disminuidos/as físicos/as o psíquicos/as
A las personas trabajadoras que tengan hijos o familiares disminuidos, físicos y psíquicos a su cargo, siempre que acrediten que perciben prestaciones del Institut Català d'Assistència Social por este hecho, o en el caso de no percibir éstas, que tengan reconocida una minusvalía superior al 50%, se les abonará una ayuda de 955,88 €. anuales por cada beneficiario/a que se halle en la antedicha circunstancia, independientemente de los salarios convenidos.

Artículo 25. Dietas y desplazamientos
1. Las dietas por viajes o desplazamientos requeridos por la empresa, serán abonadas por la misma previa justificación de su importe.
2. El personal trabajador que a solicitud de la empresa acepte utilizar su propio vehículo en los desplazamientos laborales, percibirá en concepto de retribución/compensación por ello, la cantidad según anexo III por kilómetro recorrido, en los desplazamientos inferiores a 25 km., según anexo III por kilómetro recorrido en los desplazamientos superiores a dichos 25 km.
3. Cuando el desplazamiento se efectúe por autopista y este sea por orden de la empresa, deberá de abonarse los gastos propios de este trayecto, es decir ticket de peaje, así como el parking.
Dichas cantidades serán aumentadas y actualizadas cuando varíe el precio de la gasolina, en cuyo caso se convocará a la Comisión Paritaria del Convenio para fijar los nuevos precios por kilómetro recorrido.

Artículo 26. Premios por años de servicios
Se establecen unos premios de una y dos mensualidades para todo el personal que cumpla en una misma empresa 25 y 40 años de servicios, respectivamente.

Artículo 27. Distribución mensual
Las empresas a solicitud del comité o delegado/a del personal trabajador, abonaran mensualmente la doceava parte de las gratificaciones extraordinarias de cajero, por apoderamiento, por idiomas o cualesquiera otras que puedan establecerse, con inclusión de las pagas extraordinarias de marzo y septiembre.

Capitulo V. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

Artículo 28. Jornada y horarios
Las personas trabajadoras que no vinieran realizando jornada intensiva, su jornada anual será la proyección de 40 horas semanales.
Las personas trabajadoras que no vinieron realizando jornada intensiva, consolidarán las cantidades que venía percibiendo por este concepto como un plus ad personan no compensable ni absorbible. Asimismo, quienes no realizan jornada intensiva y perciban una compensación no económica, también la consolidaran.
Las personas trabajadoras que vinieran realizando jornada intensiva consolidaran una jornada anual de la proyección de 38,5 horas semanales.

Artículo 29. Fiesta patronal
Se declara festivo a todos los efectos, con carácter no recuperable, el día 16 de julio, festividad de Nuestra Sra. del Carmen.
Cuando la fiesta patronal coincidiera en sábado o domingo, se compensará económicamente con el abono de una jornada.
Al objeto de no perder los días festivos que coincidan en sábados y siempre que la ley no disponga de su cambio a otros días de la semana, se compensará económicamente con el abono de una jornada.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 8-23 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Artículo 30. Vacaciones
1. Durante el primer año natural y todos los sucesivos de vinculación a la empresa, todas las personas trabajadoras disfrutaran, sin merma de su retribución, dos días y medio naturales por cada mes trabajado o fracción del mismo. Los días de vacaciones correspondientes deberán disfrutarlos dentro de este primer año natural.
2. Durante el segundo año natural y todos los sucesivos de vinculación a la empresa, todas las personas trabajadoras disfrutarán, sin merma de su retribución, de 30 días naturales de vacaciones al año. Las vacaciones deberán disfrutarse, salvo acuerdo de las partes, dentro del año a que corresponda, en forma continuada o fraccionada. En caso de fraccionamiento a instancias de la persona trabajadora, los días de vacaciones será de 25 días laborales, y a instancias de la empresa, serán de 30 días laborables. Estos fraccionamientos no podrán exceder de tres al año. Las vacaciones no empezaran en festivo ni en víspera de festivo.
3. Los delegados del personal trabajador y la empresa, de común acuerdo establecerán durante el primer trimestre de cada año, respetando siempre lo establecido en este artículo, el cuadro de vacaciones del Personal trabajador, en orden rotativo y por secciones. Este deberá dar su conformidad o exponer sus reparos en el plazo máximo de un mes, transcurrido el cual el cuadro de vacaciones, que deberá fijarse siempre en el tablón de anuncios, quedará aprobado, comprometiéndose ambas partes a respetarlo, no pudiéndose modificar si no es de mutuo acuerdo o por causas debidamente justificadas ante la Autoridad Laboral de necesidades de servicio imprevistas.

Capítulo VI. Licencias

Artículo 31. Licencias
Las personas trabajadoras, sin merma de su retribución ni perdida de ningún derecho, disfrutaran de las siguientes licencias, por los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se indican:
a) En caso de matrimonio, 15 días naturales.
b) En caso de matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el primer grado: 1 día, si tiene lugar en la localidad de residencia, y 2 días si tiene lugar fuera de la misma.
c) En caso de nacimiento de hijos, el día del parto y dos más, que podrán prorrogarse a cinco, en caso de gravedad.
d) En caso de fallecimiento del cónyuge o compañero/a estable, 4 días naturales, y en caso de tener hijos menores de edad o disminuidos físicos, 6 días naturales.
e) En caso de fallecimiento de padres o hijos, 3 días naturales; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 5 días naturales.
f) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, 2 días naturales. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.
g) En caso de mudanza o desahucio, 2 días naturales.
h) En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos acreditada por la Seguridad Social, 5 días prorrogables excepcionalmente a juicio de la empresa.
i) En caso de enfermedad grave de los padres, si viven en el domicilio de la persona trabajadora y a sus expensas, previa justificación, 2 días naturales prorrogable a 5 días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días naturales.
j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
k) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración.

Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 9-23 | https://dipta.cat/ebop/
eBOP T
Diputació Tarragona

l) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia diaria en el trabajo. Este derecho podrá ser ejercido por el varón, siempre que trabajen en la misma empresa, pudiendo elegir uno u otro.
m) Dos días por asuntos propios, que se solicitaran previamente y se otorgaran de acuerdo con las necesidades de servicio.

En los casos de licencias de los apartados h) e i), se acuerda la posibilidad de poder distribuir los días de permiso de forma no consecutiva a la fecha del hecho causante, y ello con el objeto de poder distribuir de forma óptima entre los miembros de la familia los días de permiso. En dichos casos deberán ser consensuados los días de disfrute con la dirección de la empresa, quien deberá facilitar en la medida de lo posible su concesión siempre que no afecte gravemente al servicio o sean peticiones ilógicas.
Esta licencia se disfrutará de forma no fraccionada y simultánea a la convalecencia que da origen a la licencia.

Artículo 32. Descanso laboral de la madre y del progenitor distinto de la madre biológica
La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de 16 semanas, ampliables a 18 semanas por parto múltiple. En el caso de la madre, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
Este derecho es individual de la persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.
En caso de adopción de menores de hasta seis años, tendrán derecho a un descanso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los casos de adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Artículo 33. Nacimiento y adopción
La empresa concederá una gratificación según anexo III por cada nacimiento o adopción de un hijo a las personas trabajadoras, de las empresas afectadas por el presente convenio. En el caso de que ambos miembros del matrimonio pertenecieran a la misma empresa, la gratificación será única.

Capitulo VII. Excedencias

Artículo 34. Excedencias
1. El personal trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, excepto para el caso de estudios que podrá concederse por un periodo inferior. La excedencia deberá solicitarse con un mes al menos de antelación a la fecha en que se desee iniciarla.
Para acogerse de nuevo a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cumplir un nuevo periodo en la empresa de al menos cuatro años.
La persona trabajadora en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de que finalice, y su reincorporación quedará supeditada a que exista un puesto de trabajo libre de su misma categoría o de cualquier otra que pudiese desempeñar, en cuyo último supuesto su reincorporación tendrá lugar sin pérdida de los derechos que tuvieses adquiridos.
La readmisión será inmediata en el caso de excedencia concedida por un año o por estudios.
2.- Será causa suficiente para denegar la reincorporación en la empresa, el que durante el periodo de excedencia la persona trabajadora haya prestado sus servicios en otras empresas del sector, salvo autorización escrita del empresario.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 10-23 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Capitulo VIII. Medidas de seguridad

Artículo 35. Chequeos médicos
Las empresas pondrán a disposición de su personal trabajador los medios necesarios para la realización de un chequeo médico anual, que comprenderá como mínimo los sondeos habituales en este tipo de control preventivo, y en especial, aquellos que se consideren preventivamente necesarios dada la clase y/o puesto de trabajo o la situación sanitaria personal de cada persona trabajadora.

Artículo 36. Prendas de trabajo
Las empresas tendrán a disposición del personal trabajador guantes para manipular hierros, materiales u objetos que requieran protección de las manos, así como las prendas o aparatos precisos para la perfecta protección de los ojos, del aparato respiratorio, de los pies, etc., tales como gafas, mascarillas, botas, etc.
Al personal trabajador de almacén, carga y descarga (manipulantes, conductores, mozos, peones, etc.), se les proveerá de cuatro equipos completos, compuestos de mono o pantalón y chaquetilla y camisa, al año. Estos equipos se repartirán en dos de verano y dos de invierno, a entregar en cada temporada.
Para las tareas a realizar al aire libre se facilitará a las personas trabajadoras un equipo completo de protección contra las inclemencias atmosféricas.
En cuanto a trabajos penosos, tóxicos y peligrosos se estará de acuerdo con la legalidad vigente en cuanto a seguridad e higiene en el trabajo.

Capitulo IX. Mejoras de carácter social

Artículo 37. Incapacidad temporal
En caso de accidente laboral y enfermedad profesional las empresas abonarán el 100% por I.T. y en casos de enfermedad común se abonará el 100% por I.T. por una vez al año.
No obstante, si la primera baja por enfermedad común del año fuera de una duración inferior a 5 días, el segundo proceso de incapacidad temporal por enfermedad común del año también estará cubierto con el abono del 100%.

Artículo 38. Incapacidad permanente
Toda persona trabajadora que, por accidente o enfermedad, quede imposibilitada para realizar su trabajo habitual y pueda desarrollar otras labores, tendrá derecho a un puesto de trabajo, digno y acorde con sus posibilidades dentro de la empresa.

Artículo 39. Incentivación por cese
El personal trabajador que cese voluntariamente en la empresa entre los 55 y los 64 años, y que haya prestado servicios a la misma durante al menos los últimos seis años, percibirá de la empresa una gratificación por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:
5 mensualidades si cesa a los 64 años
6 mensualidades si cesa a los 63 años
7 mensualidades si cesa a los 62 años
8 mensualidades si cesa a los 61 años
9 mensualidades si cesa a los 60 años
2 mensualidades si cesa a los 59 años
2 mensualidades si cesa a los 58 años
1 mensualidades si cesa a los 57 años
1 mensualidades si cesa a los 56 años
1 mensualidades si cesa a los 55 años

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 11-23 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

La petición de la solicitud la tendrá que realizar la persona trabajadora con al menos 30 días de antelación a la fecha de cumplimiento de cada una de las edades referidas en este artículo y los efectos serán de la fecha de cumplimiento de la edad.

Artículo 40. Seguro de vehículos dentro de la zona portuaria
Las personas trabajadoras que utilicen de manera permanente y habitual su vehículo propio para realizar gestiones encomendadas por la empresa en el recinto portuario podrán suscribir un complemento de la póliza de seguros de su vehículo que cubra los posibles riesgos de daños a terceros por siniestros que pudiesen acaecer en el recinto portuario.
La empresa tendrá que compensar a la persona trabajadora por el coste adicional que suponga el anterior complemento de seguro en el plazo máximo de un mes desde la presentación del justificante de su abono.

Artículo 41. Retirada de carnet de conducir
En el caso de que a un/a conductor/a le fuese retirado el carnet de conducir por causas no imputables a su voluntad, y siempre que esto fuere como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado/a a un puesto de trabajo lo más similar posible a su categoría, y le serán garantizadas durante dicho periodo las percepciones correspondientes a su salario real.
El obligar a un/a conductor/a a conducir o trasladar una máquina que no reúna las debidas condiciones en cuanto a matriculación y demás requisitos, se considerara abuso de autoridad.

Artículo 42. Multas no imputables al conductor
En el supuesto de que, a un/a conductor/a, dentro de la jornada laboral y conduciendo un vehículo de la empresa, por causas ajenas a su voluntad y estricta necesidad del servicio, le sea impuesta una multa por la Autoridad competente, su importe le será abonado íntegramente por la empresa.

Artículo 43. Seguro colectivo
Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte natural y por accidente e incapacidad, a favor de sus personas trabajadoras, por una cuantía mínima de:

Fallecimiento natural	62.000 €.
Incapacidad permanente absoluta	62.000 €.
Fallecimiento accidente	62.000 €.
Fallecimiento accidente circulación	62.000 €.

Cuya prima sufragara la empresa en su totalidad. Para cuantías superiores a las indicadas, la empresa y la persona trabajadora acordaran el pago del exceso correspondiente.
Las empresas que no concierten dicho seguro colectivo resultaran directamente responsables del pago de la cantidad asegurada en su caso. Asimismo, las empresas se obligan a facilitar una copia de la póliza de seguro a cada persona trabajadora afectada.

Capitulo X. Garantías sindicales

Artículo 44. Derechos sindicales
Los/as delegados/as de personal y los miembros de los comités de empresa, tienen los siguientes derechos y garantías:
a) Cada delegado/a de personal o miembro del comité de empresa dispondrá de veinte horas al mes, como mínimo, no acumulables y debidamente justificadas, para desarrollar las funciones de representación, información y asesoramiento, así como asistir a las reuniones

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 12-23 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

que convoquen los Sindicatos a los que pertenezcan. Quedan excluidas de este cómputo de tiempo las reuniones convocadas a instancia de la empresa y la Administración, así como las horas invertidas en la negociación del presente Convenio y las de la Comisión Paritaria del mismo, en su caso.
b) La empresa está obligada a facilitar tablones de anuncios en los que se puedan exponer publicaciones o comunicaciones de interés para las personas trabajadoras, por parte de los representantes legales de los mismos.
c) Los/as delegados/as de personal y los miembros del comité de empresa no podrán ser trasladados/as de sus puestos de trabajo habituales, por medidas arbitrarias o sancionadoras.
d) Los/as delegados/as de personal y los miembros de comité de empresa, antes de ser sancionados o despedidos, tienen derecho a que se les instruya el correspondiente expediente previo.
En lo no especificado en este artículo se estará a lo dispuesto en la L.O.L.S.

Artículo 45. Secciones sindicales
Las centrales sindicales legalmente constituidas, pueden formar secciones sindicales en las empresas o centros de trabajo en los que el número de afiliados sea, como mínimo el 10% de la plantilla. El/La delegado/a de la sección sindical será el/la representante del sindicato.
Siempre que no suponga una merma en la jornada laboral, se podrán desarrollar tareas de proselitismo y afiliación, distribuir cualquier tipo de publicaciones de interés para las personas trabajadoras, así como cobrar las cuotas de los afiliados de las secciones sindicales constituidas.
A las personas trabajadoras que desempeñen funciones de dirección sindical dentro de un sindicato, se les concederán las oportunas licencias y excedencias no retribuidas.

Artículo 46. Canon de negociación
Ambas partes acuerdan que el canon de negociación a que se refiere el artículo 11 de la LOLS, sea de 12,50 €, como gastos de gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio.
Dicho importe, se abonará por la empresa de una sola vez, ingresándose en la cuenta bancaria que se designe a tales efectos por los sindicatos.
Dentro del plazo de 30 días después de la fecha de la publicación del Convenio en el BOP, las personas trabajadoras que no deseen que se les descuente la cantidad en concepto de canon de negociación que se ha recogido en el apartado primero del presente artículo, deberán manifestarlo voluntariamente y por escrito a la dirección de la empresa.

Artículo 47. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo del convenio
Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá modificar por parte de las empresas sujetas al presente convenio las materias que se detallan a continuación, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:
a) Jornada de trabajo
b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
c) Régimen de trabajo a turnos
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
e) Sistema de trabajo y rendimiento
f) Funciones, cuando excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Para proceder a la inaplicación temporal de alguna de las materias del convenio reguladas en

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 13-23 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

el párrafo anterior, y con el objeto de tratar de alcanzar un acuerdo, las empresas deberán comunicar su intención mediante escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, y paralelamente, solicitará trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). En el supuesto de no llegarse a un acuerdo dentro del TLC, se pasará a la Comisión Paritaria en la cual se aceptará o rechazará la petición.
El TLC. podrá solicitar cuanta documentación considere necesaria, debiendo la empresa facilitarla.
En las empresas donde se inapliquen las condiciones de convenio, se creará una comisión de seguimiento, integrada por los Representantes de las personas trabajadoras de la empresa y la dirección de la misma, que con el asesoramiento necesario velará por el cumplimiento de lo acordado en el Tribunal Laboral de Catalunya, así como por la superación de las causas que motivaron el descuelgue.
Desde que la empresa solicite el trámite de mediación hasta la finalización del proceso no podrán pasar más de 30 días.

Artículo 48. Tribunal Laboral de Catalunya
Cuando la Comisión Mixta Paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se le remitan, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

Artículo 49. Procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo
De conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio.
Para alcanzar un acuerdo, la empresa deberá inicial la consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras. En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. El acuerdo alcanzado deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente Convenio.
En caso de discrepancias en la negociación del acuerdo, tanto la empresa como la representación legal las personas trabajadoras o comisión designada en su representación, pueden solicitar la mediación de la Comisión Paritaria.
La Comisión Paritaria deberá emitir una resolución en el término máximo de treinta días a contar desde la fecha de recepción de la solicitud.
Si no hubiera acuerdo en la Comisión Paritaria se someterá dicho desacuerdo a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 50. Adhesión a los procedimientos de los acuerdos interprofesionales
Las partes acuerdan la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Capitulo XI. Régimen disciplinario

Artículo 51. Facultad sancionadora
La empresa puede sancionar las acciones y omisiones punible en que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente texto.

Artículo 52. Graduación de faltas

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 14-23 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasifica, según su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 53. Faltas leves
Se consideran faltas leves las siguientes:
1. La impuntualidad no justificada a la entrada o a la salida del trabajo en más de cinco ocasiones en el periodo de un mes.
2. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o sin una causa justificada.
3. El hecho de no cursar a su debido tiempo la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo si se prueba la imposibilidad de hacerlo.
4. Los pequeños descuidos en la conservación de los géneros o el material de la empresa.
5. El hecho de no comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
6. La incorreción con el público, clientes de la empresa, compañeros o subordinados.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por un tiempo breve. Si, como consecuencia de dicho abandono, se origina un perjuicio grave a la empresa o se origina algún riesgo a la integridad de las personas o es causa de accidente, esta falta podrá ser considera grave o muy grave, según el caso.
8. La falta de limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar la imagen de la empresa.
9. Negligencia o descuido cuando no causen daño a la empresa.

Artículo 54. Faltas graves
Se consideran faltas graves las siguientes:
1. La impuntualidad no justificas a la entrada o a la salida del trabajo en más de diez ocasiones en el periodo de un mes.
2. La inasistencia al trabajo durante 2 o 3 días en un mes sin la debida autorización o sin una causa justificada.
3. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quien tenga facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia es reiterada o implica una transgresión manifiesta de la disciplina en el trabajo o se deriva de ella algún perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada de falta muy grave.
4. Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, género, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
5. La negligencia o descuido, cuando no causen daño irreparable a la empresa.
6. El hecho de usar, en propio beneficio, artículos, utensilios u objetos de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, salvo si existe autorización.
7. El hecho de realizar, sin el debido permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, entendiéndose como tal cualquier actividad que realice la persona trabajadora que requiera una cierta dedicación y que no guarde relación con sus cometidos profesionales en la empresa.
8. La falta de higiene y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo siempre que previamente la empresa haya formulado la oportuna advertencia a la persona trabajadora.
9. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anormalidades observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.
10. La imprudencia, negligencia y desidia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros, clientes, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.
11. La no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros, o peligro de avería

Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 15-23 | https://dipta.cat/ebop/
eBOP T
Diputació Tarragona

para las instalaciones. Cuando el riesgo de accidente o de avería fuera grave, podrá ser considerar como falta muy grave.
12. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.

Artículo 55. Faltas muy graves
Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
1. La acumulación de quince o más faltas de puntualidad no justificadas a la entrada o a la salida del trabajo en el periodo de seis meses, o en más de veinticinco en el periodo de un año.
2. La inasistencia al trabajo durante 4 o más días en mes, o bien 10 o más en un periodo de 6 meses, sin la debida autorización o sin una causa justificada.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con el resto de las personas trabajadoras o con cualesquiera otras personas trabajadoras durante el periodo de trabajo.
5. El hecho de hacer desaparecer o inutilizar materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios y documentos de la empresa, o el hecho de causar desperfectos en los mismo, causándose un grave perjuicio a la empresa.
6. El robo, o el hurto o la malversación cometidos tanto contra la empresa como contra los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
7. El hecho de violar el secreto de correspondencia o los documentos reservados de la empresa, o revelar el contenido a personas ajenas a la empresa.
8. El hecho de originar peleas frecuentes con los compañeros de trabajo.
9. Los maltratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros subordinados.
10. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante ofensa, verbal o física, de carácter sexual. El hecho de que dicha conducta se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica superior supondrá una circunstancia agravante de la misma.
El acoso moral en el trabajo, entendiendo acoso moral como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta mediante una conducta abusiva (gestos o palabras, comportamientos, actitudes, etc.) que atenta por su repetición o sistematización, contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona trabajadora y pone en peligro su puesto de trabajo o degrada el ambiente de trabajo.
La persona trabajadora que sufra cualquier de los acosos definidos, sexual o moral, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa y del representante de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 15 días naturales a fin de que la dirección instruya el expediente oportuno, que deberá finalizar en el periodo de un mes a partir de la notificación de la parte interesada. La no-comunicación de las dos formas de acoso indicadas a la dirección será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad de la empresa, que deberá proteger el puesto de trabajo de la persona trabajadora objeto del acoso.
11. El hecho de que un superior lleve a cabo una acción arbitraria que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido y de la que se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifiesta durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo.
13. La embriaguez manifiesta en el desempeño de actividades que puedan poner en peligro la seguridad de la persona trabajadora, la de sus compañeros/as de trabajo o terceros, así como la maquinaria o productos tanto de la empresa como de terceros.
14. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal de trabajo, siempre y cuando no esté motivada por ningún derecho reconocido legalmente.

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 16-23 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

15. La reincidencia en una falta grave, pese a que sea de naturaleza diferente, siempre y cuando se produzca dentro de los 6 meses siguientes al haberse producido la primera.
16. El hecho de simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él/ella.
17. La imprudencia o negligencia en el trabajo cuando causen siniestros que pongan en peligro la integridad física de sus compañeros/as o causen un daño a las instalaciones de la empresa que ocasionen una parada de la actividad en la empresa.

Artículo 56. Procedimiento sancionador
Corresponderá a la dirección de la empresa la facultad para imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves y graves requerirá una comunicación escrita a la persona trabajadora, en la que deberá constar la fecha y los hechos que la motivan.
La sanción de faltas muy graves requerirá la apertura de expediente contradictorio, dándose traslado de pliego de cargos a la persona trabajadora, para que en el plazo máximo de 5 días formule las pertinentes alegaciones en su defensa, terminándose el expediente en el plazo de 30 días.
Todas las sanciones serán comunicadas a los representantes de las personas trabajadoras.
Para la imposición de sanciones, se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 57. Sanciones
Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:
1. Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de trabajo y sueldo de hasta 1 día.
2. Faltas graves: suspensión de trabajo y sueldo de 2 a 10 días.
3. Faltas muy graves: desde la suspensión de trabajo y sueldo de 11 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta sea calificada en su grado máximo.

Artículo 58. Prescripción
La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribe, para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves, a los 20 días, y, para las faltas muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la dirección tuvo conocimiento de que se habían cometido y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 59. Partes negociadoras y firmantes del Convenio colectivo
Son partes negociadoras y firmantes del presente Convenio colectivo de empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras y empresas transitarías de la provincia de Tarragona, por la parte empresarial:
- La Asociación Provincial de Consignatarios de Buques.
- La Asociación Provincial de Empresas Estibadoras.
- La Asociación Provincial de Empresas Transitarios-Expedidores Internacionales y Asimilados de Tarragona.

Y por la parte social:
- El Sindicato O.T.E.P.T. (Organització de Treballadors i Treballadores d'Empreses Portuàries de Tarragona).

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y firmar el presente Convenio Colectivo.

Disposiciones Transitorias

Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 17-23 | https://dipta.cat/ebop/
eBOPT
Diputació Tarragona

Primera. Las personas trabajadoras que a la fecha de 19/07/2013 estuvieran en la plantilla de alguna de las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, seguirán devengando y percibiendo trienios al 3% del salario base con un máximo de 5 trienios bajo la denominación de complemento de experiencia. Tendrán la consideración de no compensables ni absorbibles, percibiendo hasta entonces los trienios de antigüedad al 5,5% del salario base y prorrateándose las cantidades devengadas hasta dicha fecha.
A las personas trabajadoras s que a fecha de 1 de enero de 2014 superen los 15 años de antigüedad en la empresa, la cantidad que estén percibiendo en concepto de antigüedad quedará congelada, no devengando complemento de experiencia.
Las personas trabajadoras que estuvieran en plantilla en fecha 19/07/2013 de alguna de las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente convenio y que no acreditasen 15 años de antigüedad, una vez alcancen los 15 años de antigüedad percibirán 600 euros en el momento que cumplan estos 15 años de permanencia en la empresa, 600 euros al años siguiente y 600 euros en el año posterior; no obstantes, si tienen un contrato a tiempo parcial, percibirán la parte proporcional de estas cantidad en función del porcentaje de jornada.

Disposiciones Finales
Primera. Ambas partes acuerdan suprimir, en la medida de lo posible, las horas extraordinarias que se realicen con normalidad, las cuales, a medida que se supriman, deberán ser cubiertas con la contratación de nuevos trabajadores.
Se exceptúan de lo previsto en el párrafo anterior, las horas extraordinarias que se derivan de la propia naturaleza de la actividad del sector.
Segunda. En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en materia laboral en la Constitución Española y en las leyes que la desarrollen, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de general aplicación.
Tercera. De común acuerdo ambas partes encomiendan a la Comisión Paritaria el velar para que todas y cada una de las empresas afectadas por este Convenio cumplan con la obligación de concertar la correspondiente póliza del seguro colectivo señalado en el artículo 42, a través de la Asociación de Agentes Marítimos.
Cuarta. Las personas trabajadoras que tengan cumplida la edad mínima exigida en la legislación vigente y reúnan los demás requisitos para poder acceder a la pensión de jubilación, podrán efectuar a sus empresas la solicitud de jubilación parcial y la formulación de un contrato de relevo hasta el cumplimiento de la edad legal ordinaria de jubilación, teniendo las empresas la obligación de aceptar y de dar trámite a dicha solicitud. Asimismo, la duración del contrato de trabajo del relevista tendrá una duración indefinida o igual a la del tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad legal ordinaria de jubilación que proceda en cada caso, según lo que dispongan las partes en el momento de la suscripción del contrato de relevo.
En ningún caso la persona trabajadora podrá exigir que la empresa adopte las medidas necesarias para su jubilación parcial con el consiguiente contrato de relevo, si esto implica que este último sea de carácter indefinido.
Quinta. Se constituye una comisión de estudio de Convenio para que, con anterioridad a la negociación del próximo convenio, desarrolle aquellos puntos que pudieran ser de interés.
Sexta. Todas las referencias que se realizan en el presente convenio colectivo relativas a la figura de la persona trabajadora o de las personas trabajadoras, deben ser entendidas en todo caso, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución Española, como realizadas a todos las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio colectivo, independientemente de su sexo, por lo que en todos los casos se tiene que considerar adicionado al género masculino el género femenino correspondiente.
Asimismo, en atención a la Ley de Igualdad se establece que todas las referencias contenidas tanto en la definición de categorías como en las tablas salariales son referidas tanto a personas trabajadores como personas trabajadoras, sin ninguna voluntad sexista ni discriminatoria, englobándose por lo tanto a ambos géneros en igualdad de condiciones.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 18-23 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Anexo nº I.
Definición de categorías

Grupo I
- Responsable de sección/ responsable de operaciones/ responsable de despachantes/ Responsable de tráfico: Es el/la empleado/a provisto/a o no de poderes que, con los conocimientos propios del cargo asume, bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia, con mando sobre el personal trabajador y responsabilidad plenas sobre las funciones encomendadas, dirige con autonomía una o varias secciones (de tráfico, de despachantes, de administración,…) coordinándolas y optimizándolas con los medios que tenga a su disposición. En algunos casos, dependiendo del volumen de la delegación puede ser directamente asumido por el director/a o delegado/a.
- Responsable técnico de mantenimiento: Es el/la empleado/a que, con plena autonomía y responsabilidad en sus funciones, dirige, coordina y diseña las tareas de mantenimiento y reparación, si procediese, de la maquinaria y cualquier elemento utilizado por la empresa para la operativa. Tiene a su cargo un equipo de trabajo que dirige y lidera.
El perfil es de titulación de ingeniero/a en grado superior o ingeniero/a técnico/a.
- Responsable de almacén: Es el/la empleado/a que asume, bajo la dependencia directa de dirección o Gerencia, el mando y responsabilidad de uno o varios almacenes, teniendo a sus órdenes al Personal trabajador que requieran los servicios, estando encargado de imprimirles unidad: distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y aporta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.
- Titulados superiores: Es el/la empleado/a provisto/a del título de enseñanza superior, universitario o de escuelas técnicas superiores, y que realiza en la empresa las funciones específicas propias del título que posee.

Grupo II
- Responsable de negociado de empresas consignatarias o transitarías, responsable de negociado de aduanas, de importación/exportación: Es el/la empleado/a provisto/a o no de poderes que actúa bajo las órdenes inmediatas del responsable de sección de despachantes o responsable de tráfico, si lo hubieran, y está encargado/a de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal trabajador que de él dependen, si éste existe, y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.
- Responsable de línea: Es el/la empleado/a que, con los conocimientos propios de su cargo, asume bajo la dependencia del responsable de operaciones, si lo hubiera, el mando y responsabilidad de una o varias líneas, adoptando y aplicando los conocimientos inherentes a su cargo.
- Encargado/a de almacén: Es el/la responsable del almacén a su cargo, debiendo despachar y recibir los pedidos de material, mercancía o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes; asimismo, dirige todas las labores o trabajos propios de almacén, dependiendo directamente del responsable de almacén, si lo hubiera.
- Supervisor/a de operaciones: Es el/la empleado/a que, con los conocimientos propios de su cargo, asume bajo la dependencia de personas trabajadoras del grupo I, si lo hubiera, el mando y responsabilidad de una o varias áreas, adoptando y aplicando los conocimientos inherentes a su cargo.
- Programador/a: Es el/la empleado/a que escribe, depura y mantiene el código fuente de un programa informático, convirtiendo en cualquier lenguaje de programación los diferentes circuitos que puedan ser necesarios para el desarrollo y buen funcionamiento de la empresa, además de orientar y dirigir el personal a su cargo.
- Titulados de grado medio: Es el/la empleado/a provisto/a de dicho título y que realiza en la

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 19-23 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Empresa las funciones específicas propias del título que posee.

Grupo III
- Oficial 1ª técnico/a-administrativo/a: Es el/la empleado/a que desarrolla las tareas propias del departamento administrativo, hallándose capacitado para la realización de trabajos y funciones que requieren iniciativa propia bajo su propia responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes.
- Despachante: Es el/la empleado/a provisto/a de poderes ante los organismos oficiales competentes, que con conocimientos técnicos exigidos para el desempeño de estos trabajos específicos, asume bajo su responsabilidad todas las gestiones de despacho de mercancías y/o de buques y/o de camiones, siempre bajo las órdenes del Responsable de despachantes o de tráfico, si lo hubiera, adoptando y aplicando los conocimientos inherentes a su cargo y, en el caso específico de Aduanas, aforando y puntualizando la mercancía.
- Oficial 1ª Servicios varios/ técnico/a mantenimiento: Es quien poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, conducción, arreglo, conservación y reparación de las grúas, palas, cargadoras, carretillas y, en general, máquinas, equipos y medios mecánicos que puedan depender de las empresas afectadas por este convenio para sus trabajadores en talleres propios, terminales, almacenes, etc., practica dicho oficio con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.
- Oficial 1ª Técnico/a operaciones: Es el/la empleado/a que realiza funciones que precisa capacitación y preparación adecuada, para el control y depósito de contenedores y de otras unidades de carga, planos de buques, comprobación e interpretación de documentos, etc., y que actúa a las órdenes del responsable de operaciones y/o supervisor/a de operaciones.
- Basculero/a–controlador/a: Es el/la empleado/a que se responsabilizará del buen funcionamiento de la báscula, controlará y distribuirá la carga, así como los medios a utilizar en cualquier momento, llevando el control de las entradas y salidas de almacenes y explanadas a su cargo, y pudiendo desarrollar tareas de pesado.
- Conductor/a - manipulante: Es quien estando en posesión del carnet de conducir de la clase correspondiente, conduce vehículos de turismo o de carga de la empresa, o bien dirigiendo la carga de la mercancía o efectuándola por sí mismo en el caso de paquetería o bultos de poco peso, y responde de la misma en todo caso sí, durante el viaje, no se encomendara a otra persona trabajadora, dando, si se lo exigen, un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión; debe cubrir los recorridos por el itinerario que se fije, siendo discrecional de las empresas el que vayan o no acompañados de un mozo/a ayudante, salvo lo prescrito en la normativa vigente en materia de transporte. Asimismo, es quien manipula las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la empresa.

Grupo IV
- Oficial 2ª Técnico/a-administrativo/a: Es el/la empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un responsable y oficial de primera, si los hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.
- Oficial de 2ª de servicios varios / Técnico/a de mantenimiento: Es quien, sin llegar a la especialización exigida por un oficio determinado, realiza trabajos correspondientes al mismo, con conocimientos básicos del mismo.
- Oficial 2ª Técnico/a operaciones: Es el/la empleado/que sin los conocimientos y competencias del/ de la Oficial 1ª Técnico/a operaciones desarrolla trabajos de índole operativa y subordinado a aquél/aquélla.
- Especialista: Es el/la operario/a cuyo trabajo requiere especialización y responsabilidad, normalmente operará una determinada máquina o panel de instrumentos.
- Conductor/a de 2ª: Es el/la empleado/a de nuevo ingreso en la empresa que estando en posesión del carnet de conducir de la clase correspondiente, realiza tareas de conductor

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 20-23 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

con menos de 4 años de antigüedad.
- Pesador/a: Es el/la empleado/a responsable de efectuar el pesado de las mercancías que entran y salen de los almacenes, así como de confeccionar y cumplimentar los diferentes albaranes o documentos de salida y entrada. Los/Las oficiales 2ª de servicios varios pueden desarrollar dentro de sus cometidos las tareas propias de pesador/a.

Grupo V
- Telefonista/o-Recepcionista/o: Es el/la empleado/a que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, así como las funciones de atención al público, pudiendo encomendarle la realización de tareas administrativas compatibles con su capacitación profesional. En aquellos centros de trabajo que, por su importancia, no requieran la existencia de telefonista, la centralita telefónica podrá estar a cargo de personal trabajador de otros servicios, sin que éste, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares.
- Auxiliar administrativo: Es el/la empleado/a que, habiendo cumplido los 20 años, sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas o fuera de ellas a las operaciones elementales administrativas o de gestión de documentos, emisión de billetes en ventanillas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas y a la de mecanógrafa.
- Ayudante de despachante: Es el/la empleado/a de nuevo ingreso en la empresa y con menos de cuatro años de antigüedad que auxilia a un despachante, así como a cualquier trabajador/a del Grupo I y Grupo II, en todas las actividades y gestiones que éstos/éstas realicen, estando bajo su cargo, con finalidades de aprendizaje de la profesión.

Grupo VI
- Mozo/a de almacén: Es quien, a las órdenes del/de la encargado/a si lo/la hubiere, efectúa el transporte de material, mercancías, pertrechos, etc., dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes que reciba de sus superiores y, en general, aquellos trabajos que, sin constituir propiamente un oficio, exigen práctica para su ejecución (enfardar o embalar, repartir y pesar las mercancías, etc.); puede encomendársele trabajos de limpieza de los locales.
- Peón: Es quien, habiendo cumplido los 18 años, se encarga de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y atención, sin la exigencia práctica operatoria para que su rendimiento sea adecuado y correcto.
- Personal de limpieza: Es el/la encargado/a de la limpieza de las oficinas, locales, etc., de la empresa, sin distinción de sexos.

Grupo VII
- Telefonista con funciones administrativas: Es el/la empleado/a de nuevo ingreso en la empresa o con menos de cinco años de antigüedad que realiza funciones de telefonista, así como tareas de mero apoyo administrativo.
- Aspirante administrativo/va: Es el/la empleado/a mayor de 16 años y menor de 20 años, que trabaja en labores propias de oficinas, dentro o fuera de ellas, iniciándose en las funciones peculiares de éstas.

Anexo II. Salario base de convenio.

2020:	
Grupo I:	2.476,53€/mes
Grupo II:	2.241,28€/mes
Grupo III:	2.001,87€/mes
Grupo IV:	1.702,56€/mes
Grupo V:	1.527,18€/mes
Grupo VI:	1.413,68€/mes

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 21-23 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Grupo VII:	1.237,95€/mes
2021:	
Grupo I:	2.526,06€/mes
Grupo II:	2.286,10€/mes
Grupo III:	2.041,90€/mes
Grupo IV:	1.736,61€/mes
Grupo V:	1.557,72€/mes
Grupo VI:	1.441,96€/mes
Grupo VII:	1.262,71€/mes
2022:	
Grupo I:	2.589,21€/mes
Grupo II:	2.343,25 €/mes
Grupo III:	2.092,95€/mes
Grupo IV:	1.780,03€mes
Grupo V:	1.596,67€/mes
Grupo VI:	1.478,01€/mes
Grupo VII:	1.294,28€/mes

1. De común acuerdo y con el objeto de fomentar el empleo se establece que:
a) Los/as Oficiales 2ª administrativo/a (nivel IV) de nuevo ingreso en la empresa a partir del 12 de junio de 1985, pasados 3 años y previa superación de la correspondiente prueba objetiva e imparcial, ascenderán a Oficial administrativo/a (nivel III).
b) Los conductores/as de nuevo ingreso en la empresa, tendrán la categoría de conductor/a 2ª. (nivel IV). Estos conductores/as, pasados 4 años ascenderán automáticamente a la categoría de conductores/as (nivel III).
c) Los peones que, con 4 años de antigüedad en la empresa, nivel VI, ascenderán automáticamente de categoría nivel económico V y estos últimos pasados 2 años ascenderán automáticamente de categoría a peón especializado nivel IV.
d) En el nivel VII: Servicios varios se incluyen:
- Telefonista con funciones administrativas
- Ayudante de despachante
- Peón
El salario será el correspondiente al nivel VII actual.
Todo personal trabajador de este nivel, a partir de los 5 años de antigüedad ascenderán automáticamente al nivel que les corresponda, dependiendo de la categoría con que haya sido contratado.
2. De común acuerdo y con el objeto de combatir el paro juvenil, se establece como excepción que la retribución del personal trabajador de nuevo ingreso comprendido en el grupo VII y que acceda a su primer empleo, será la equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en tanto dicho personal trabajador tenga una edad comprendida entre los 16 y 18 años.

Anexo III. Complementos económicos

Gratificación cajero:	
2020	723,67 €
2021	738,14 €
2022	756,60 €
Gratificación apoderados/as con facultades de factor mercantil:	
2020	723,67 €
2021	738,14 €

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 22-23 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

2022	756,60 €
Apoderado/a limitado a tramitaciones en la Aduana:	
2020	474,00 €
2021	483,48 €
2022	495,57 €
Gratificación idiomas extranjeros:	
2020	723,67 €
2021	738,14 €
2022	756,60 €
Gratificación por nacimiento y adopción:	
2020	279,83 €
2021	285,43 €
2022	292,17 €
Dietas y desplazamientos:	
Recorridos inferiores a 25 km.	
2020	0,56 €/km.
2021	0,57 €/km.
2022	0,59 €/km.
Recorridos superiores a 25 km.	
2020	0,39 €/km.
2021	0,40 €/km.
2022	0,41 €/km.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 13-04-2022 | CVE 2022-02708 | Pàg. 23-23 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona