RESOLUCIÓ d' 11 de febrer de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de la província de Tarragona, per als anys 2023-2026 (codi de conveni núm. 43002185012001).

Fets

Únic. En data 10.01.205, el senyor Andreu Palomo Pelaez va presentar, en representació de la Comissió negociadora, el text del Conveni col·lectiu de treball del sector comerç al detall d'òptiques de la província de Tarragona, a la província de Tarragona, subscrit en data 10.12.2024 per les parts negociadores: els sindicats d'UGT, CCOO i Intersindical per la part treballadora i per l'Associació Empresarial del Comerç d'Òptiques de la província de Tarragona.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb 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, i plans d'igualtat, 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 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç al detall d'òptiques de la província de Tarragona, per als anys 2023-2026, en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 11 de febrer de 2025

Maria del Mar Giné Serven
Directora dels ServeisTerritorials, e.f.

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç al detall d'òptiques de la província de Tarragona per als anys 2023-2026

Com a principi general del present Conveni les parts negociadores fan constar expressament que a totes les referencies contingudes en el text, en relació a les persones treballadores, hi son d'aplicació els principis d'igualtat efectiva entre persones de diferent gènere, d'acord amb el que estableixen, la Llei 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva de les dones i homes, l'article 17 de l'Estatut dels Treballadors, i la Llei

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 1-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

15/2022, de 12 de juliol per la igualtat de tracte i la no discriminació, i el R.Decret 1026/2024 , de 8 d'octubre, per el qual se desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses de no discriminació persones del col·lectiu LGTBI.

Tant mateix, les parts negociadores fan constar que l'articulat del Conveni s'ajusta als principis d'igualtat de tracte i no discriminació, contribuint així a crear un context favorable a la diversitat i a avançar en la eradicació de la discriminació de les persones LGTBI, amb referencia expressa, no solament a l'orientació sexual i identitat sexual sinó també a l'expressió de gènere o característiques sexuals.

Capítol I. Condicions generals

Article 1. Determinació de les parts
Son parts signants del Conveni, per la patronal l'Associació Provincial de Comerç al Detall d'Òptiques i per la part social, la Federació de CCOO d'Indústria de Catalunya, i la Intersindical-CSC. Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimades per a negociar el present Conveni col·lectiu.

Article 2. Àmbit funcional i territorial
Aquest Conveni es d'aplicació a totes les persones treballadores i empreses del sector del comerç al detall d'òptiques que presten servei en els centres de treball establerts o que es puguin establir a la província de Tarragona, tant si tenen el domicili social en aquesta província com si no el tenen, incloent-hi les grans superfícies i centres comercials, amb els seus tallers annexes de muntatge, manipulació, manteniment i reparació situats a la província de Tarragona.

Article 3. Àmbit temporal
Aquest Conveni entrarà en vigor el dia següent de la seva publicació en el BOPT. La durada d'aquest Conveni serà de quatre anys, començant el 1 de gener del 2023, el 2024, el 2025, i finalitzarà el 31 de desembre de 2026.
Els efectes econòmics ho seran, a partir del 1 de gener de 2023.

Article 4. Pròrroga
Aquest Conveni es prorrogarà anualment, si no es denunciat durant els trenta últims dies abans del seu venciment, o qualsevol de les seves pròrrogues, per qualsevol de las parts legitimades segons l'article 87 l'ET per comunicació escrita a l'altra part. Transcorregut un any, des de la denuncia del Conveni sense que s'hagi acordat un nou Conveni, aquest Conveni col·lectiu no perdrà la seva vigència, excepte que s'acordi un nou Conveni col·lectiu d'àmbit superior.

Article 5. Absorció i compensació
Totes les condicions pactades en el present Conveni son compensables en la seva totalitat i en còmput anual, per les millores de qualsevol mena que vinguin gaudint les persones treballadores, quant aquestes superin la quantia total del Conveni i es considerin absorbibles, des de l'entrada en vigor del mateix.
S'exceptuen de l'absorció i compensació en la seva totalitat i en el còmput anual, els increments que reflexen les taules salarials d'aquest conveni, per als anys 2023-2024-2025 i 2026.

Article 6. Garantia "ad personam"
Es respectaran, a totes les persones treballadores, les situacions personals, actualment consolidades, en quan determinen drets superiors als concedits per aquest conveni, en còmput anual.

Article 7. Vinculació a la totalitat

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 2-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Ambdues representacions convenen que les condicions pactades conformen un tot orgànic i indivisible, per tant en el supòsit que l'autoritat pertinent, en l'exercici de les facultats competents, no ho validessin, aquest conveni deixaria de tenir eficàcia pràctica, havent de reconsiderar el seu contingut, excepte que es tractés d'aspectes concrets, en quin cas es reconsideraria el capítol en el que s'integrin aquests aspectes.

Capítol II. Organització del treball

Article 8. Organització
L'organització del treball, inclosa la distribució, es facultat de la Direcció de l'empresa, essent d'aplicació, al respecte, les normes establertes en el vigent Estatut dels Treballadors. Amb caràcter previ a la introducció de noves tecnologies o a la modificació de les condicions de treball motivats per canvis en l'organització, s'haurà de fer una avaluació dels riscos laborals que puguin originar aquests canvis.

Article 9. Pluralitat de funcions
Amb absolut respecte del grup, lloc de treball, funció i salari, i amb el caràcter no habitual, excepte que es pacti expressament, totes les persones treballadores realitzaran les funcions que els hi encarregui l'empresa, malgrat corresponguin a llocs de treball diferents dins del grup professional, sempre que estiguin relacionades amb l'activitat de l'empresa i no signifiquin vexació ni abús d'autoritat per part de l'empresa, respectant, a tals efectes, l'establert en els articles 39 i 41 de l'ET, especialment respecte als límits i garanties relacionades amb les titulacions acadèmiques o professionals per a exercir la prestació laboral, el respecte a la dignitat de la persona treballadora i les garanties retributives referides en l'apartat tercer de l'article 39 de l'ET.

En tot cas, la mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional, només serà possible si a mes del respecte als anteriors límits i garanties existeixen causes tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. Per a aquest supòsit, si la mobilitat fos descendent haurà de venir justificada per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, havent de comunicar-se aquestes circumstancies als representants dels treballadors. En els supòsits de mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional, la persona treballadora mantindrà la retribució d'origen en cas de l'encàrrec de funcions inferiors, o la retribució de les funcions que efectivament realitzi quan es tracti de l'encàrrec de funcions superiors.

Article 10. Classificació professional
Les persones treballadores que prestin servei en les empreses incloses en aquest Conveni es classifiquen tenint en compte els seus coneixements, experiència, grau d'autonomia, responsabilitat i iniciativa, d'acord amb les activitats professionals que es desenvolupin i amb les definicions que s'especifiquen en aquest sistema de classificació i qualificació professional.
En el cas de concurrència habitual d'un lloc de treball, de tasques corresponents a diferents grups professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats pròpies del grup professional superior. Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclogui, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques per a llocs de treball qualificats en grups professionals inferiors.

Els factors que influeixin en la qualificació professional de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aquest conveni i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'aquests a un determinat grup professional, son els següents:
a. Coneixements: Factor per a quina valoració es tindrà en compte, a mes de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament l'escomesa, el grau de

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 3-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

coneixements i experiències adquirides, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixement o experiències.
b. Iniciativa: Factor, per a quina valoració es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.
c. Autonomia: Factor per a quina valoració es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en la realització de les tasques i funcions que es desenvolupin.
d. Responsabilitat: Factor per quina valoració es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la importància de les conseqüències de la gestió, sobre les persones, els productes o la maquinaria.
e. Comandament: Factor per a quina valoració es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el número de persones sobre les que exerceix el comandament. En aquest darrer aspecte no es considerarà com factor de comandament la supervisió i ordenació sobre un col·lectiu inferior a cinc persones.
f. Complexitat: Factor per a quina valoració es tindrà en compte el número i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

Sistema de classificació: Totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni estaran adscrites a un concret grup professional que determinarà la classificació organitzativa de la persona treballadora.

Grups Professionals

Grup professional 1
Criteris generals. El personal pertanyent a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.
Realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o a la política adaptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera i comercial.
Pren decisions i participa en la seva elaboració. Exerceix alts càrrecs de direcció o execució d'aquests nivells, en els departaments, divisions, grups, fàbriques, plantes, etc..., en que s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cadascuna.
Exemples: En aquest grup professional s'inclouen tots aquells nivells que, per analogia, son equiparables als següents:
Director general
Òptic diplomat – Director tècnic general.

Grup professional 2
Criteris generals. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.
Funcions que suposin la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.
S'inclouen les funcions que suposin responsabilitat complerta per la gestió d'una o varies àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt amplies directament emanades del personal pertanyent al grup professional 1 o de la pròpia direcció, als que te que donar compte de la seva gestió.
Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de mes alta complexitat i també la participació en la definició dels objectius concrets a obtenir en el seu camp, amb un grau d'autonomia molt alt, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.
Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'execució de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mig, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional o estudis universitaris de grau superior,

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 4-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

completada amb una formació específica en el lloc de treball. En el cas de que legalment hagués d'estar col·legiat en l'exercici, haurà de complir els requisits legalment establerts.
Exemples. En aquest grup professional s'inclouen tots aquells nivells que, per analogia, son equiparables als següents:
Cap Superior
Encarregat general en empreses amb diferents establiments.
Optometrista-Òptic diplomat que dirigeix l'establiment.

Grup professional 3
Criteris generals. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.
Tasques complexes però homogènies que, encara sense implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o de interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.
Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mig, completada amb una formació específica en el lloc de treball.
Exemples. En aquest grup professional s'inclouen tots els nivells que, per analogia, son equiparables als següents:
Cap de secció
Optometrista-Òptic diplomat titular.

Grup professional 4
Criteris generals. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor. Tasques que, encara sense suposar corresponsabilitat de comandament, tenen un contingut mig d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en el marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitja amb autonomia dins del procés establert.
Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a BUP o FP2 completada amb una experiència dilatada en el lloc de treball.
Exemples. En aquest grup professional s'inclouen tots aquells nivells que, per analogia, son equiparables als següents:
Òptic diplomat.
Oficial de 1ª administratiu/va.
Oficial de 1ª de taller.
Programador/a.
Dependent/a major.

Grup professional 5
Criteris generals. Treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment d'iniciativa per les persones treballadores que els exerceixin, comportant sota la supervisió, la responsabilitat dels mateixos i podent ser ajudats pel altre o altres persones treballadores.
Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a BUP o FP2, complementada amb una formació específica en el lloc de treball.
Exemples. En aquest grup professional s'inclouen tots aquells nivells que, per analogia, son equiparables als següents:
Òptic diplomat en pràctiques.
Oficial de segona administratiu/va.
Dependent/a de primera.
Oficial de segona de taller.
Caixer/a.
FP Òptica i audioprotessista.

Grup professional 6

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 5-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Criteris generals. Tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara quan es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i quina responsabilitat esta limitada per la supervisió directa o sistemàtica.
Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'execució de la seva professió, equivalents a EGB o FP1, completada amb una formació específica en el lloc de treball.
Exemples. En aquest grup professional s'inclouen tots aquells nivells que, per analogia, son equiparables als següents:
Auxiliar administratiu/va.
Auxiliar de caixa.
Ajudant/a de taller.
Auxiliar de magatzem.
Auxiliar de vendes (anterior dependent/a de segona)

Grup professional 7
Criteris generals. Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb un alt grau de supervisió que, normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.
Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'execució de la seva professió, equivalents a graduat escolar o FP1.
Exemples. En aquest grup professional s'inclouen tots aquells nivells que, per analogia, son equiparables als següents:
Auxiliar administratiu/va de segona.
Repartidor/a.
Ascensorista.
Conserge.
Ajudant/a dependent/a.

Grup professional 8
Criteris generals. Tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i no precisen de formació específica, excepte de la necessària d'un període d'adaptació.
Formació. Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió, equivalents a graduat escolar, certificat escolar o similar.
Exemples. En aquest grup professional s'inclouen tots els nivells que, per analogia, son equiparables als següents:
Peó.
Mosso/a de tenda.
Mosso/a de taller.
Mosso/a de magatzem-
Personal de neteja.
Formació de primer i segon any.

Durant la vigència del Conveni, les parts es comprometen a realitzar i acordar un sistema de classificació dels llocs de treball, en ares d'actualitzar i modernitzar les nomenclatures del conveni col·lectiu, tenint en compte les noves realitats, noves tecnologies i sistemes d'organització del treball, si es el cas.
També es comprometen les parts a regular criteris per a la classificació, promoció professional i ascensos, de forma que no comportin discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre d'altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions, així com determinar les mesures planificades i protocol de actuació definides en els annexos II i III R. Decret 1026/2024 de 8 d'octubre per el qual se desenvolupa el conjunt planificat de les mesures para la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en les empreses

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 6-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Capítol III. Jornada, vacances i permisos

Article 11. Jornada de treball
La jornada de treball tindrà una durada màxima de 40 hores de promig setmanals, sense que en còmput anual pugui excedir de 1778 hores i sense que això prejutgi l'horari comercial, que serà determinat per l'empresa.
En les jornades continuades s'establirà un temps de descans d'una durada mínima de 15 minuts, que tindrà la consideració de temps de treball efectiu.
Als efectes del que s'expressa en aquest article s'entén per jornada continuada l'exercida ininterrompudament, sempre que aquesta sigui igual o superior a 6 hores, sense descans per al dinar. En conseqüència, en els casos d'empreses amb horari comercial ininterromput, però amb torn de les persones treballadores per al dinar, no tindran la consideració de jornada continuada.

Les empreses i els representants de les persones treballadores, i en absència d'aquests les persones treballadores afectades pel present conveni, negociaran les compensacions pels excessos o pels defectes que, en còmput anual poguessin produir-se sobre la jornada màxima laboral com a conseqüència de l'atenció al públic present en l'establiment a l'hora del tancament del mateix.
Aquesta negociació es farà durant l'últim mes de l'any, a petició de les parts. Si no hi hagués acord, el possible temps, per excés, es meritarà en dies complerts o fracció de dia complert, durant el següent exercici, a petició de la persona treballadora. En el cas de que el resultat de la jornada anual exercida fos inferior a la màxima anual establerta, ambdues parts acordaran la forma de compensació, durant el següent exercici.
Es considerarà que les empreses que tinguessin convingudes condicions econòmiques superiors en un 25% a les pactades en aquest Conveni i sempre que no s'excedeixi de deu minuts després de l'horari de tancament, quedaran exemptes de la compensació prevista en l'apartat anterior, sense perjudici de l'establert en la legislació vigent sobre jornada màxima legal.

Aquelles empreses que a l'aprovació d'aquest Conveni tingueren establert un sistema propi de compensació, aquest mantindrà la seva vigència, excepte acord de les parts.
Les empreses que per costum o per tradició gaudiren d'algun dia festiu concret, al marge de les festes oficials, es mantindrà la seva vigència, excepte acord de les parts.
Els dies 24 i 31 de desembre els establiments romandran tancats a partir de les 19 hores.

Article 12. Registre de jornada
Les empreses, tal i com estableix l'article 34.9 de l'ET, procediran al establiment d'un sistema de control i registre horari, en el que de forma fidedigna quedi reflectida la jornada diària de cada persona treballadora i haurà d'incloure l'horari concret de l'inici i de la finalització de la jornada de treball, sense perjudici de la flexibilitat horària que es pogués establir.
El sistema utilitzat, en cap moment atemptarà contra el dret de les persones treballadores, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i als drets digitals reconeguts en la normativa vigent.

El registre haurà de romandre, en tot moment, en el centre de treball a disposició per a la seva consulta de les persones treballadores, de la RLT i de la inspecció de treball i seguretat social.
El sistema de registre de jornada, la seva organització i documentació, podrà implantar-se a nivell de grup d'empresa, empresa o centre de treball. La implantació del mateix es realitzarà prèvia negociació entre les parts degudament legitimades, no podent superar el període de negociació, excepte acord, els 15 dies de durada.

Els acords d'implementació del registre de jornada podran establir, sense perjudici de la jornada màxima anual aplicable a l'empresa o grup d'empreses, normes per als

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 7-46 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

següents col·lectius especials, quina ordenació de jornada diària sigui d'impossible determinació.

Persones treballadores quina prestació de treball impliqui viatges a l'estranger.
Persones treballadores itinerants quina jornada diària comenci en el seu domicili de forma habitual.

En defecte d'acord, en relació amb el sistema de registre de jornada, el mateix serà establert per la direcció de l'empresa. Davant aquesta decisió, els RLT podran efectuar reclamació per les vies establertes legalment.

En tot cas, el sistema de registre de jornada haurà de:
- Incloure l'horari concret d'inici i finalització i també les interrupcions de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici en el seu cas, de la flexibilitat horària existent.
- Garantir el seu funcionament de manera fiable, invariable i no manipulable.
- Respectar els drets a la intimitat, així com a la pròpia imatge, de les persones treballadores.
- Permetre les oportunes comprovacions per part de l'autoritat laboral, així com, en el seu cas, de la persona treballadora, amb respecte als límits legalment establerts.
- Respectar els mecanismes de distribució de jornada, horaris, descansos i altres pauses de treball existents a l'empresa.

Les empreses conservaran els registres de jornada durant quatre anys i romandran a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la inspecció de treball i de la seguretat social.

Tots aquells sistemes de registre de jornada vigents, amb anterioritat a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu seguiran aplicant-se en la seva totalitat, sempre i quan es trobin degudament adaptats al contingut de l'article 34.9 de l'ET. En cas contrari, hauran d'incorporar les oportunes modificacions a l'objecte d'adaptar el seu contingut, tant a l'esmentat precepte com al que regula el present article.

El sistema de registre de jornada existent en l'empresa serà d'obligat compliment, per part de les persones treballadores. En el cas de no fer-ho, incorreran en un incompliment de les seves obligacions laborals.

Tant mateix, s'haurà de tenir en compte que, partint d'un principi de confiança i compromís moltes persones treballadores en el sector d'òptiques presten servei sota diferents fórmules de flexibilitat, així com amb capacitat d'auto organització del temps de treball, implicant dons l'existència de temps de compensació per possibles excessos o defectes de jornada diaris, quina gestió per les pròpies persones treballadores, en còmput setmanal, mensual o anual, haurà de ser acordada entre les dos parts.

Aquests principis i definicions anteriors, així com la capacitat d'autogestió del temps de treball, acordada entre parts, hauran de tenir-se especialment en compte en relació amb aquelles persones treballadores que presten servei, total o parcialment, fora de les instal·lacions de l'empresa. (persones treballadores a distància, activitat comercial, i càrrecs directius..etc...).

En el cas d'empreses de treball temporal, tenint en compte que, de conformitat amb la legislació vigent, correspon a l'empresa usuària les facultats de direcció y control de l'activitat laboral de les persones treballadores posades a disposició durant el temps en que aquestes presten servei en el seu àmbit, haurà de ser l'empresa usuària la obligada al compliment del deure de registre diari de la jornada de treball en els termes del article 34.9 de l'ET, així com haurà de ser aquesta darrera la que conservi els registres en els termes a que es refereix aquest precepte legal.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 8-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Article 13. Calendari laboral i jornada flexible
A cada empresa o centre de treball es confeccionarà, en el primer trimestre de cada any, un calendari laboral anual per a la distribució de la jornada de treball.
Durant els períodes punta de producció podrà realitzar-se una jornada màxima de 9 hores diàries durant un període màxim de 8 setmanes a l'any. El període punta de producció es notificarà a la persona treballadora amb 7 dies d'antelació i simultàniament als representants de les persones treballadores.

La recuperació de l'excés resultant tindrà que compensar se en descans, de comú acord entre les parts, el qual haurà de ser notificat als RLT. En cas de desacord, la recuperació s'haurà d'efectuar dins dels tres mesos següents a l'ampliació de la jornada.
El gaudi de la compensació s'acumularà en mitges jornades o jornades complertes, excepte que el període a compensar sigui inferior.

Aquesta distribució irregular deurà respectar el descans mínim de dotze hores entre jornades, així com el dia i mig de descans setmanal, i no haurà de superar les 9 hores diàries de treball efectiu.
En aquells supòsits en que la distribució de la jornada contempli l'obertura de la tarda dels dissabtes, les parts establiran, de comú acord, els sistemes compensatoris, tant la compensació econòmica com també les lliurances.
Aquest article no serà d'aplicació a les persones gestants, amb jornada reduïda per alguns dels supòsits legalment establerts o regulats en el present Conveni col·lectiu.

Article 14. Descans setmanal
S'estableix un descans setmanal d'un dia i mig ininterromput.
Si no hi ha acord exprés amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, en el cas de que aquest descans no fos coincident amb la tarda del dissabte i dia complert del diumenge, es tindrà dret a un plus de 23,21 euros setmanals.
L'import del plus s'actualitzarà anualment d'acord amb l'increment de l'IPC de l'any anterior.
Podran pactar-se altres fórmules de descans setmanals, de comú acord entre les parts, respectant els límits establerts en l'article 37.1 ET.
En qualsevol cas, es respectaran les condicions mes beneficioses existents a l'aprovació d'aquest conveni col·lectiu.

Article 15. Vacances
Totes les persones treballadores tenen dret a vacances anuals retribuïdes, d'acord amb les següents condicions:
Les vacances seran de 30 dies naturals o 24 dies laborables, quin gaudi es fixarà de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora, sempre i quan no hi hagi coincidència en períodes de màxima activitat degudament justificats, sense perjudici del que estableix l'article 38 de l'ET.
Per a les empreses o centres de treball que no tanquin per vacances, en el calendari laboral es fixarà el període de gaudi de les mateixes, d'acord amb el que estableix aquest article. Entre les empreses i els RLT o les persones treballadores en absència d'aquells, s'establiran els sistemes necessaris per tal d'aconseguir els principis d'equitat i igualtat que garanteixin el gaudi de les vacances en els períodes indicats.
Per a gaudir de la totalitat de les vacances serà necessari tenir un any d'antiguitat a l'empresa; en cas contrari, dins de l'any d'ingrés la persona treballadora gaudirà de la part proporcional corresponent.
En qualsevol cas, es respectaran les condicions mes beneficioses existents a l'aprovació d'aquest Conveni.
Quant el període de vacances fixades en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat laboral derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió de contracte previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'ET, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data distinta a la

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 9-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

de la IT o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin. En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les esmentades anteriorment, que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural corresponent, la persona treballadora podrà fer-ho un cop hagi finalitzat la incapacitat temporal i sempre que no hagin transcorregut mes de divuit mesos, a comptar del final de l'any en que s'hagin originat.

Article 16 Permisos
1. La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per qualsevol dels motius i pel temps següent:
a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parelles de fet i parelles de fet LGTBI, sempre que les mateixes hagin estat inscrites en registres públics, conforme a les diverses lleis de reconeixement de les mateixes aplicables a cada comunitat autònoma.
b. Cinc dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet, inclòs LGTBI, o parents de fins a segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, inclòs LGTBI, així com de qualsevol altra persona, distinta de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi l'atenció efectiva d'aquella.
En el cas de malaltia greu amb hospitalització o sense, es podran gaudir els dies al allarg del període de la malaltia, seguits o alterns, previ acord amb l'empresa.
c. Dos dies per la defunció del cònjuge, parella de fet, inclòs LGTBI, o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquesta causa, la persona treballadora hagués de fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.
d. Per a les persones treballadores que no tinguin coberts els períodes mínims de cotització, segons la legislació vigent, a l'efecte del permís de naixement i cura del menor, tres dies en els casos de naixement de fills o filles, un dels quals haurà de coincidir en dia hàbil a l'efecte de poder fer la inscripció en el Registre Civil. Aquest permís, s'ampliarà en un dia mes en cas d'intervenció quirúrgica (cesària).

e. Pel temps indispensable per a acompanyar a la visita mèdica dels fills menors o discapacitats.
Els permisos dels apartats a), b), c) i d) es gaudiran en dies laborables i s'iniciaran en el dia laborable següent al fet causant si aquest coincideix en dissabtes, diumenges o festius.
f. Un dia pel trasllat del domicili habitual.
g. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic y personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti, en una norma legal o convencional un període determinat, s'haurà d'estar al que aquesta disposi en quant a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.
Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut, en mes del 20% de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar a la persona treballadora afectada a la situació d'excedència regulada en l'article 46.1 de l'ET.
En el supòsit de que la persona treballadora, pel compliment del deure o l'acompliment del càrrec, cobri una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari a que tingués dret en l'empresa.
h. Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment.
i. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció o acolliments, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació y preparació, i per a la realització dels preceptius exàmens psicològics i socials prèvies a la declaració d'idoneïtat sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 10-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

2. Les persones treballadores, en els supòsits de naixement de fill, d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'ET, tindran dret a una hora d'absència al treball, que podran dividir en dos fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest complí nou mesos. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.
Qui faci us d'aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades complertes.
La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que es pugui transferir la seva execució a un altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. Això no obstant, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, podrà limitar-se el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, havent, en tal cas l'empresa, oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi d'ambdues persones treballadores i que possibilití l'exercici dels drets de conciliació.
Quan les dos persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà expandir-se fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

3. Les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant una hora, en el cas de naixement prematur de fil o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats o continuació del part. Tant mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al que preveu l'apartat 7 de l'article 37 de l'ET.

4. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari. Entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.
Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda

5. Les llicencies que composen aquest article tenen la seva aplicació, igualment, en cas de convivència acreditada entre persones, sempre que aquesta situació s'hagi manifestat explícitament a l'empresa amb anterioritat.

6. La reducció de jornada per a la cura durant l'hospitalització i tractament continuat mel menor a càrrec, afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu, vindrà regulada pel que preveu l'article 37.6 de l'ET.

7. La concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada previstos en els apartats 4, 5 i 6 de l'article 37 de l'ET, correspondran a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, exceptuant força major. Haurà de preavisar a l'empresari amb una antelació de quinze dies. Precisant la data que iniciarà i finalitzarà el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.
Les discrepàncies sorgides entre l'empresari i la persona treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4,5 i 6 de l'article 37 de l'ET, seran resolts per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la LRJS.

8. La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari, per motius familiars urgents, relacionats amb familiars o persones

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 11-46 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tindran dret a que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat, equivalents a quatre dies a l'any, d'acord amb el que al que pugui establir el conveni col·lectiu o en el seu defecte l'acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, aportant les persones treballadores, en el seu cas, acreditació del motiu d'absència.

Capítol IV. Contractació laboral

Article 17. Contractes

Contracte Formatiu.
Poden ser, per a la formació en alternança amb el treball retribuït per compte aliena, en els termes establerts en l'article 11, apartats 1,2 i 4 al 7 de l'ET.
O bé, per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis, i es regiran pel que disposa l'article 11, apartat 3 i 4 al 7 de l'ET.

Contracte a temps parcial
Aquest contracte es regula pel que disposa i te establert l'article 12, apartats 1 al 6 de l'ET.

Contracte de relleu
Aquest contracte es regula pel que disposa i te establert l'article 12 apartat 7 de l'ET.
Duració del contracte de treball
Com a norma general, el contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit.

Contractes de treball de duració determinada (art. 15 ET)
Podran ser, per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora.
Per a que s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat serà necessari que s'especifiquin, amb precisió en el contracte, la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la duració prevista.

Per circumstancies de la producció, motivada per l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat...
Als efectes del que preveu l'article 15 de l'ET, s'entendrà per circumstancies de la producció, l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que encara que tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generin un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, sempre que no respongui als suposats inclosos en l'article 16.1 (contracte fix discontinu).

Entre les oscil·lacions a que es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que derivin de les vacances anuals.
Quan el contracte de duració determinada obeeixi a aquestes circumstancies de la producció, la seva durada no podrà ser superior a dotze mesos. En el cas de que el contracte s'hagués concertat per una duració inferior a la màxima convencionalment establerta, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugui excedir d'aquesta duració màxima.
Quan aquest contracte de treball només es prorrogui fins als 11 mesos, la persona treballadora adquirirà la condició de fixe de plantilla.

Per circumstancies de la producció, per a atendre situacions ocasionals previsibles i que tinguin una duració reduïda i delimitada en els termes previstos en l'article 15.2 de l'ET.

Diputació Tarragona
eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 12-46 | https://dipta.cat/ebop/

Les empreses solament podran utilitzar aquesta modalitat un màxim de 90 dies a l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per a atendre en cadascun dels esmentats dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades en el contracte. Aquests noranta dies no podran ser utilitzats de manera continuada. Les empreses en l'últim trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual de l'ús d'aquesta modalitat de contractació temporal.
No podrà identificar-se com causa d'aquest contracte la realització dels treballs en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual u ordinària de l'empresa, sense perjudici de la seva celebració quan puguin concorre les circumstàncies de la producció en els termes anteriors.

Contractes de duració determinada, per a la substitució d'una persona treballadora, amb dret de reserva de lloc de treball
El contracte per substitució es podrà fer sempre que s'especifiqui en el contracte el nom de la persona treballadora substituïda i la causa de la substitució (art. 15.3 ET).

Contracte Fixe discontinu (art. 16 ET)
El contracte fixe discontinu es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per a l'execució d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, essent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

Article 18. Període de prova
Podrà pactar-se en contracte de treball i per escrit, un període de prova, sense excedir els terminis següents:
Grups 1 al 5 6 mesos de prova.
Resta de grups 3 mesos de prova.

Els contractes temporals, de duració determinada, tindran un període de prova de 15 dies.

Article 19. Preavisos
La persona treballadora haurà de preavisar a l'empresari, abans que es produeixi el seu cessament voluntari, amb una antelació mínima de:
Grups 1 al 4 3 mesos.
Resta de Grups 30 dies.

En cas contrari, se li descomptarà, a la persona treballadora, en el moments de la liquidació de salaris, tants dies de salari com dies de demora hi hagués en la comunicació obligatòria.

Capítol V. Condicions econòmiques

Article 20. Condicions econòmiques
La retribució global de les persones treballadores estarà composada pels següents conceptes:
Salari base.
Gratificacions extraordinàries.
Plus conveni (ex-complement antiguitat). Per a les persones que tinguin reconegut el plus d'antiguitat, amb anterioritat al 1 de gener de 2001, se'ls conservarà com un dret adquirit la quantitat que hagin percebut. Considerant que es va pactar la seva congelació en el conveni col·lectiu del 2001, no es meritaran nous plusos d'antiguitat.

Article 21. Salari base
Serà l'establert per a cada grup professional en les taules salarials annexes, que tindrà la consideració de salari base mínim.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 13-46 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Salari base període 2012 - 2022
El període comprès entre l'any 2012 i el 31 de desembre de 2022, les taules salarials vigents al 2012, s'actualitzaran en un 16,1%, per tot el període.
Aquest increment del 16,1%, serà compensable en la seva totalitat i en el còmput del període 2012-2022, per les millores de qualsevol mena que haguessin gaudit les persones treballadores, quan aquestes superin la quantia total de les taules salarials del Conveni, a data desembre 2022, i siguin absorbibles.

Salari base any 2023
Per a l'any 2023, les taules salarials de 2022 actualitzades s'incrementaran en un 4%.

Salari base any 2024
Per a l'any 2024, les taules salarials de 2023 actualitzades s'incrementaran en un 3%.

Salari base any 2025
Per a l'any 2025, les taules salarials de 2024 actualitzades s'incrementaran en un 3%.

Salari base any 2026
Per a l'any 2026, les taules salarials de 2025 actualitzades s'incrementaran en un 1%.

(Veure Disposició Transitòria única)

Article 22. Revisió salarial (2024 – 2025 - 2026)
Operarà revisió salarial vinculada a l'IPC en el cas de que el citat índex fos superior a l'increment salarial del 3% (2024) i 3% (2025), respectivament, i com a màxim en un 1% de diferencia, amb efectes retroactius a 1 de gener de cada any (2024 i 2025), i d'aplicació automàtica.
Per a l'any 2026, la revisió salarial operarà vinculada a l'IPC, en el cas de que el citat índex fos superior a l'increment salarial del 1%, i s'aplicarà amb efectes retroactius a 1 de gener de 2026, de forma automàtica.

Article 23. Gratificacions extraordinàries
El personal inclòs en aquest Conveni tindrà dret a les següents gratificacions extraordinàries:
Extra beneficis: paga que s'abonarà abans del 31 de març de cada any.
Extra estiu: paga que s'abonarà abans del 30 de juny de cada any.
Extra nadal: paga que s'abonarà el 15 de desembre de cada any.
Aquestes gratificacions extraordinàries s'abonaran a raó d'un mes salari base, mes el plus Conveni (qui el tingui reconegut).
En el cas de que la persona treballadora no tingui l'antiguitat d'un any, amb anterioritat al venciment de cada paga, percebrà la part proporcional de la mateixa.

Article 24. Plus conveni (ex-complement antiguitat)
Per a les persones que tinguin reconegut el plus d'antiguitat, amb anterioritat al 1 de gener de 2001, se'ls conservarà com un dret adquirit la quantitat que hagin percebut. Considerant que es va pactar la seva congelació en el conveni col·lectiu del 2001, no es meritaran nous plusos d'antiguitat.

Article 25. Dietes i desplaçaments
S'estableix una mitja dieta de 13,40 euros i una dieta sencera de 31,39 euros, per a aquelles persones treballadores que per necessitats de l'empresa tinguin que desplaçar-se del seu centre de treball habitual, sempre que el desplaçament els impedeixi efectuar el menjar al seu domicili.
Les persones treballadores que es trobin afectats per l'establert anteriorment, tindran dret a la compensació de la major despesa que els suposi aquest desplaçament. Si

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 14-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

resulta necessària la utilització del vehicle privat, es compensarà amb la quantitat de 0,273 euros per kilòmetre recorregut.
Aquests quantitats s'incrementaran amb l'IPC de cada any.

Article 26. Plus per treball en dies festius
Les persones treballadores que treballin en els dies festius, autoritzats per a l'obertura dels establiments, rebran com a compensació especial un increment del 40% sobre el preu de l'hora normal de treball, a mes d'un plus festiu de 34,8 euros per dia festiu treballat.

Capítol VI. Règim disciplinari

Article 27. Potestat sancionador
L' empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors d' acord amb la graduació de les faltes i sancions que s' estableixen en aquest text.

Article 28. Classes de faltes
Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 29. Faltes lleus
Es consideren faltes lleus les següents.
a) La suma de faltes de puntualitat en l' assistència al treball quan excedeixi de 15 minuts en un mes.
b) Petites descurances en la conservació dels gèneres o del material de l' empresa.
c) No comunicar a l' empresa qualsevol canvi de domicili.
d) Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l' empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
e) L' abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència d' aquest abandonament s' originés perjudici greu a l' empresa o causés risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
f) Falta de netedat personal quan per aquest motiu pugui afectar el procés productiu i imatge de l' empresa.
g) No atendre el públic amb la correcció i diligència deguts.
h) Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.
i) No registrar la jornada laboral, dos dies. I sempre que el sistema de registre de jornada aplicat per l'empresa compleixi els requisits legals exigibles.
j) Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Article 30. Faltes greus
Es consideren com a faltes greus les següents:
a) La suma de faltes de puntualitat en l' assistència al treball quan excedeixi de 30 minuts en un mes.
b) La desobediència a la Direcció de l'empresa o als qui tinguin facultats de direcció o organització en l' exercici regular de les seves funcions sigui quina sigui la matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués vulneració manifesta de la disciplina en el treball o se' n derivi perjudici per a l' empresa o per a les persones podrà ser qualificada com a falta molt greu.
c) Descurança important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
d) Simular la presència d' un altre treballador, fitxant o signant per ell.
e) Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.
f) Utilitzar per a ús privat articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa tret que existeixi autorització.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 15-46 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

g) Realitzar, sense l' oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
h) La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.
i) La comissió de 3 faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d' un trimestre i amb sanció o amonestació per escrit.
j) No registrar la jornada laboral tres dies seguits o alterns, en un mes. I sempre que el sistema de registre de jornada aplicat per l'empresa compleixi els requisits legals exigibles.
k) la reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBI+.

Article 31. Faltes molt greus
Es consideraran faltes molt greus les següents:
a) Faltar més de 3 tres dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
b) La simulació de malaltia o accident.
c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d' una altra persona sense expressa autorització de l' empresa, així com la competència deslleial en l' activitat de la mateixa.
d) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l' empresa.
e) El robatori, furt o malversació comesos tant a l' empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l' empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
f) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l' empresa, o revelar a persones estranyes a aquesta el contingut d' aquests.
g) Causar freqüentes baralles amb els companys de treball.
h) Falta notòria de respecte o consideració al públic.
i) Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
j) Tota conducta, en l' àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l' ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la referida conducta es du a terme prevalent-se d' una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d' aquella.
k) La comissió per un superior d' un fet arbitrari que suposi vulneració d' un dret del treballador legalment reconegut, d' on es derivi un perjudici greu per al subordinat.
l) La continuada i habitual falta de neteja personal de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l' empresa.
m) L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada, seran constitutius de falta greu.
n) Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut en les lleis.
ñ) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que sigui dins dels 6 mesos següents d' haver-se produït la primera.
o) L'assetjament sexual, i l'assetjament per raó de sexe. Comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, la orientació i identitat sexual i la expressió de gènere de les persones treballadores.
p) L'assetjament moral en el treball, s'entén com a factor de risc psicosocial que es manifesta per una conducta abusiva, gest, paraula, comportament, actitud, etc., que atempti per la seva repetició o sistematització, contra la dignitat o la integritat psíquica o física d' una persona, posant en perill l'ocupació o degradant l'ambient de treball.
La persona que pateixi qualsevol dels assetjaments definits en els apartats o) i p) (sexual o moral), ha de comunicar-ho a la Direcció de l'empresa i als representants dels treballadors, per a que una comissió designada de comú acord entre empresa i

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 16-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

representants dels treballadors instrueixi l'oportú expedient que haurà de resoldre en un termini de 15 dies a partir de la notificació per a la part interessada.
El no comunicar a la Direcció les formes d'assetjament esmentades es valorarà per poder determinar la falta de responsabilitat per part de l' empresa en aquests casos. L'empresa ha de protegir la continuïtat del lloc de treball de la persona objecte d'aquestes formes d'assetjament.
q) Deixar de registrar la jornada laboral quatre dies o mes, en un mes. I sempre que el sistema de registre de jornada aplicat per l'empresa compleixi els requisits legals exigibles.
r) Alterar l'horari d entrada o de sortida, en el registre de jornada.
s) Assetjament per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.
t) La violació de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en procés de reassignació de sexe.
u) Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebi una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, destinat a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Article 32. Règim de sancions
Correspon a la Direcció de l' empresa la facultat d' imposar sancions en els termes estipulats en aquest Conveni.
La sanció de faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita a la persona treballadora, al mateix temps, es lliurarà una còpia al Comitè d' Empresa o als delegats de personal, fent constar la data i els fets que la motiven.
Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos a l' Estatut dels treballadors.

Article 33. Sancions màximes
Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:
a) Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió de sou i feina de fins a dos dies.
b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
c) Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.
En tot cas, les faltes derivades d'absències o retards injustificats al treball, portaran implícit el descompte del cost total salarial del temps de treball perdut.

Article 34. Prescripció
La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriurà per a:
Faltes lleus els 10 dies.
Faltes greus els 20 dies.
Faltes molt greus els 60 dies.
Tots aquests dies comptaran a partir de la data en què l'empresa tingui coneixement ben cabal de la seva comissió i, en qualsevol cas, als 6 mesos d' haver-se comès.

Capítol VII. Altres disposicions

Article 35. Drets sindicals
Queden reconeguts als delegats de personal i membres del Comitè d'Empresa, els drets establerts en la legislació laboral vigent.
Comitè d'Empresa. Els membres, als seus respectius centres de treball, com a òrgans representatius i unitaris de les persones treballadores, tindran les funcions establertes a el text refós de l'Estatut dels treballadors i la resta de normativa vigent.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 17-46 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

La representació legal de les persones treballadores podran acordar l'acumulació mensual de les hores sindicals nominalment a favor d'un o més membres del Comitè, delegats de personal i delegats sindicals que pertanyin a la seva respectiva central sindical, sense depassar el màxim total legal o convencional.
Acordada l'acumulació i per a la seva validesa, prèviament a la posada en pràctica, haurà de ser comunicada per escrit a l'adreça de l'empresa, pel sindicat, o en nom seu la secció sindical corresponent. Aquelles empreses que ja tinguessin pactada aquesta acumulació, es respectaran els termes de la mateixa.

Els delegats sindicals que participin a les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a persona treballadora en actiu en alguna empresa, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per l'adequat exercici de la seva tasca com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

Comitè d'Empresa. Els membres, als seus respectius centres de treball, com a òrgans representatius i unitaris de les persones treballadores, tindran les funcions establertes al text refós de l'Estatut dels treballadors i altres.

Article 36. Excedències per maternitat i paternitat (art. 46 ET)
Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant si és natural, adoptat o en règim d'acolliment permanent o preadoptiu, inclosos els provisionals, a comptar a partir del naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, excepte que s'estableixi una duració superior per negociació col·lectiva, els treballadors que atenguin la cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que, per raons d' edat, accident o malaltia, o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda. Quan es tracti de pares, cònjuge o fills amb ingressos inferiors a 1,5 vegades l' SMI, pot aplicar-se 1 any més.
L'excedència prevista en aquests apartats el període de durada dels quals podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar l' exercici simultani per raons justificades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, havent en tal cas l'empresa oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d' aquest finalitzarà aquell que, si procedeix, s'estigui gaudint.
El període en què el treballador es trobi en situació d'excedència d' acord amb el que estableix aquest article es computa a efectes d'antiguitat. El treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional; per aquesta raó, l' empresari l'ha de convocar, especialment amb motiu de la reincorporació.

Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l' esmentat termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.
La sol·licitud de reingrés s'efectuarà necessàriament per escrit. L'empresa s' obliga a subscriure l' oportú justificant de recepció de la comunicació esmentada.

Article 37. Suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball (art. 48 ET)
En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de manera ininterrompuda, ampliables en cas que el part sigui múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 18-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

El període de suspensió es distribuirà a criteri de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l' altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que quedi del període de suspensió computat des de la data del part, i sense que se' n descompti la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part.

No obstant l' expressat anteriorment i sense perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l' altre progenitor gaudeixi d' una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part de forma simultània o successiva amb la mare. L' altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d' incapacitat temporal.

En els supòsits d' adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d' adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a criteri del treballador, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l' adopció. La durada de suspensió és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d' adopció o acolliment de menors d' edat quan es tracti de menors discapacitats o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l' estranger, tinguin especials dificultats d' inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a criteri dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes interromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d' aquests no podrà excedir de les 16 setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguin en cas de part múltiple.
Els períodes a què es refereix aquest article podran gaudir-se en règim de jornada completa o temps parcial.
En el supòsit d' adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d' origen de l' adoptat, el període de suspensió, previ per a cada cas en aquest article, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l' adopció.
(Veure article 48 E.T.).

Article 38. Suspensió del contracte de treball per paternitat. Permís parental.

(Veure article 48-bis ET)

Article 39. Clàusula inaplicació
1. Subjectes Legitimats.
Per acord entre l' empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un Conveni col·lectiu conforme al previst en l' article 87.1 de l' Estatut dels treballadors es podrà procedir, previ desenvolupament d' un període de consultes en els termes previstos en el present article, a la inaplicació de les condicions de treball especificades en l' article 82.3 ET, sempre que concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l' empresa en el procediment de consultes correspondrà al subjectes indicats en l'article 41.4 de l'ET en el ordre i condicions senyalades en el mateix.

2. Procediment.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 19-46 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

a) La decisió d' inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l' article 82.3 ET haurà d' anar precedida d' un període de consultes amb els representants dels treballadors de durada no superior a 30 dies, llevat de pròrroga del mateix per acord de les parts.
La sol·licitud d'inaplicació l'iniciarà l'empresari, qui comunicarà per escrit aquest extrem a la representació legal dels treballadors i simultàniament a la Comissió Paritària del Conveni, amb inclusió en ambdós casos dels documents als quals es refereix l'apartat 2 del present article.
Durant el període de consultes les parts hauran de negociar de bona fe amb vista a la consecució d' un acord sobre les causes motivadores de la decisió empresarial, la seva entitat i abast, la possibilitat d' evitar o reduir els efectes de la inaplicació mitjançant el recurs a altres mesures de flexibilitat interna previstes en la llei i en el present conveni col·lectiu que poguessin resultar menys intenses, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats. Aquest període vindrà presidit per una veritable voluntat de diàleg, acompanyada d' una precisa i concreta documentació que possibiliti una negociació real.
L' acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del Comitè d'empresa o delegats de personal, en el seu cas, o de representacions sindicals, si n' hi hagués, que, en el seu conjunt, representin la majoria d' aquells.

b) En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests podran atribuir la seva representació a una comissió designada conforme al que preveu l' article 41.4 ET, efectuant comunicació simultània de l' esmentada decisió a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu. Per al cas que decidissin atribuir aquesta representació a una comissió integrada per treballadors de la pròpia empresa, podran venir assistits per assessors externs pertanyents a les organitzacions sindicals.

c) Si s' assoleix, l' acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l' empresa i la seva durada, així com una comissió de seguiment de l' acordat integrada per ambdues parts per tal de vetllar per la correcta aplicació de les condicions pactades i del que disposa el present article, així com de l' existència real i continuada de les causes al·legades per a la inaplicació, essent necessari procedir a la revisió de l' acord per al cas que aquestes últimes desapareguessin.

d) L' acord d'inaplicació, d' assolir-se, no podrà donar lloc a l' incompliment de les obligacions establertes en el present Conveni, o, en el seu cas, en el Pla d' igualtat aplicable a l' empresa, posades en garantia del principi d' igualtat d' oportunitats entre homes i dones o de l' eliminació de discriminacions per raó de gènere, o en virtut d' accions positives. Aquesta exigència s' haurà de verificar especialment quan la inaplicació pogués afectar l' ordenació de la jornada en perjudici de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. D'igual manera l' acord d' inaplicació no podrà suposar un agreujament de riscos laborals en el centre de treball, en especial dels de caràcter psicosocial, ni perjudicar la formació professional del treballador o produir-se amb menyscabament de la seva dignitat.

Si s' assoleix un acord aquest ha de ser comunicat a la Comissió Paritària del Conveni. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a mediació en el marc de la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d' un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. A aquests efectes s' haurà de remetre a la mateixa al costat de l' escrit en el qual es demani la seva intervenció, la mateixa documentació aportada durant el període de consultes, així com els documents justificatius de l' inici de l' esmentat període.
Quan la Comissió Paritària no aconseguís un acord, les parts podran recórrer als procediments d' aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords, previstos en els acords interprofessionals d' àmbit autonòmic.

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 20-46 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

3. Causes per a la inaplicació i la seva acreditació.
S' entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos tals com l' existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d' ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s' entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d' ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre notablement inferior al registrat en el mateix trimestre de l' any anterior.
S' entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d' altres, en l' àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d' altres, en l' àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d' organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d' altres, en la demanda dels productes o serveis que l' empresa pretén col·locar en el mercat.
La sol·licitud de despenjament o inaplicació l'iniciarà l'empresari, qui comunicarà aquest extrem a la representació legal dels treballadors i simultàniament a la Comissió mixta del Conveni. Aquesta comunicació s' ha de fer per escrit i s' hi inclouran els documents següents:
a) Memòria explicativa de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que motiven la sol·licitud, informe tècnic sobre la situació econòmica i financera de l'empresa, les previsions i mesures de caràcter general o particular que tingui previst prendre per solucionar la situació que porta a la inaplicació, la impossibilitat d'evitar o reduir els efectes de la inaplicació mitjançant el recurs a altres mesures de flexibilitat interna previstes a la llei i al present conveni col·lectiu que poguessin resultar menys intenses, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les conseqüències de la inaplicació per als treballadors afectats.
b) En cas d' al·legar una situació econòmica negativa derivada de pèrdues previstes també s' haurà d' aportar justificació documental suficient sobre els criteris emprats per a tal estimació i per a la previsió de l' esmentada afectació, així com informe tècnic sobre el caràcter i evolució de l' esmentada afectació basada en dades obtingudes a través dels comptes anuals, de les dades del sector al qual pertanyi l' empresa, de l' evolució del mercat i de la posició de l' empresa en el mateix, a més de qualssevol un altre document que pugui acreditar aquestes previsions.

c) En cas d' al·legar que dels resultats de l' empresa es desprèn una situació econòmica negativa basada en l' existència de pèrdues actuals, també s' haurà d' acreditar documentalment l' entitat i gravetat de les mateixes mitjançant informe de la situació econòmica negativa de l' empresa real i actual dels dos últims exercicis comptables que justifiqui l' existència de danys greus en la situació econòmica de l' empresa.

d) En qualsevol dels supòsits anteriors també s' haurà d' aportar la documentació següent:
1) Els comptes anuals dels dos darrers exercicis econòmics complets, integrats pel balanç de situació, compte de pèrdues i guanys, estat de canvis en el patrimoni net, estat de fluxos d' efectius, memòria de l' exercici i informe de gestió, o en el seu cas, compte de pèrdues i guanys abreujat i balanç i estat de canvis en el patrimoni net abreujats, degudament auditades en el cas d' empreses obligades a realitzar auditories. En el cas de tractar-se d' una empresa no subjecta a l' obligació d' auditoria dels comptes, haurà d' aportar declaració de la representació de l' empresa sobre l' exempció de l' auditoria.
2) Declaració de l' impost de societats.
3) Informe motivat sobre l' abast i justificació de les mesures generals o específiques que l' empresa tingui previst emprendre.
4) Informe tècnic sobre les circumstàncies al·legades i la seva influència en la inaplicació de la condició de treball de què es tracti.
5) Pla de viabilitat de l' empresa, amb esment a les previsions i objectius industrials, comercials, econòmics i financers esperables durant el període d' inaplicació així com

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 21-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

dels mitjans destinats a assolir aquests objectius dirigits a revertir la situació d' inaplicació.
6) Informe motivat sobre el compliment de les exigències previngudes a la lletra d) de l' apartat 1 d' aquest article.
7) Avaluació de riscos laborals respecte a la inaplicació de la condició de què es tracti i, si s' escau, mesures preventives a adoptar.
Quant a la inaplicació de la quantia salarial aquesta vindrà referida al percentatge d' increment salarial regulat en el present Conveni.

Article 40. Baixa per incapacitat temporal en període vacacional
Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.
En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades al paràgraf anterior que impossibiliti el treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 41. Malaltia i accidents
Les empreses abonaran durant el període d' incapacitat temporal derivat d' accident de treball, in itinere o malaltia professional, la totalitat dels emoluments que percebin els treballadors en situacions d' activitat laboral com a percepcions salarials de conveni, amb exclusió de primes o plusos de producció o vendes.
En el supòsit de baixa per malaltia comuna, degudament certificada pels serveis mèdics de la Seguretat Social, l' empresa ha d'abonar la totalitat dels emoluments que percebin de les empreses en situació d'activitat laboral com a percepcions salarials de conveni, amb exclusió de primes o plusos per producció o vendes, a partir del dia 16 de baixa.
Si durant els primers quinze dies de baixa per malaltia comuna el treballador ha de ser hospitalitzat també tindrà dret a percebre la totalitat d' emoluments com si es tractés d' accident de treball.

En el cas que la quantitat de la prestació de la Seguretat Social o mútua d'accidents sigui superior al salari garantit en l' apartat anterior, a causa de la existència d'una cotització extraordinària per a primes o plusos de vendes, s'abonarà la quantitat que resulti més beneficiosa al treballador.
Les empreses en què el treballador gaudeixi de condicions més beneficioses a les esmentades en aquest article, li seran respectades sobre la base del principi de garantia ad personam.

Article 42. Assegurança d'invalidesa i mort
Les empreses afectades per aquest Conveni es comprometen a contractar una assegurança d' accidents que cobreixi la jornada laboral, així com el desplaçament del treballador del seu domicili al centre de treball i viceversa pel camí habitual, per al cas d'incapacitat o mort, per a totes les persones treballadores de l'empresa afectades per aquest Conveni.
S' assegura un capital de 12.333,05 euros per a cada persona treballadora per a l'any 2023.
Per als anys següents la quantitat expressada s'incrementarà d' acord amb l' IPC previst a l' inici de cada exercici.
Els riscos que es produeixin amb ocasió o com a conseqüència del treball, es cobriran d' acord amb el següent desglossament:
a) Mort.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 22-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

b) Incapacitat permanent absoluta per a qualsevol tipus d' activitat remunerada.
Aquelles empreses que haguessin concertat l' assegurança i estiguin al corrent de pagament de l' oportuna prima, quedaran excloses expressament de qualsevol reclamació que poguessin presentar els afectats, cas que el sinistre fos rebutjat per l' entitat asseguradora.
L' establert en aquest article no serà d' aplicació a les empreses que tinguin establert, o estableixin, amb els seus treballadors sistemes de protecció, individuals o col·lectius, superiors a l' aquí establert, que es respectaran, o fons de pensions.

Article 43. Seguretat i salut en el treball
La protecció de la salut de les persones treballadores constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que per assolir-lo es requereix l' establiment i planificació d' una acció preventiva en els centres de treball i en les empreses que tingui per fi l' eliminació o reducció dels riscos en origen, a partir de la seva avaluació.
S' han d' adoptar les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l' evolució tècnica i organitzativa de l' empresa, per adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut.

En totes aquelles matèries que afectin la seguretat i higiene en el treball, serà d'aplicació la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, les seves normes reglamentàries de desenvolupament i la resta de normativa concordant. Les disposicions de caràcter laboral contingudes en l' esmentada llei, així com les normes reglamentàries que es dictin per al seu desenvolupament, tenen el caràcter de dret mínim indisponible, per la qual cosa en tot allò no previst expressament en aquest capítol, seran de plena aplicació.

En el supòsit que la normativa esmentada fos objecte de modificació per disposicions posteriors, les parts signants del present Conveni es comprometen a negociar de nou el contingut d' aquest article.
Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, la qual cosa suposa l' existència del correlatiu deure de l'empresari de protecció de les persones treballadores davant els riscos laborals.
La consecució de l' esmentat dret de protecció es procurarà a través de l' adopció per l' empresari de les mesures necessàries en matèria d' avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació de les persones treballadores, actuació en casos d' emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i organització d' un servei de prevenció.
A aquests efectes, ambdues parts acorden abordar l' aplicació del paràgraf anterior d' acord amb els següents criteris i declaracions generals.

43.1. Principis generals

43.1.1. De l' acció preventiva
L' acció preventiva s' inspira en els principis següents:
- Evitar i combatre els riscos en el seu origen.
- Avaluar els riscos que no es puguin evitar, tenint en compte l' evolució de la tècnica.
- Substituir allò que resulti perillós per allò que ho sigui menys o no ho sigui.
- Anteposar la prevenció col·lectiva a la individual, utilitzant els equips de protecció individual quan no sigui possible evitar els riscos actuant sobre les seves causes.
- Planificar la prevenció.
- Adaptar el treball a la persona, en especial pel que fa a la concepció dels llocs de treball.

43.2. Delegats de prevenció

43.2.1. Els delegats de prevenció seran elegits d' entre la plantilla del centre de treball, pels representants de les persones treballadores, conforme a l' escala establerta a l'

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 23-46 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

article 35 de la Llei, amb excepció del tram de 50 a 100 persones treballadores, en el qual el nombre de delegats de prevenció és de tres. En els centres de treball de fins a 30 treballadors, el delegat de personal serà el delegat de prevenció, i en els centres de treball en els quals el nombre de persones treballadores estigui entre 31 i 49 treballadors hi haurà un delegat de prevenció que serà elegit entre tota la plantilla de persones treballadores.

43.2.2. Pel que fa a les seves competències i facultats, així com tot el relacionat amb garanties i secret professional, s'actuarà d'acord amb el que preveuen els articles 36 i 37 de la Llei 31/1995.

43.2.3. Serà d'aplicació als delegats de prevenció el previst a l'article 37 de la Llei 31/1995, en la seva condició de representants dels treballadors. Poden utilitzar hores sindicals per al desenvolupament de la seva activitat com a tals. Quan els delegats de personal o Comitè d'empresa designin com a delegats de prevenció persones treballadores de plantilla que no ostentin càrrec de representació sindical, tindran dret a disposar de dotze hores anuals per desenvolupar la seva tasca de prevenció, o la cessió de les hores sindicals necessàries per part dels delegats de personal o Comitè d' empresa.

No obstant l'anterior, serà considerat, en tot cas, com a temps efectiu de treball, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut Laboral i a qualssevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes en les lletres a) i c) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre.
Així mateix, i sense perjudici del que preveu la Llei sobre això, disposaran a l' any d' un màxim de 40 hores anuals cadascun d' ells per assistir a cursos de prevenció de riscos laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria, i s' ha d' acreditar l' assistència al mateix.

43.3. Comitès de seguretat i salut

43.3.1. En els centres de 50 o més persones treballadores es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, que estarà format, tal com es preveu a l'article 38 de l'esmentada Llei, pels delegats de prevenció, d'una banda, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats de prevenció de l'altra. Participaran amb veu però sense vot en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut: els delegats sindicals, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del comitè de Seguretat i Salut), les persones treballadores amb especial qualificació o informació respecte de qüestions concretes que es debatin, tècnics i assessors de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho demani una de les representacions. La reunió serà mensual, i/o sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.
Les empreses que comptin amb diversos centres de treball dotats de Comitè de Seguretat i Salut podran acordar amb els seus treballadors la creació d' un Comitè Ínter centres de Seguretat i Salut amb les funcions que l' acord li atribueixi.

43.3.2. L' empresari, a fi de donar compliment al deure de protecció establert per la Llei de referència, adoptarà les mesures adequades perquè les persones treballadores rebin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en el seu article 18, apartat 1 i següents.

43.4. Comitè de seguretat i salut d' àmbit sectorial

43.4.1 Es constituiran comitès de seguretat i salut d'àmbit sectorial, composats de forma paritària per empresaris i sindicats, el nombre de cadascun d'ells dependrà de l'àmbit

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 24-46 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

territorial i de les especials característiques d'accidentalitat (o indicadors de salut), grandària de les empreses, etc.

43.4.2 .Les competències i funcions d' aquests comitès sectorials seran anàlogues a les que determina la Llei per als comitès de seguretat i salut de centre de treball.

43.4.3. Els representants dels treballadors/es en aquests comitès, tindran les competències, facultats i garanties que la llei recull en els articles 36 i 37.

43.4.4. Els empresaris garantiran els mitjans materials i tècnics per al correcte desenvolupament del treball tant del comitè com dels representants sindicals.

43.5. Planificació de la prevenció
Per tal de donar compliment al principi general de prevenció, i sense perjudici de l'establert en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres clàusules del present Conveni, ambdues parts acorden que en les empreses del seu àmbit s'abordarà la planificació de la prevenció, procedint de la manera següent:

43.6. Avaluació de riscos

43.6.1. En aquest apartat cal atenir-se al que preveu l' article 16 de la Llei anteriorment referenciada, i es dona per reproduït en la seva integritat.
43.6.2. Les organitzacions signants del present acord propiciaran per als seus afiliats l' assistència a cursos de formació sobre aquesta matèria.

43.7. Vigilància de la salut

43.7.1. L' empresari garantirà a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos a l' article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

43.7.2. La informació recollida com a conseqüència d' aquesta vigilància, tal com es preveu a la Llei, respectarà, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona, en aquest cas la persona treballadora, i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. En el cas que es demostri incompliment d' aquesta obligació, el Comitè de Seguretat i Salut tindrà dret a demanar el cessament immediat de la persona responsable, reservant-se la direcció el dret a dur a terme les accions legals oportunes.

43.7.3. Reconeixements mèdics. Els reconeixements mèdics que s' efectuïn hauran de ser específics, adequant-se a les condicions de treball en cada lloc de treball. Aquests reconeixements seran de periodicitat màxima anual.

43.7.4. Aquells treballadors i grups de persones treballadores que, per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguin major vulnerabilitat, la vigilància de la salut es farà de manera particular.

43.8.Protecció de la maternitat
L'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació que es refereix a l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguin afectar la salut de les persones treballadores o del fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la persona treballadora afectada, en els termes previstos a l' article 26 de l' esmentada Llei.

43.9 Mútues

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 25-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

L' elecció de la mútua d' accidents de treball i malalties professionals es farà amb la participació i el consens dels representants dels treballadors. El marc de discussió podrà ser a través del Comitè de Seguretat i Salut, els delegats/des de prevenció o el Comitè d'empresa.

Article 44. Comissió Mixta
Als efectes del present Conveni i de dirimir diferències d'aplicació que puguin sorgir en matèries relacionades amb aquest, s' acorda la constitució d'una Comissió Mixta d' Interpretació del Conveni.
Seran vocals els representants de les centrals sindicals i de les patronals signants del Conveni que hagin format part de la comissió deliberant, en nombre de tres per cada part. La Comissió Mixta si ho considera oportú, tindrà un president elegit per les parts.

Les seves funcions seran les següents:
a) Interpretació de l' aplicació de la totalitat de les clàusules d' aquest Conveni.
b) Arbitratge de la totalitat dels problemes o qüestions que es derivin de l' aplicació del Conveni o dels supòsits previstos concretament en el seu text.
c) Vigilància del compliment del que s' ha pactat.
d) Estudi de l' evolució de les relacions entre les parts.
e) Totes les altres activitats que tendeixin a la major eficàcia pràctica del Conveni.
f) Les funcions atribuïdes a l' article 39 del present Conveni.
Les funcions i activitats de la Comissió Mixta d' Interpretació del Conveni no obstruiran en cap cas el lliure exercici de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes en l' Estatut dels treballadors i normes concordants, en la forma i amb els abasts regulats en els esmentats textos legals.
L' esmentada Comissió es reunirà, almenys, una vegada cada sis mesos.

Ambdues parts convenen a donar compliment a la Comissió Mixta del Conveni de tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que poguessin produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del Conveni, perquè aquesta Comissió emeti dictamen prèviament a qualsevol informació a les parts discrepants.
Disposició transitòria
Disposició transitòria única.

Salaris 2023
Per a l'any 2023, les taules salarials de 2022, actualitzades amb el 16,1%, s'incrementaran en un 4%. D'aquest increment, el 0,9% serà compensable, en còmput anual, pels complements salarials o millores que hagin vingut gaudint les persones treballadores quan, amb aquestes millores es superi la quantia total del Conveni i es considerin absorbibles. La resta, o sigui el 3,1%, no serà compensable ni absorbible.
(Veure taula salarial 2023 – annex 2).

Salaris 2024
Per a l'any 2024, les taules salarials de 2023 s'incrementaran en un 3%. D'aquest increment, el 0,5% serà compensable, en còmput anual, pels complements salarials o millores que hagin vingut gaudint les persones treballadores quan, amb aquestes millores es superi la quantia total del conveni i es considerin absorbibles. La resta, o sigui el 2,5%, no serà compensable ni absorbible.
(Veure taula salarial 2024 – annex 2).

Salaris 2025
Per a l'any 2025, les taules salarials de 2024 s'incrementaran en un 3%. D'aquest increment, el 1% serà compensable, en còmput anual, pels complements salarials o millores que hagin vingut gaudint les persones treballadores quan, amb aquestes millores es superi la quantia total del conveni i es considerin absorbibles. La resta, o sigui el 2%, no serà compensable ni absorbible.
(Veure taula salarial 2025 – annex 2).

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 26-46 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Per a l'any 2026, les taules salarials de 2025 s'incrementaran en un 1%.
(Veure taula salarial 2026 – annex 2)

Disposicions Addicionals

Disposició addicional primera
Sens perjudici del que estableix l'article 3, les parts signants recomanen a les empreses incloses en l'àmbit d'aquest Conveni, la seva aplicació a partir de la data de la seva signatura.

Disposició addicional segona
En relació amb la salut i seguretat laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, cal atenir-se al que estableix l' Acord interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO i UGT i la patronal Foment del Treball Nacional, de data 7 de novembre de 1990.
En conseqüència, ambdues parts en representació de persones treballadores i empreses compreses en l' àmbit personal del present Conveni, se sotmeten, expressament, als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes de laborals d' índole col·lectiu o plural, que puguin suscitar-se i específicament, les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta, en els casos i terminis previstos en els articles 40 (mobilitat geogràfica), 47 (suspensió del contracte de treball) i 51 (resolució del contracte de treball), del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Disposició addicional tercera
La formació contínua exerceix una funció d' adaptació permanent a l' evolució de les professions i del conjunt de llocs de treball, de millora de les competències i qualificacions de les persones treballadores, indispensable per reforçar la situació de competitivitat de les empreses, així com l' adaptació a les noves realitats productives per mantenir l' ocupabilitat i la possibilitat de promoció professional.

Les organitzacions signades d' aquest Conveni subscriuen en tots els seus termes l' actual Acord nacional de formació contínua en l' àmbit funcional i territorial de l' esmentat Conveni. Igualment constituiran una comissió paritària de formació contínua, que estarà composta per 4 representants per la part empresarial i 4 per la part social, amb la finalitat d' elaborar estudis sobre l' evolució del sector i la detecció de necessitats formatives, que tendeixin a dinamitzar i proposar plans de formació que estiguin adreçats a les empreses i treballadors del sector.

Annex 1

Protocols

Protocol de prevenció i tractament de situacions d' assetjament sexual i per raó de sexe i assetjament discriminatori.
1. Declaració de principis.
Entre els principis de conducta i actuació de les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu hi ha el «Respecte a les Persones» com a condició indispensable per al desenvolupament individual i professional, tenint el seu reflex més immediat en els principis de «Respecte a la Legalitat» i «Respecte als Drets Humans» que regulen l'activitat de totes les persones en l' exercici de les seves funcions, que obliga a observar un tracte adequat, respectuós i digne, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la dignitat, la intimitat personal i la igualtat.

En aquest mateix sentit, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes reconeix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 27-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

diversos textos internacionals sobre drets humans, instituint l' obligació de promoure condicions de treball que evitin les situacions d' assetjament sexual i per raó de sexe, així com arbitrant procediments específics per a la seva prevenció i donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n' hagin estat objecte.
Les organitzacions signants del present Conveni considerem que les conductes contràries als principis anteriorment enunciats, i més concretament, aquelles que el present text identifiqui com a conductes d'assetjament, són inacceptables, i per tant s' ha d'adoptar en tots els nivells un compromís mutu de col·laboració, en la tolerància zero davant de qualsevol tipus d'assetjament.

El present protocol té com a objectiu prevenir que es produeixi l'assetjament en l' entorn laboral i, si s' escau, assegurar que es disposa dels procediments adequats per tractar el problema i evitar que es repeteixi.
Amb aquestes mesures es pretén garantir en les empreses entorns laborals
lliures d'assetjament, en els quals totes les persones estan obligades a respectar la seva integritat i dignitat en l' àmbit professional i personal.
Pel que s'ha exposat anteriorment, i en desenvolupament del deure establert a l' article 48.1 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva de dones i homes, BOE 23/3/2007, les parts signants acorden el següent protocol.

1. Àmbit personal.

El present protocol serà d' aplicació a tot el personal de les empreses incloses en l' àmbit funcional de l' article 1 del present Conveni col·lectiu que no tinguessin un protocol propi. A més, haurà de ser respectat pel personal de qualsevol empresa auxiliar que operi en el centre o centres de treball de l' empresa, li sigui d'aplicació aquest Conveni Col·lectiu o no.

2. Definicions i mesures preventives.

a) Assetjament Moral (mobbing): S'entén com a tal tota conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l' àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar una persona per tal d' aconseguir un auto-abandonament del treball produint un dany progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l' assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

b) Assetjament sexual. De conformitat amb el que estableix l' article 2.1-d de lacDirectiva 54/2006, de 5 de juliol, i article 7 de la Llei Orgànica 3/2007 de 21 decmarç, es considera assetjament sexual la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, d' índole sexual amb el propòsit o l' efecte d' atemptar contra la dignitat d' una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

c) Assetjament per raó de sexe. De conformitat amb el que estableix l' article 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de juliol, i article 7 de la Llei Orgànica 3/2007 de 21 de març es defineix així la situació en què es produeix un comportament, realitzat en funció del sexe d' una persona amb el propòsit o l' efecte d' atemptar contra la dignitat de la persona, i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

d) Actes discriminatoris. Tant l' assetjament sexual com l' assetjament per raó de sexe es configuren en l'article 7.3 de la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes com a actes discriminatoris, essent els mateixos objectes de prohibició expressa en els principis de comportament i actuació, gaudint de la protecció especial atorgada per la Constitució Espanyola als drets fonamentals. Tindran també la

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 28-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

consideració d' actes discriminatoris, als que se' ls aplicarà el present procediment, qualsevol comportament realitzat per raó d' origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o malaltia quan es produeixin dins de l'àmbit empresarial o com a conseqüència de la relació laboral per tal d'atemptar contra la dignitat de les persones creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Aquestes conductes es poden presentar de tres formes:
I. De forma descendent, quan qui assetja ocupa un càrrec superior a la presumpta víctima de l' assetjament.
II. De forma horitzontal, quan es produeix entre persones del mateix nivell jeràrquic, buscant normalment qui assetja entorpir la feina de qui el pateix per tal de deteriorar la imatge professional d' aquest fins i tot atribuir-se a si mateix mèrits aliens.
III. De forma ascendent, quan qui assetja és una persona que ocupa un lloc d' inferior nivell jeràrquic al de la presumpta víctima.

e) Mesures preventives. S' estableixen com a mesures preventives les següents:
1. Sensibilitzar la plantilla tant en la definició i formes de manifestació de diferents tipus d' assetjament, com en els procediments d' actuació determinats en aquest protocol, cas de produir-se.
2. Respectar el principi de no tolerar aquestes conductes, emprant-se de ser necessàries, les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral d' aplicació.
3. Establir el principi de coresponsabilitat de totes les persones treballadores en la vigilància dels comportaments laborals, principalment d' aquells que tinguin responsabilitats directives o de comandament.
4. Definir programes formatius i/o de comunicació, que afavoreixin la comunicació i rodalia en qualsevol dels nivells de l' organització.
5. Difusió dels protocols d'aplicació a l'empresa a totes les persones treballadores.

4. Procediment d'actuació. Les empreses afectades per aquest protocol garanteixen l' activació del procediment descrit a continuació quan es produeixi una denúncia d' assetjament moral, sexual, per raó de sexe o acte discriminatori, comptant per a això amb la participació de representants de les persones treballadores.

a) Principis del procediment d' actuació. El procediment d' actuació es regirà pels principis següents, que hauran de ser observats en tot moment:

Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denunciï.

Prioritat i tramitació urgent.

Investigació exhaustiva dels fets, objectiva i imparcial, i si cal, dirigida per professionals especialitzats.

Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, en el seu cas, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d' assetjament resultin provades, així com també amb relació a qui formuli imputació o denúncia falsa, mitjançant mala fe.

Indemnitat davant represàlies, garantint que no es produirà tracte advers o efecte negatiu en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de denúncia o manifestació en qualsevol sentit dirigida a impedir la situació d' assetjament i a iniciar el present procediment.

Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 29-46 | https://dipta.cat/ebop/
eBOP T
Diputació Tarragona

Garantia que la persona assetjada pugui seguir en el seu lloc de treball en les mateixes condicions si aquesta és la seva voluntat.
b) Àmbit d' aplicació. El present procediment és intern, per tant, no exclou ni condiciona les accions legals que es poguessin exercir per part de les persones perjudicades.

c) Iniciació del procediment. El procediment s' iniciarà per la posada en coneixement als responsables de Recursos Humans del centre de treball, de la situació d' assetjament moral, sexual, per raó de sexe o acte discriminatori. Aquesta comunicació pot realitzar-se per qualsevol via escrita o verbal, que podrà realitzar-se de qualsevol de les formes següents:
1. Directament per la persona afectada.
2. A través dels representants de les persones treballadores.
3. Per qualsevol persona que tingui coneixement de la situació.
Un cop realitzada la comunicació caldrà emplenar el formulari descrit en aquest Conveni per tal d' establir un registre de denúncies. Cada formulari emplenat haurà de disposar d' una referència d' expedient que s' utilitzarà per a l' estudi estadístic i les comunicacions necessàries.

d) Mesures Cautelars.
Durant la tramitació de l' expedient a proposta de la Comissió de Investigació, la Direcció de l' empresa pot prendre les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d' assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar perjudici en les condicions laborals de les persones implicades.

e) Assistència a les parts.
Durant la tramitació de l' expedient les parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, sigui o no representant de les persones treballadores, qui haurà de guardar secret sobre la informació a què tingui accés. Aquesta persona de confiança podrà ser present en la presa de declaracions i en les comunicacions que la part instructora dirigeixi a la persona implicada que l' hagi designat.
En el cas que la persona assetjada ho requereixi, l' empresa l' ha de facilitar d' assistència psicològica de forma gratuïta des del moment de presentar la denúncia.

f) Instrucció. La instrucció de l' expedient anirà sempre a càrrec de la Comissió d'Investigació que serà l' encarregada d' instruir el procediment i vigilar que s' hi respectin els principis informadors que es recullen en el procediment d' actuació.

La persona encarregada de Recursos Humans de l' empresa serà la responsable de constituir la Comissió de Recerca. La Comissió de Recerca estarà formada de forma paritària per representants de l' empresa i representants de les persones treballadores. No es podran assignar més de dues persones per cada part. Els representants de les persones treballadores elegiran les persones que les representaran en la Comissió de Recerca.
Les persones que conformin la Comissió de Recerca hauran de reunir les degudes condicions d' aptitud, objectivitat i imparcialitat que requereix el procediment. No podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts. Tampoc podran ser instructores d' aquests procediments els qui tinguin el caràcter de persona denunciada o denunciant.
Les persones participants en la instrucció que formaran part de la Comissió de Recerca, queden subjectes a l' obligació de secret professional sobre les informacions a què tinguin accés durant la tramitació de l' expedient. L'incompliment d' aquesta obligació podrà ser objecte de sanció.
En casos excepcionals i per acord de tota la Comissió de Recerca es podrà comptar amb l' assessorament d' una persona externa que tindrà veu però no vot en la decisió final de l' expedient.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 30-46 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

g) Procediment Abreviat. Amb la posada en coneixement de la situació d'assetjament, s' iniciarà de forma automàtica un procediment previ, llevat que la gravetat dels fets recomani el contrari, l' objectiu del qual és resoldre el problema de forma immediata ja que, en ocasions, el sol fet de manifestar a la persona que presumptament assetja a una altra les conseqüències ofensives o intimidatòries que genera el seu comportament, és suficient perquè se solucioni el problema.

En aquesta fase del procediment, la Comissió d' Investigació s' entrevistarà per separat amb les parts amb la finalitat d' aclarir els fets i assolir una solució acceptada per ambdues.

El procediment abreujat no requereix de l' emissió d' informe. En cas de finalitzar de forma satisfactòria per tal de la situació d' assetjament es procedirà al tancament de l' expedient sense mediar actuacions addicionals.

El procediment abreujat és molt recomanable, però en qualsevol cas facultatiu per a la presumpta víctima. Un cop iniciat, i en el cas que no finalitzi en un termini de set dies des del seu inici havent resolt el problema d' assetjament, donarà lloc necessàriament a l' obertura del procediment formal.

h) Procediment formal
El procediment formal s' iniciarà o bé per haver finalitzat de forma no satisfactòria el procediment abreujat o a voluntat de la persona denunciant, per part de la Comissió de Recerca, amb l' inici d' elaboració d' un informe concloent. Per a l' elaboració d' aquest, en la instrucció es podran practicar totes les diligències que es considerin necessàries per a l' esclariment dels fets denunciats, mantenint-se la formalitat de donar tràmit del' audiència a les parts implicades.

Juntament amb les entrevistes a la persona afectada i a la persona denunciada, es podrà practicar totes les proves de caràcter documental, entrevistes o altres proves que s' estimi necessari, per tal d' aconseguir la interrupció de la situació d'assetjament.
La instrucció conclourà amb l' emissió d' un informe, que serà elevat a la Direcció de RRHH, la Comissió d' Igualtat i les parts afectades. Tot el procediment no podrà estendre' s a més de 20 dies naturals.

L' informe ha d' incloure la informació següent:
- Antecedents del cas, que inclouran un resum dels arguments plantejats per cadascuna de les parts implicades.
- Descripció dels principals fets del cas.
- Resum de les diligències practicades.
- Valoració final amb les aportacions particulars que hi poguessin haver i proves de mesures.
- Determinació expressa de l'existència o no d'assetjament.
- Signatura dels membres de la Comissió de Recerca.

Si es determina l' existència d' assetjament, es donarà trasllat de l' informe final acordat a la Direcció de l' empresa, perquè adopti les mesures disciplinàries que corresponguin, decisió que es prendrà en el termini màxim de 10 dies naturals.
Si la sanció imposada no determina l' acomiadament de la persona agressora, es prendran les mesures oportunes perquè aquella i la víctima no convisquin en el mateix entorn laboral, tenint la persona agredida l' opció de romandre en el seu lloc o la possibilitat de sol·licitar un trasllat.
Mesures que no podran suposar ni una millora ni un detriment de les seves condicions laborals.
En el cas que s' hagi provat que no existeix assetjament, s' arxivarà l'expedient.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 31-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Si amb motiu de la recerca realitzada, es constata la inexistència de l'assetjament, però es posa de manifest que subjau un conflicte personal rellevant generat pel treball, la Comissió de Recerca traslladarà aquesta conclusió a la seu informe per a que la direcció de l' empresa actuï en conseqüència.

i) Tancament de l'expedient. La direcció de l'empresa, prenent en consideració la gravetat i la transcendència dels fets acreditats, adoptarà, en un termini màxim de 10 dies les mesures correctores necessàries, podent ser aquestes la ratificació com a definitives de les mesures cautelars adoptades en la tramitació de l' expedient.
En tot cas, si es constata assetjament s' imposaran les mesures sancionadores disciplinàries previstes. De la mateixa manera, si resultés acreditat, es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Es prohibeix expressament qualsevol represàlia contra les persones que efectuïn una denúncia, atesten, col·laborin o participin en les investigacions que es duguin a terme, i contra aquelles persones que s' oposin a qualsevol situació d' assetjament davant seu o davant de tercers.
La regulació i procediments establerts en el present protocol no impedeixen
que en cada moment, es puguin promoure i tramitar qualsevol altra acció per a exigir les responsabilitats administratives, socials, civils o penals que en el seu dret corresponguin.

j) Seguiment i avaluació del protocol d'assetjament (en cas que no existeixi
Comissió d' Igualtat o Comissió de Seguiment del Pla d' Igualtat). Es crearà una Comissió d' atenció a l' assetjament paritària, que haurà d' efectuar el
seguiment del present protocol.

A aquest efecte realitzarà les funcions següents:
1. Es reunirà anualment per revisar les denúncies d'assetjament, i elaborarà
un informe conjunt de les seves actuacions, que serà lliurat a la direcció de l'empresa, i del qual es donarà publicitat a la totalitat de la plantilla. L'esmentat informe ha de respectar el dret a la intimitat i confidencialitat de les persones implicades.
2. Elaborarà un informe anual per assegurar l'eficàcia i confidencialitat del
protocol i adaptar-lo a l' empresa si es considera necessari.

Formulari denúncia

Denúncia de:
Assetjament moral
Assetjament sexual
Assetjament per raó de sexe
Assetjament discriminatori

Persona denunciant
Nom i cognoms:
DNI:
Lloc de treball:
Centre de treball:

Persona denunciada
Nom:
DNI:
Cognoms:
Lloc de treball:

Persona que pateix l'assetjament (en cas que no coincideixi amb la denunciant).
Nom:

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 32-46 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

DNI:
Cognoms:
Lloc de treball:

Fets
que denuncia (descripció cronològica i detallada dels fets, persones implicades, origen del conflicte, lloc en què va succeir, etc.)

Breu descripció d' altra informació que s' aporti:

El/la sotasignat, sol·licita l'obertura del procediment d'investigació derivat coneixement d' actes que poden ser constitutius de _____ _____, demanant que se m' informi de les diferents actuacions que realitzin durant la investigació, així com la seva posterior resolució.
En _____, a ___ de _____ 20__.

Signat
Rebut:(Nom i DNI)

Mesures per a la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI

Conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, establerta en l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer.

1. Declaració de principis
Per tal de donar efectivitat al mandat de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, la Llei 4/2023 i el Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i inter sexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d' oportunitats de les persones LGBTI. Per això, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si s' escau, acordar-les amb els representants legals de les persones treballadores, arribant, sempre que sigui possible, a l' adopció en les empreses de codis conducta i de protocols d' actuació per a la igualtat d' oportunitats i la no discriminació de les persones LGBTI.

Les parts signatàries manifestem la necessitat que les relacions de treball en l'empresa es basin en el principi del respecte ple i efectiu a la igualtat de drets, oportunitats i no discriminació de les persones treballadores.
En aquest sentit, declarem la importància de la Llei 11/2014 de Catalunya, de 10 d'octubre, i el R. Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i Inter sexuals, el col·lectiu LGTBI.

Les parts signatàries del Conveni col·lectiu, amb l'objecte de donar compliment i desenvolupament al que estableix la Llei 11/2014 i el R. Decret 1026/2024, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular l'establert en els seus articles 20 i 21, recomanem l'adopció per les empreses de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBI.

2. Àmbit d'aplicació
El protocol serà d'aplicació directa a les persones que treballin a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les vinculi, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

3. Principis rectors i garanties del procediment

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 33-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

-Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada, que deuen ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinin per a cada part del procés i que constaran en el protocol.
-Respecte i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades, oferint un tractament just a totes les implicades.
-Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denuncies presentades, en procés d'investigació o resoltes.
-Protecció suficient de la víctima davant de possibles represàlies, atenent a la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències, tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin a la persona agredida.
- Contradicció, amb la finalitat de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa deu de restituir-la en les condicions anteriors, si així ho demanés.
- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul, qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denuncia pels mitjans habilitats per a fer-ho, es personin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.
- Protocol d' actuació contra la discriminació i l' assetjament per raó d' orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar i la violència contra les persones LGTBI.

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d' igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals de la Constitució Espanyola.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI té com a objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals, erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que a l'Estat es pugui viure la diversitat afectiva, sexual i familiar amb plena llibertat.

El 9 d'octubre de 2024 es va publicar el Reial decret 1026 que desenvolupa l'article 15 de la Llei 4/2023 i estipula l'àmbit i les mesures que cal traslladar a la negociació col·lectiva.
Per tal de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats, les empreses adscrites a aquest Conveni col·lectiu i la representació legal de la plantilla es comprometen a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d' assetjament que pogués presentar-se en el seu si. En aquest cas, l' empresa farà un ús ple dels seus poders directius i disciplinaris.

Àmbit d' aplicació i vigència
Aquest protocol serà d' aplicació directa a les persones que treballen a l' empresa, independentment del vincle jurídic que els uneixi a ella, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l' àmbit organitzatiu de l' empresa, i a qualsevol altre personal que pogués tenir una relació assimilable, així mateix, a les persones becàries o amb vinculació en pràctiques amb la mateixa.

El protocol serà d' aplicació quan es produeixin situacions de discriminació i assetjament per raó d' orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix, en el marc de les seves comunicacions i, també, en les que es realitzin a través

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 34-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

de les tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament). Inclourà, així mateix, els successos que es produeixin en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball; en l' allotjament proporcionat per l' entitat ocupadora en cas de desplaçaments de la persona treballadora relacionats amb el seu lloc de treball i responsabilitats.

Aquest protocol tindrà una vigència màxima de quatre anys i s'haurà de renovar passat aquest temps. Se seguirà aplicant fins que no n' hi hagi un de nou que el substitueixi.

Principis rectors i garanties del procediment
Principi de respecte a la dignitat personal:
Les actuacions guardaran la discreció necessària encaminada a protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades, i el màxim respecte a totes les persones implicades.

Principi de confidencialitat i sigil:
La informació generada i aportada per les actuacions en l' aplicació del protocol tindrà caràcter confidencial i només serà coneguda per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases del protocol, que han de guardar el corresponent sigil, confidencialitat i reserva per vetllar per la intimitat i dignitat de les persones afectades, amb l' obligació de no divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, estiguin en procés de recerca o ja tancades.

Principi de diligència i celeritat:
Tot el procediment s' ha de completar sense demores indegudes en el menor temps possible, respectant les garanties adequades per a totes les parts.

Escoltar la víctima:
La víctima narrarà, de forma oral o escrita, els fets sense que es realitzi cap qüestionament davant d'aquests. Aquest procés està protegit pel deure de confidencialitat i sigil.

Contradicció:
El procediment garantirà, en tot el procés, una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

Restitució de les víctimes:
Si la discriminació o l'assetjament realitzat s' haguessin concretat en un menyscabament de les condicions laborals de la víctima, s' ha de restituir en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho demana.

Prohibició de represàlies:
Totes les persones implicades en el procediment tindran les garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en la comunicació o denúncia d' una situació de discriminació o assetjament i en les successives fases del procediment.

Comissió d' atenció a la discriminació i assetjament per raó d' orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

Composició:
La Comissió d' atenció a la discriminació i assetjament, en endavant Comissió instructora, estarà formada de manera paritària per un màxim de quatre persones titulars, dues per l' empresa i dos per la representació legal de les persones treballadores, i dos suplents, un per cada part.

Formació:
Serà imprescindible per formar part de la comissió instructora (titulars o suplents) posseir o rebre formació en prevenció i actuació davant l'assetjament per raó d'orientació sexual;

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 35-46 | https://dipta.cat/ebop/ DiputacióTarragona

identitat i/o expressió de gènere; diversitat sexe genèrica o familiar. Aquesta formació haurà de ser presencial i impartida preferentment per associacions LGTBI + especialitzades.

Incompatibilitats:
En el cas que qualsevol de les persones implicades en un procediment concret (denunciant-denunciat/da) tingués, quant a qualsevol persona integrant de la comissió instructora, una relació de parentiu, per afinitat o per consanguinitat, o una relació d'amistat o enemistat o que estigués adscrit/da en el mateix departament o àrea, la persona de la comissió instructora quedarà automàticament invalidada per formar part d'aquest procediment concret i serà substituïda per la suplent. Si una persona de la comissió instructora és denunciada o denunciant, no podrà intervenir en qualsevol altre procediment fins a la completa resolució del seu propi cas. La incompatibilitat d' una persona integrant de la comissió instructora per actuar en un procediment concret, pot ésser al·legada per ella mateixa, per qualsevol altra persona integrant de la comissió instructora o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés.

Funcions de la Comissió:
1. Donar suport, assessorament i orientació a les persones que puguin ser víctimes de situacions d' assetjament.
2. Rebre totes les denúncies d' assetjament per raó d' orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere o diversitat sexe genèrica o familiar.
3. Dur a terme la investigació de les denúncies d' acord amb el que estableix aquest protocol, per a la qual cosa ha de disposar per part de l' empresa dels mitjans adequats i tenir accés a tota la informació que pogués tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a totes les dependències del centre i tota la plantilla ha de prestar el suport que se li requereixi per part de la comissió instructora.
4. Recomanar i gestionar amb el departament de personal les mesures cautelars que s' estimi convenients.
5. Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d' assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre els agreujants possibles o atenuants i, si s' escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l' àmbit de l' empresa.
6. Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d' assetjament per raó d' orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere i diversitat sexe genèrica o familiar.
7. Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
Qualsevol altra que es poguessin derivar de la naturalesa de les seves funcions i del que disposa aquest protocol

Mesures cautelars
En els casos de denúncies per actes, conductes o assetjament per raó d' orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere i diversitat sexe genèrica o familiar fins a la finalització del procediment, sempre que hi hagi indicis suficients de l'existència d'assetjament, la comissió instructora ha de sol·licitar cautelarment la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora, així com altres mesures cautelars (reordenació del temps de treball, canvi de lloc, mobilitat funcional o geogràfica...) que estimi oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.
Aquestes mesures, en cap cas, poden suposar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les seves condicions de treball, ni modificació substancial d' aquestes, incloses les condicions salarials. En els casos en què la mesura cautelar sigui separar la víctima de la persona denunciada mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la víctima qui decideixi si el canvi el realitza ella o la persona denunciada i s' ha de facilitar que aquest trasllat es realitzi de la manera més ràpida possible.

Procediment d' actuació

Fase 1. Comunicació de la denúncia i assessorament:

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 36-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Les persones que poden formular la denúncia o comunicació pel mitjà i canals que s' hagin determinat prèviament per la comissió són:
- Qui es consideri víctima d' una conducta d' assetjament per raó d' orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar.
- Qui tingui coneixement d' una conducta d' assetjament per les raons expressades en el punt anterior.
- Les organitzacions sindicals amb representació en l' àmbit d' aplicació.
- Qui rebi qualsevol instrucció que impliqui la discriminació per raó d' orientació sexual; identitat de gènere; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar.
En el cas que la denúncia no la presentés directament la persona afectada, s' ha d' incloure el seu consentiment exprés per iniciar les actuacions del protocol en el moment de presentar la sol·licitud d' intervenció o posteriorment a petició de la Comissió.
Si la persona afectada no concedeix el consentiment, la Comissió podrà emprendre actuacions d' ofici, amb la finalitat de desenvolupar mesures adreçades a propiciar un ambient de treball lliure de violència i assetjament.
Durant totes les actuacions d' aquest procediment la comissió instructora podrà acordar l' assessorament de persones expertes.

Fase 2. Recerca:
La comissió emetrà un informe vinculant, després de la realització de les entrevistes o de les proves que es determinin, en un dels sentits següents:
- Constatar indicis d' assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l' obertura de l' expedient sancionador.
- No apreciar indicis d' assetjament objecte del protocol. L' informe haurà d' incloure la descripció dels fets, les actuacions realitzades, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars i preventives, en el cas que n' hi hagi.
Es lliuraran còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afectada (en el cas que no coincideixi amb la persona denunciant), a la persona denunciada i a la direcció de l'empresa.
El desenvolupament de les dues fases tindrà una durada màxima de quinze dies hàbils.

Fase 3. Resolució:
En aquesta fase s' aplicaran les mesures d' actuació necessàries tenint en compte l' informe emès per la Comissió.
Si hi ha evidències de l' existència d' una situació de discriminació o assetjament per raó d' orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar, s' instarà la incoació d' un expedient sancionador a la direcció, al Departament de Personal o al de Recursos Humans corresponent. Es demanarà l' adopció de mesures correctores i, si escau, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Així mateix, la Comissió podrà proposar l' adopció de les mesures addicionals següents:
- Suport psicològic, jurídic i social a la persona assetjada i a la seva família.
- Modificació d' aquelles condicions laborals que, amb consentiment previ de la persona assetjada, es creen beneficioses per a la seva recuperació.

A més, la Comissió informarà la persona afectada, en el cas que es trobi en situació de baixa per incapacitat laboral derivada de malaltia comuna com a conseqüència d' assetjament i que no s' hagi determinat abans, que pot demanar a l' INSS la determinació de contingència perquè aquesta baixa sigui considerada com a accident de treball. S' informarà a la RLPT, garantint els principis de protecció de dades i confidencialitat, de l' aplicació de mesures correctores, de protecció i dels expedients sancionadors.
Si no hi ha evidències de l' existència d' una situació d' assetjament es procedirà a arxivar la denúncia i no constarà cap referència en l' expedient personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguiment:

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 37-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

La direcció, el departament de personal o el de Recursos Humans corresponent on s' apliqui el protocol mantindran un seguiment periòdic de l' aplicació de les mesures correctores, donant trasllat a la comissió amb la periodicitat que s' acordi per la RLP.

Proposta de models documentals del protocol
- Model de comunicació/denúncia

Sol·licitud d'inici del procediment d'actuació segons protocol contra la discriminació i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

A l' atenció de la comissió instructora. Sol·licitant (marcar la que correspongui)

1.Persona afectada
Una altra persona (en aquest cas, acompanyar el consentiment de la víctima en presentar la sol·licitud o se sol·licitarà per la comissió posteriorment).

Dades de la persona comunicant/denunciant
Cognoms/Nom/DNI/Vies de contacte/Lloc i centre de treball

Dades de la persona afectada si és diferent a la persona comunicant/denunciant.
Cognoms/Nom/DNI/Vies de contacte/Lloc i centre de treball.

Dades de l' incident.
Data/Lloc de l'incident/Descripció/Persones implicades/Persones que poden donar testimoni/Proves aportades.

Signatura, lloc i data de presentació del comunicat/denúncia.

La persona sotasignant sol·licita l'obertura del procediment d'investigació derivat del coneixement d'actes que poden ser constitutius d'assetjament o discriminació per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar segons protocol d'aplicació.

En , a de de

Model de consentiment

(Nom de la persona) dóna el seu consentiment a
_____ perquè s' iniciï el procediment formal del protocol davant l' assetjament i discriminació per raó d' orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar d' aplicació en

Annex 2. Salaris Conveni

Taula salarial actualitzada a 31 de desembre de 2022

Categories	euros
Nivell I	1.649,50
Director general	
Òptic diplomat-director general	
Nivell II	1.520,49
Optometrista-òptic diplomat regentant establiment	

eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 38-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Cap superior	
Encarregat general	
Nivell III	1.428,34
Cap de secció	
Optometrista-òptic diplomat titular	
Analista	
Encarregat de taller	
Nivell IV	1.280,89
Òptic diplomat	
Oficial de primera administratiu/va	
Programador	
Dependent/a major	
Oficial de primera de taller	
Nivell V	1.078,17
Òptic diplomat en pràctiques	
Oficial de segona administratiu/va	
Dependent/a de primera	
Caixer/a	
Oficial de segona de taller	
FP òptica i d' audioprotessista	
Nivell VI *	933,33
Auxiliar de vendes	
Dependenta de segona	
Auxiliar administratiu/va	
Auxiliar de caixa	
Ajudant de taller	
Auxiliar de magatzem	
Nivell VII *	933,33
Auxiliar administratiu/va de segona	
Peó especialitzat	
Taquiller	
Conserge	
Ajudant dependent/a	
Nivell VIII *	933,33
Peó	
Mosso de botiga	
Mosso de taller	

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 39-46 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Mosso de magatzem	
Personal de neteja	
Aprenent de segon any	
Nivell IX *	933,33
Aprenent de primer any	

Nota: El S.M.I.de 2022, es de 1.000 euros/mes, per 14 pagues (entre nº pagues conveni: 15).
*El SMI de la taula s'abonarà per 15 pagues, a l'any.

Taula salarial any 2023

Categories	euros
Nivell I	1.715,48
Director general	
Òptic diplomat-director general	
Nivell II	1.581,31
Optometrista-òptic diplomat regentant establiment	
Cap superior	
Encarregat general	
Nivell III	1.485,47
Cap de secció	
Optometrista-òptic diplomat titular	
Analista	
Encarregat de taller	
Nivell IV	1.332,13
Òptic diplomat	
Oficial de primera administratiu/va	
Programador	
Dependent/a major	
Oficial de primera de taller	
Nivell V	1.121,30
Òptic diplomat en pràctiques	
Oficial de segona administratiu/va	
Dependent/a de primera	
Caixer/a	
Oficial de segona de taller	
FP òptica i d' audioprotessista	
Nivell VI *	1.008

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 40-46 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Auxiliar de vendes	
Dependenta de segona	
Auxiliar administratiu/va	
Auxiliar de caixa	
Ajudant de taller	
Auxiliar de magatzem	
Nivell VII *	1.008
Auxiliar administratiu/va de segona	
Peó especialitzat	
Taquiller	
Conserge	
Ajudant dependent/a	
Nivell VIII *	1.008
Peó	
Mosso de botiga	
Mosso de taller	
Mosso de magatzem	
Personal de neteja	
Formació de segon any	
Nivell IX *	1.008
Formació de primer any	

Nota: El S.M.I.de 2023, es de 1.080 euros/mes, per 14 pagues (entre nº pagues conveni, 15)
*El SMI de la taula s'abonarà per 15 pagues, a l'any.

Taula salarial 2024

Categories	euros
Nivell I	1.766,94
Director general	
Òptic diplomat-director general	
Nivell II	1.628,75
Optometrista-òptic diplomat regentant establiment	
Cap superior	
Encarregat general	
Nivell III	1.530,03
Cap de secció	
Optometrista-òptic diplomat titular	

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 41-46 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Analista	
Encarregat de taller	
Nivell IV	1.372,09
Òptic diplomat	
Oficial de primera administratiu/va	
Programador	
Dependent/a major	
Oficial de primera de taller	
Nivell V	1.154,94
Òptic diplomat en pràctiques	
Oficial de segona administratiu/va	
Dependent/a de primera	
Caixer/a	
Oficial de segona de taller	
FP òptica i d' audioprotessista	
Nivell VI *	1.058,40
Auxiliar de vendes	
Dependenta de segona	
Auxiliar administratiu/va	
Auxiliar de caixa	
Ajudant de taller	
Auxiliar de magatzem	
Nivell VII *	1.058,40
Auxiliar administratiu/va de segona	
Peó especialitzat	
Taquiller	
Conserge	
Ajudant dependent/a	
Nivell VIII *	1.058,40
Peó	
Mosso de botiga	
Mosso de taller	
Mosso de magatzem	
Personal de neteja	
Formació de segon any	
Nivell IX *	1.058,40
Formació de primer any	

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 42-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

*Nota: El S.M.I.de 2024, es de 1.134 euros/mes, per 14 pagues,
(entre nº pagues conveni: 15)
El SMI de la taula s'abonarà per 15 pagues, a l'any.

Taula salarial 2025

Categories	euros
Nivell I	1.819,95
Director general	
Òptic diplomat-director general	
Nivell II	1.677,61
Optometrista-òptic diplomat regentant establiment	
Cap superior	
Encarregat general	
Nivell III	1.575,93
Cap de secció	
Optometrista-òptic diplomat titular	
Analista	
Encarregat de taller	
Nivell IV	1.413,25
Òptic diplomat	
Oficial de primera administratiu/va	
Programador	
Dependent/a major	
Oficial de primera de taller	
Nivell V	1.189,59
Òptic diplomat en pràctiques	
Oficial de segona administratiu/va	
Dependent/a de primera	
Caixer/a	
Oficial de segona de taller	
FP òptica i d' audioprotessista	
Nivell VI *	1.090,15
Auxiliar de vendes	
Dependenta de segona	
Auxiliar administratiu/va	

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 43-46 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Auxiliar de caixa	
Ajudant de taller	
Auxiliar de magatzem	
Nivell VII *	1.090,15
Auxiliar administratiu/va de segona	
Peó especialitzat	
Taquiller	
Conserge	
Ajudant dependent/a	
Nivell VIII *	1.090,15
Peó	
Mosso de botiga	
Mosso de taller	
Mosso de magatzem	
Personal de neteja	
Formació de segon any	
Nivell IX *	1.090,15
Formació de primer any	

*Nota: Salari provisional, a revisar i adequar al S.M.I. de 2025, si aquest es superior.
El SMI de la taula s'abonarà per 15 pagues, a l'any.
Cap persona no pot cobrar per baix del vigent S.M.I. mensual en còmput anual.

Taula salarial 2026

Categories	euros
Nivell I	1.838,15
Director general	
Òptic diplomat-director general	
Nivell II	1.694,39
Optometrista-òptic diplomat regentant establiment	
Cap superior	
Encarregat general	
Nivell III	1.591,69
Cap de secció	
Optometrista-òptic diplomat titular	
Analista	
Encarregat de taller	

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 44-46 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

Nivell IV	1.427,38
Òptic diplomat	
Oficial de primera administratiu/va	
Programador	
Dependent/a major	
Oficial de primera de taller	
Nivell V	1.201,49
Òptic diplomat en pràctiques	
Oficial de segona administratiu/va	
Dependent/a de primera	
Caixer/a	
Oficial de segona de taller	
FP òptica i d' audioprotessista	
Nivell VI *	1.101,05
Auxiliar de vendes	
Dependenta de segona	
Auxiliar administratiu/va	
Auxiliar de caixa	
Ajudant de taller	
Auxiliar de magatzem	
Nivell VII *	1.101,05
Auxiliar administratiu/va de segona	
Peó especialitzat	
Taquiller	
Conserge	
Ajudant dependent/a	
Nivell VIII *	1.101,05
Peó	
Mosso de botiga	
Mosso de taller	
Mosso de magatzem	
Personal de neteja	
Formació de segon any	
Nivell IX *	1.101,05
Formació de primer any	

*Nota: Salari provisional, a revisar i adequar al S.M.I. de 2026, si aquest es superior.
El SMI de la taula s'abonarà per 15 pagues, a l'any.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 45-46 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Cap persona no pot cobrar per baix del vigent S.M.I. mensual en còmput anual.

eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 20-02-2025 | CVE 2025-01286 | Pàg. 46-46 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona