



RESOLUCIÓ de 30 d'octubre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioxeria i rebosteria de la província de Tarragona, per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 43000215011994).

Fets

Únic. En data 22 de setembre de 2025, el senyor Pedro Carmona Contreras va presentar, en representació de la Comissió negociadora, el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioxeria i rebosteria de la província de Tarragona, subscrit en data 4 de setembre de 2025 per les parts negociadores: per la part treballadora CCOO i UGT i per la part empresarial Gremi d'Artesans Pastissers 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 d'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioxeria i rebosteria de la província de Tarragona, per als anys 2025-2027, 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, 30 d'octubre de 2025

Maria del Mar Giné Serven
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text literal signat per les parts

Preàmbul

Aquest Conveni ha estat redactat, de comú acord, pels responsables de la part social, designats pel Sindicat CC.OO., Sr. Pedro Carmona, Eduard Lorente, Damián Carrión, i pel Sindicat U.G.T., Srs. Salvador Puertas i Manel Molina.

Per la representació empresarial, Gremi d'Artesans Pastissers de la Província de Tarragona, Sr. Sr. Miquel Caelles, Sr. Albert Poy, Sr. Roger Vallvé, Sr. Josep Gonzalez, Sr. Xavier Artal (assessor)

Capítol 1. Disposicions generals

Article 1. Condicions de treball

Les condicions de treball que s'estipulen en aquest Conveni tenen caràcter de mínimes, i en conseqüència, són nul·les i no sorgiran cap efecte entre les parts els pactes o clàusules que, individual o col·lectivament, impliquin condicions menys favorables per als treballadors.

Article 2. Dret supletori

En allò no previst en aquest Conveni, i com a dret supletori, s'observarà allò que estableixen l'Estatut dels Treballadors i la legislació vigent.

Article 3. Vigència

Aquest Conveni serà vigent des de l'1 de gener de 2025, amb independència de la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la província de Tarragona.

Article 4. Aplicació

Aquest Conveni és d'aplicació a tota la província de Tarragona i afecta els centres de treball que hi són ubicats, encara que les empreses tinguin el domicili en una altra, i a les que siguin traslladades des d'altres províncies. Així mateix obliga les empreses de nova creació.

Article 5. Afectació

El Conveni afectarà la totalitat dels treballadors i treballadores de les empreses dedicades a l'elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioxeria i rebosteria, així com al personal que, sense pertànyer a la plantilla de les empreses en el moment de l'aprovació del Conveni, hi comenci a prestar els seus serveis durant el període de la seva vigència.

Article 6. Durada

La durada del Conveni és de tres (3) anys, a comptar des de la data d'entrada en vigor, per la qual cosa conclourà el 31 de desembre de 2027. Es prorrogarà d'any en any per reconducció tàcita, en cas de no existir denúncia de qualsevulla de les parts o de no proposar-se la seva revisió o rescissió.

Article 7. Denúncia

La denúncia on es proposi la rescissió o la revisió del Conveni s'ha de presentar en el Departament d'empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, mitjançant les centrals sindicals, el Gremi Provincial d'Artesans Pastissers o les agrupacions pastisseres que puguin existir, dins el termini màxim de tres mesos abans de la seva caducitat.

En cas d'existir denúncia, i fins a la data de la subscripció d'un nou conveni, subsistiran en la seva totalitat les condicions pactades en el present conveni.

En el termini màxim de dos mesos a partir de la rebuda de la comunicació de denúncia del conveni, es procedirà a constituir la Comissió Negociadora.

La part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir un calendari o planificació de la negociació.

El termini màxim per a la negociació d'un nou conveni serà de dotze mesos, a comptar des de la data de pèrdua de la seva vigència.

Si una vegada esgotat el termini de negociació no existís acord, ambdues parts se sotmetran a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 8. Condicions pactades

Les condicions pactades formen un tot orgànic, indivisible i, per a la seva aplicació, seran considerades globalment.

Article 9. Absorció i compensació

Amb l'excepció de les millores a nivell personal fins a 200€, totes les millores econòmiques i de treball que s'implantin en virtut d'aquest Conveni, seran compensables i absorbibles a partir d'aquest valor. Així mateix, les millores a nivell personal tindran l'increment acordat al Conveni.

Les condicions legals que en el futur comportin una variació econòmica de tots o d'alguns dels conceptes retributius existents, o que suposin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica, quan considerades en la seva totalitat, superin el nivell d'aquest Conveni; altrament, s'han de considerar absorbides per les millores pactades dins del límits especificats en el paràgraf anterior.

Article 10. Garanties personals

S'han de respectar les garanties personals que, en concepte de percepcions de qualsevulla classe en el seu còmput, siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni, i s'han de mantenir estrictament "ad personam". Quant a la resta, les condicions gaudides pels treballadors es consideraran unificades per les normes d'aquest Conveni.

Article 11. Comissió Paritària

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

S'estableix com adreces per a comunicacions amb la Comissió Paritària del present conveni, les següents:

- Gremi Provincial d'Artesans Pastissers. Avinguda Catalunya 39-41 de Tarragona (43002).
- Comissions Obreres de Catalunya (CC.OO). Carrer August, nº. 48 de Tarragona (43003)
- Unió General de Treballadors (U.G.T). Carrer Ixart, nº. 11 de Tarragona (43003)

Article 12. Funcions Comissió Paritària

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- a) Interpretació del Conveni.
- b) Arbitratge de les qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració de les parts o, en els supòsits previstos concretament en aquest Conveni, així com qualsevol altre atribució reconeguda per la legislació vigent a la Comissió Paritària.
- c) Vigilància del compliment d'allò pactat.
- d) Totes les activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia.
- e) En qualsevol cas, tot allò que disposen els apartats c) i e), de l'apartat 3, de l'article 85è, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 13. Membres Comissió Paritària

La Comissió Paritària del Conveni estarà formada per sis membres, dels quals tres ho seran de la part empresarial i els altres tres de la part social signant d'aquest Conveni. Entre els membres de la dita la Comissió Paritària s'elegirà un President i un Secretari. Tanmateix, podran assistir-hi els assessors de les dues parts, sense dret a vot.

Les reunions es duran a terme, a petició de qualsevol de les dues representacions, i a la convocatòria es fixaran els punts a tractar, celebrant la reunió ambdues parts durant els 5 dies hàbils següents a la notificació de la convocatòria.

S'aixecarà acta de cada sessió, la qual serà signada per tots els assistents.

Es fixa el Tribunal Laboral de Catalunya com a darrer òrgan per a la solució de conflictes, en el supòsit que aquests no fossin resolts per la Comissió Paritària, així com per qualsevol no aplicació de les condicions de treball a les que fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 14. Domicili vocals

Els vocals empresaris tindran el seu domicili en el local social del Gremi Provincial d'Artesans Pastissers, situat a l'avinguda de Catalunya, 39-41 de Tarragona. Els vocals treballadors tindran el seu domicili en els locals dels seus sindicats respectius.

Article 15. Dubtes d'interpretació

Ambdues parts, l'empresarial i la social, han de comunicar a la Comissió Paritària del Conveni tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que puguin sorgir o produir-se com a conseqüència de la interpretació del Conveni, perquè la comissió esmentada emeti el dictamen o actuï de forma reglamentària.

Capítol 2. Condicions de treball

Article 16. Jornada laboral

La jornada laboral és de quaranta hores (40) setmanals, de dilluns a diumenge, respectant els descansos legalment establerts. La jornada que es realitzi en diumenge, no podrà ser superior a 6 hores, excepte acord entre les parts i respectant les hores màximes setmanals. Cada hora treballada en diumenge, tindrà un complement de 5 euros per hora, i en cap cas es podrà abonar menys del equivalent a 6 hores (30 euros). Així mateix, els festius no recuperables es treballaran només sis hores que s'abonaran totes com a extraordinàries. En el cas que no es cobrin aquestes hores extraordinàries es tindrà dret a un dia de repòs.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, haurà d'establir-se un període de descans de quinze minuts per l'entrepà, el qual es considerarà, a tots els efectes, com a temps efectiu de treball.

Com a excepció pels dies festius, s'estableix el descans de quinze minuts per entrepà a les jornades continuades de 6 hores, el qual es considerarà, a tots els efectes, temps efectiu de treball.

Article 17. Hores extraordinàries

Atesa l'indole especial de l'activitat laboral de les empreses artesanes pastisseres, i en les vigílies de les festes tradicionals, podran ampliar la jornada laboral, amb un màxim de vuitanta hores l'any.

Les hores extraordinàries sempre que la realització de les mateixes siguin necessàries, s'abonaran al 75% sobre el valor de l'hora ordinària, o alternativament, per decisió de l'empresa, es compensaran en descansos equivalents. En quant a les hores estructurals, s'ha d'observar allò que estableixi la legislació vigent respecte el tractament de les mateixes.

Capítol 3. Classificació professional

Article 18. Categories professionals

Les persones treballadores afectades pel present Conveni, amb atenció a les funcions que desenvolupen i d'acord amb les definicions que s'especifiquen a continuació, seran classificats per grups professionals.

En quan a les definicions de les categories professionals, s'ha tingut com a referència l'actual "Acuerdo Marco Estatal", amb les adaptacions pertinents.

El personal que presta els seus serveis en les empreses subjectes a aquest Conveni, atenent a les seves funcions, es classifica en:

1. Personal d'obra
2. Personal Mercantil
3. Personal Administratiu

1. El personal d'obra està format per les següents categories:

- a) Mestre d'obra.
- b) Oficial de 1^a.
- c) Oficial de 2^a.
- d) Ajudant/a.
- e) Operari/a major de 18 anys.
- f) Aprenent/a de 16-17 anys.
- g) Auxiliars.
- h) Netejador/es.

Mestre d'obra

És qui, provenint de categories inferiors, posseeix els coneixements tècnics de la fabricació en totes les respectives fases, tenint per missió conèixer i interpretar les fórmules i anàlisi de productes, facilitar les dades de despeses de mà d'obra, matèries primes, avanços i pressupostos, especificant amb tot el detall els cicles d'elaboració. Deurà tenir iniciativa i sentit artístic, si s'escau, per la bona presentació dels articles que elabora, un profund coneixement de les màquines emprades, essent el responsable davant l'empresa de totes les anomalies sorgides, tant a la maquinària com a la producció. A les confiteries amb més de tres oficials serà obligatòria l'existència d'un Mestre obrador, a no ser que el propi empresari realitzi aquestes funcions per tenir els coneixements professionals adequats.

Oficial de 1^a

És qui havent realitzat el procés de l'aprenentatge amb la deguda perfecció i adequat rendiment, executa amb iniciativa i responsabilitat totes o algunes tasques pròpies de la seva professió, amb productivitat i resultat correctes, coneixent les màquines i eines que tingui al seu càrrec, tenint cura de la seva eficàcia i conservació, posant en coneixement dels seus superiors qualsevol mena de desperfecte que observi i que pugui disminuir el procés productiu. Dominarà i realitzarà degudament totes les feines de formulació i acabats en general.

Oficial de 2^a

Integraran aquesta categoria aquells que sense arribar a la perfecció exigida pels Oficials de primera, executin les tasques abans esmentades amb la suficient correcció i eficàcia. Dominarà l'elaboració de totes les masses bàsiques, la cocció i els petits acabats.

Ajudant/a

És qui ajuda en la realització de les tasques encomanades als oficials de primera i segona, considerant-se capacitat per suplir a aquests darrers en cas d'absència mentre duri la seva situació laboral en aquesta categoria.

Operari/a major de 18 anys

És qui té el càrrec seu tasques manuals o mecàniques a l'obra i ajuda en la mesura i el pesatge i el trasllat de les mercaderies, alhora que es alligona en els coneixements de l'activitat.

Aprenent/a 16-17 anys

És qui realitza tasques característiques anàlogues referents a l'ofici o a la professió, per virtut de la qual l'empresari, alhora que utilitza el seu treball, s'obliga a ensenyar-li ell mateix o a través d'altres persones l'activitat artesana pastissera en l'obra.

Auxiliar

És el treballador/a que té més de 18 anys i que no té qualificació professional i es dedica a tasques secundàries.

Netejador/a

És l'operari que, al servei de l'empresa, es dedica a la neteja dels locals de fabricació, magatzem, oficines, botiga, servei, etc.

2. El personal mercantil està format per les següents categories:

- a) Encarregat/da, capatàs i caps de magatzem
- b) Encarregat/da de secció i Dependent/a principal
- c) Dependent/a
- d) Ajudant/a
- e) Xofer repartidor/a
- f) Operari/a especialista
- g) Netejador/a
- h) Aprenent/a 16-17 anys

Encarregat/ada, capatàs i caps de magatzem

És qui sota les ordres directes de l'empresa, coordina, controla i desenvolupa els plans corresponents, els programes i les activitats, i ordena l'execució de les feines.

Capatàs: És qui en absència de l'encarregat executa momentàniament les seves funcions.

Cap de magatzem: És qui sota les ordres de l'empresa, porta a terme, per delegació, la direcció del magatzem i sap executar, planejar i preparar totes els treballs que s'hi realitzin.

Encarregat/da de secció i Dependent principal

És qui té coneixements acreditats i dirigeix la feina de la resta del personal mercantil.

Dependent

És l'empleat encarregat de realitzar les vendes amb coneixements pràctics dels articles que ha de despatxar, de forma, que a més, pugui orientar al públic en general en les seves compres (quantitat precisa segons característiques de l'ús que es destini, novetats, etc.). Haurà de tenir cura del recompte de mercaderies per sol·licitar la seva reposició en el temps oportú i exhibició dels articles als aparadors i vitrines, tenint a més, els coneixements elementals de càlcul mercantil que son necessaris per efectuar les vendes.

Ajudant/a

És aquell empleat que, havent realitzat l'aprenentatge, auxilia als dependents en les seves funcions pròpies, facilitant les tasques, podent realitzar per sí mateixos operacions de venda.

Xofer repartidor/a

És qui s'ocupa de la distribució als clients de l'empresa amb un vehicle apropiat. Ha de realitzar la càrrega i la descàrrega del vehicle i ha de vetllar pel seu manteniment i conservació.

Operari/a especialista

Els operaris especialistes realitzen tasques de muntatge de components, tasques de verificació de peces i solucionen incidències.

Netejador/a

És qui, al servei de l'empresa, es dedica a la neteja dels locals de venda al públic. L'empresa també el pot destinar a la neteja dels locals de fabricació, magatzem, serveis, etc.

Aprenent/a 16-17 anys

És qui realitza tasques característiques anàlogues referents a l'ofici, per virtut de la qual l'empresari, alhora que utilitza els seus serveis, s'obliga a ensenyar-li per ell mateix o a través d'altres persones l'activitat mercantil.

3. El personal administratiu està format per les següents categories:

- a) Pèrit i tècnic/a grau mitjà
- b) Cap 1ª d'administració
- c) Cap 2ª d'administració
- d) Oficial 1ª administració
- e) Oficial 2ª administració
- f) Auxiliar administració
- g) Aspirants 1r i 2n any
- h) Aprenents en formació
- i) Menors i majors de 18 anys

Perit i tècnic/a grau mitjà

És qui amb possessió d'un títol acadèmic, executa en l'empresa funcions, amb o sense comandament, propis de la seva titulació.

Cap de 1ª d'administració

És l'empleat que té coneixements complets del funcionament de tots els serveis administratius, porta la responsabilitat i direcció de les tasques administratives de l'empresa.

Cap de 2ª d'administració

És l'empleat que sota les ordres de qui dirigeix el funcionament administratiu de l'empresa, funciona amb autonomia en el marc de la comesa assignada en el departament o la secció, ordenant el treball del personal que presti serveis dins el departament. Dins aquesta categoria, si s'escau, s'inclouran els/les comptables i caixers/eres majors.

Oficial 1ª d'administració

És l'empleat amb un servei determinat a càrrec seu que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, amb o sense empleats a les seves ordres, executa alguna de les feines següents: facturació i càlcul, transcripció dels llibres comptables, redacció de correspondència, càlcul de nòmines i operacions anàlogues. S'inclouran en aquesta categoria els taquimecanògrafs en un idioma estranger.

Oficial 2ª d'administració

És l'empleat amb iniciativa restringida i amb subordinació al cap o oficial de 1ª. Realitza operacions auxiliars de comptabilitat, organització d'arxius, correspondència sense iniciativa pròpia i la resta de feines similars. En aquesta categoria s'inclouran els taquimecanògrafs en idioma nacional.

Auxiliar d'administració

És l'empleat de més de 18 anys que, sense iniciativa pròpia, es dedica a l'oficina a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents a la seva feina. En aquesta categoria s'inclouran els telefonistes i mecanògrafs.

Aspirants de 1r i 2n any

És qui, amb una edat compresa des del seu ingrés fins els 18 anys, treballa alhora que s'instrueix en funcions pròpies d'oficina administrativa.

Aprenents amb formació i majors i menors de 18 anys

Son aquells empleats vinculats a l'empresa mitjançant un Contracte de Treball formatiu.

Article 19. Grups Professionals

Els grups professionals dins aquest sector es definiran en base a criteris objectius, en funció de l'autonomia, responsabilitat, comandament, complexitat de la feina, coneixements i experiència. Els grups professionals es defineixen seguint els següents criteris generals:

Grup Professional 1

Aprenent/a 16-17 anys

Aspirants 1r i 2n any

Grup Professional 2

Operari/a major 18 anys

Grup Professional 3

Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball i instruccions precises, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i no necessiten formació específica.

Auxiliar d'obra

Netejador/a

Operari/a especialista

Auxiliar d'administració

Grup Professional 4

Integrarà aquest grup el personal que, encara que realitzi funcions sota unes instruccions precises, necessiten el coneixement professional adient i aptitud pràctica per realitzar-lo.

Ajudant/a d'obra

Ajudant/a

Oficial 2ª d'administració

Grup Professional 5

Treballadors d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament per part de les persones encarregades de la seva execució, comportant sota supervisió, la responsabilitat de les mateixes, podent ser ajudats per altres persones treballadores.

Oficial 2ª d'obra

Dependent/a

Xofer repartidor/a

Oficial 1ª d'administració

Grup Professional 6

Realització de funcions d'integrar, coordinar y supervisar l'execució de varies tasques homogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Inclou la realització de tasques que, encara que sense implicar ordenació de treball, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Oficial 1ª d'obra

Encarregat/da de secció i Dependent/a principal

Grup Professional 7

Realització de funcions d'integrar, coordinar y supervisar l'execució de varies tasques homogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. Inclou la realització de tasques complexes, però homogènies, que encara que no impliquen comandament, exigeix un alt contingut intel·lectual.

Cap 2ª d'administració

Grup Professional 8

S'integrarà en aquest grup aquells empleats que realitzin feines d'execució autònoma que exigeixen iniciatives per part dels treballadors encarregats de la seva execució.

Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de les tasques homogènies, podent suposar corresponsabilitat de comandament, i són sotmeses a la supervisió directa o sistemàtica de l'element jeràrquic superior.

Mestre obrador

Encarregat/da, capatàs i caps de magatzem

Cap 1ª d'administració

Grup Professional 9

Estaran inclosos en aquest grup professional aquell personal que realitzi tasques complexes però homogènies que, encara que no impliquin responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana en el marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica. Poden participar en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en el càrrec esmentat d'especialitat tècnica.

Perits i/o titulats/des de grau mitjà

Grup Professional 0

Els treballadors que pertanyen a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen y controlen les activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seves funcions estan dirigides a l'establiment de polítiques orientades per l'eficaç utilització dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'assolir els objectius planificats, prenen decisions que afecten als aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa.

Gerent/ Director

Article 20. Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional en el si de l'empresa, no tindrà cap més altre limitació que les exigides per les titulacions professionals o acadèmiques precises per l'exercici de la prestació de treball i amb respecte a la dignitat del treballador.

2. La mobilitat funcional per la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional, solament serà possible si existeixen raons de tipus tècniques o d'organització que ho justifiquin i pels temps indispensable per la seva execució, venint obligat l'empresari a comunicar les raons d'aquesta decisió als representats legals dels treballadors.

3. El treballador, doncs, una vegada produïda la mobilitat funcional abans esmentada, la qual es podrà exercir amb les úniques limitacions assenyalades als articles 22 i 39 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, haurà de complir les instruccions de l'empresari o la persona en qui aquest delegui l'exercici habitual de les seves funcions organitzatives o directives, executant les feines o tasques que li són encomanades dintre el contingut general de la prestació laboral.

4. En qualsevol cas, s'aplicaran les mesures previstes al respecte, als apartats 2, 3 i 4, de l'article 39, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 21. Contractació mobilitat funcional

Respecte a la mobilitat funcional esmentada al darrer article, es prohibeix expressament per part de les Empreses la contractació de treballadors per tal d'ocupar el lloc de treball que pugui quedar vacant, de forma provisional, com a conseqüència de l'exercici de la mobilitat funcional per part de l'empresari.

En quan a les retribucions i consolidacions de categories com a conseqüència de les situacions produïdes en els casos de mobilitat funcional, s'estarà a allò que disposa els apartats 2,3, i 4, de l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors, afegint que es tindrà dret

a reclamar el ascens quan se hagi realitzat funcions superiors durant 6 mesos en un any o 8 mesos en dos anys, encara que sigui dins del mateix grup professional.

Capítol 4. Ingressos, període de prova, contractació eventual, ascensos, promocions i cessaments

Article 22. Períodes de prova

Qualsevol ingrés en l'empresa es realitzarà a títol de prova.

El període de prova per les incorporacions que no tinguin la consideració de fixos de plantilla s'hauran de delimitar de la següent manera:

- a) Personal tècnic: 3 mesos
- b) Resta de personal: 15 dies

Pel personal de nova incorporació a l'empresa com a plantilla fixa, s'establiran els següents períodes de prova:

- a) Personal tècnic: 3 mesos
- b) Personal d'obra, mercantil i administratiu: 2 mesos
- c) Personal subaltern i aprenents: 15 dies

Transcorregut el període de prova, sense que s'esdevingui denúncia de cap d'ambdues parts, el treballador haurà de continuar a l'empresa d'acord amb les condicions que s'estipulen en aquest Conveni.

Article 23. Cessament

El cessament del personal s'ha d'avisar a l'empresa quinze dies abans i per escrit; si no es realitza aquest previ avis, s'haurà de descomptar de la liquidació l'import de tants dies com temps hagi deixat de donar el previ avis.

Article 24. Cessament treballadors eventuais

Els treballadors eventuais cessen la seva activitat automàticament al concloure el termini de les circumstàncies a què faci referència el contracte escrit.

Article 25. Contractació

El contracte de treball per defecte serà per temps indefinit, però existeixen certes excepcions.

Dins l'àmbit d'aplicació del present Conveni, es podran celebrar contractes de treball per circumstàncies de la producció, amb les següents característiques.

Segons la darrera modificació del text refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, d'acord el que s'estableix a l'article 15, es podran realitzar contractes per circumstàncies de la producció l'increment ocasional i imprevisible, i les a oscil·lacions que, encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre el treball estable disponible i el que es requereix. S'inclouen les oscil·lacions que deriven de vacances anuals. La duració no pot ser superior a sis mesos, però en aquest cas el conveni accepta una duració màxima d'un any i es permet una sola prorroga que no superi la duració màxima legal.

També es podran fer contractes per circumstàncies de la producció per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una duració reduïda, aquesta modalitat estableix una duració màxima de 90 dies a l'any natural, no consecutius. No s'estableix límit de persones treballadores que siguin necessàries per atendre cada un dels 90 dies. Es necessària una previsió l'últim trimestre de l'any anterior.

Article 26. Contracte formatiu

Podem distingir dos tipus de contracte formatiu, el d'alternança i el d'obtenció de la pràctica professional.

En quan aquesta modalitat ens basem amb allò que disposa la darrera modificació del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, d'acord el que s'estableix a l'article 11.

El contracte de formació en alternança té per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els processos formatius corresponents en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació. Substitueix el contracte per a la formació i l'aprenentatge, integrant el de formació dual universitària.

La durada del contracte serà d'un mínim de 3 mesos i un màxim de 2 anys, i es podrà desenvolupar a l'empara d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, si està previst al pla o programa formatiu.

El temps de treball efectiu no podrà ser superior al 65 %, durant el primer any, o al 85 %, durant el segon, de la jornada màxima prevista al conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa, o, si no, jornada màxima legal.

El contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional, adequada al nivell d'estudis, i es podrà concertar amb els que estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, així com amb els que posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habiliten o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a 6 mesos ni excedir 1 any.

Article 27. Vacants

Per tal de proveir les vacants que es produeixen en els diversos llocs de treball, s'ha de seguir el criteri de combinar el temps treballat a l'empresa amb la capacitat professional.

L'empresa les podrà proveir ocupant personal de nou ingrés si no hi ha a l'empresa personal capacitat per cobrir-los.

Capítol 5. Vacances, permisos i llicències

Article 28. Vacances

Tot el personal, qualsevulla que sigui la seva categoria, que presti els seus serveis en les empreses compreses en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, gaudirà en concepte de vacances de 30 dies naturals, havent-se de gaudir, com a màxim, 15 dies consecutius entre l'1 de Juny al 30 de setembre i, els altres 15 dies, durant la resta de l'any.

Durant el període esmentat de vacances es meritara el salari base, el plus conveni i el complement "ad personam" si el tingués. La quantitat total que li correspongui la percebrà el dia abans del seu començament.

Quan durant el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa, coincidís amb una situació d'incapacitat temporal del treballador, accident de treball, embaràs, part, lactància, o amb el període de suspensió per maternitat, adopció o acolliment, es tindrà dret a gaudir el període de vacances una vegada finalitzades qualsevol d'aquestes situacions, encara que aquestes s'hagin de gaudir l'any natural següent.

Article 29. Permisos retribuïts

Els treballadors tenen dret als premis retribuïts amb el salari base, el plus de conveni i, si s'escau, el complement "ad personam" pels motius següents:

- 1) De dos a cinc dies laborables, en funció de si s'ha d'efectuar un desplaçament fora del lloc de residència en cas de mort de pares, pares polítics, avis, cònjuge, parella de fet reconeguda com a tal en el registre de parelles, fills, nets i germans.
 - 2) Cinc dies laborables en cas de malaltia greu de pares, pares polítics, avis, fills, cònjuge i parella de fet, o convivents que necessitin de la seva cura, així com també per infantament de l'esposa o de la parella de fet.
 - 3) Vint dies naturals en cas de matrimoni o, en el seu cas, de la data del reconeixement de parella de fet, una vegada inscrit/a com a tal en el registre de parelles de fet.
 - 4) Qui acudeixi a visita mèdica, justificant-la degudament, pel temps de durada d'aquesta.
 - 5) Es concedirà el permís necessari per assistir a l'examen de conduir.
 - 6) Les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència del treball per lactància d'un fill menor de nou mesos, que podran dividir en dues fraccions de mitja hora dins de la jornada laboral.
- Els progenitors poden reduir mitja hora la seva jornada laboral. En aquest cas, els treballadors podran entrar o sortir mitja hora abans de la seva jornada habitual.
- Per voluntat dels progenitors treballadors, es podrà fer una suma d'hores de permís de lactància y transformar-les en jornades completes.
- 7) Quatre dies a l'any per assumptes propis, avisant a l'empresari amb quaranta-vuit hores d'antelació, sense que pugi coincidir ni immediatament abans, ni després, de ponts, festes o vacances.
 - 8) Un dia laborable en cas d'intervenció quirúrgica a ambulatori, en el que no s'hagi precisat ingrés hospitalari.
 - 9) Dos dies laborables per trasllat del domicili habitual, degudament justificat.
 - 10) Pels temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals, fecundació assistida i tècniques de preparació al part, que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.
 - 12) Tres dies laborables en els casos de necessària tramitació en els supòsits de preadopció nacional o internacional, així com també en els casos d'acolliment.
 - 13) En allò no contemplat en aquests apartats s'ha d'observar l'establert en la legislació vigent.

Capítol 6. Roba de treball

Article 30. Roba de treball

Les empreses han de lliurar al seu personal la roba de treball següent:

- a) Obrador: dues jaquetes l'any i dos davantals cada sis mesos
- b) Dependència mercantil: dues bates l'any.

Al personal li seran lliurades dues còpies o gorres l'any. El seu ús serà obligatori, tenint en compte la quantitat de cabell.

La neteja d'aquesta roba de treball l'ha de realitzar el treballador.

En aquelles empreses on es treballi en càmeres frigorífiques, s'haurà de facilitar als treballadors que desenvolupin tasques en aquestes instal·lacions dues peces d'abric: una jaqueta i un equip protector d'aigua, així com un parell de botes contra les relliscades.

Capítol 7. Sistema retributiu

Article 31. Sistema retributiu

El sistema retributiu que s'estableix és el següent:

- 1) El salari base s'estipula en l'escala que es recull en l'annex número 1 d'aquest Conveni.
- 2) El plus conveni s'estipula en l'escala que es recull en l'annex 1 del Conveni i compensa els conceptes de:
 - a) Puntualitat
 - b) Assistència i permanència en el treball

- c) Estímul en la producció
- d) Plus de distància i plus de transport
- e) Qualsevulla millora reglamentària o voluntària establerta amb anterioritat per l'empresa.

Article 32. Incrementos

Els increments salarials pactats en aquest conveni són els següents:

1. Per l'any 2025 s'estableix un increment del 3%
 2. Per l'any 2026 s'estableix un increment del IPC de Catalunya del 2025 + 0.5%
 3. Per l'any 2027 s'estableix un increment del IPC de Catalunya del 2026 + 0.75%
- En cap cas pot haver un salari anual inferior al SMI + 1,5%

Article 33. Antiguitats consolidades

Tots els treballadors i treballadores que haguessin consolidat l'antiguitat a l'empresa fins el dia 31 de Desembre de 1996, es farà constar aquest concepte a la fulla de salaris com a complement "Ad personam", sense que pugui ser objecte de compensació o absorció, amb els corresponents increments retributius dels conceptes salarials d'aquest Conveni.

Article 34. Paga beneficis

Les empreses concediran als seus treballadors, en concepte de paga de participació de beneficis, el 9% del salari base, en còmput anual. Aquesta paga s'abonarà a prorrata mensual.

Article 35. Complementos de venciment periòdic superior al mes

A tots els treballadors afectats per aquest Conveni, se'ls hi abonarà cada any dues gratificacions extraordinàries els dies 25 de Juny i 15 de Desembre, essent el seu còmput semestral.

Aquestes pagues extraordinàries es meritiran de la forma següent:

- a) Paga de Juny: des de l'1 de Gener fins al 30 de Juny.
- b) Paga de Nadal: des de l'1 de Juliol fins al 31 de Desembre.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de cada semestre natural, se'ls hi aplicarà la paga extraordinària en proporció al temps de permanència a l'empresa. L'import de cadascuna d'aquestes gratificacions correspondrà a 30 dies de salari base, plus de conveni i, si s'escau, l'import del complement personal d'antiguitat, congelat al valor de 31 de Desembre de 1996.

Article 36. Treballs nocturns

Tots els treballs que es realitzin entre les 21.00 i les 6.00 s'han de remunerar amb el 25% de recàrrec sobre el salari real.

Article 37. Desplaçaments

A qualsevol treballador que per indicació i a compte de l'empresa efectuï desplaçaments amb vehicle propi, li ha de ser abonada la quantitat de 0,32 € per quilòmetre recorregut a 2025, actualitzant aquest import amb els increments pactats pels següents anys.

Aquest haurà de tenir les assegurances de responsabilitat civil en regla les quals hauran de cobrir qualsevol contingència, ja sigui a ell o a terceres persones.

Capítol 8. Faltes i sancions

Article 38. Faltes

Les faltes comeses pels treballadors/es al servei de les empreses regulades per aquest Conveni es classifiquen atenent la seva importància en lleus, greus i molt greus.

a) Són faltes lleus les de puntualitat, les discussions violentes amb els companys de treball, les faltes d'higiene i neteja; la no comunicació abans, podent haver-ho fet, de la falta d'assistència al treball i qualsevulla altra de naturalesa anàloga.

S'entén com a falta de puntualitat el retard de més de cinc vegades a l'entrada del treball o si el total dels retards totalitzen més de trenta minuts al mes.

b) Són faltes greus les comeses contra la disciplina del treball o contra el respecte degut a superiors, companys o subordinats; simular la presència d'un altre treballador signant per ell; absentar-se del treball sense llicència dins de la jornada, fingir malaltia o demandar permís al·legant causes no existents; no observar les mesures de seguretat i higiene en el treball, i, en general, les reincidències en faltes lleus durant el termini de tres mesos i totes les de característiques anàlogues a les esmentades.

c) Són faltes molt greus el frau i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball; els maltractaments de paraula o la falta greu de respecte i consideració a l'empresari o als seus familiars i als companys o subordinats; la violació de secrets de l'empresa; l'embriaguesa i la blasfèmia habituals; la reincidència en faltes greus dins del termini d'un any.

Article 39. Sancions

Les sancions a imposar en cada cas, segons les faltes comeses són les següents:

- Per faltes lleus: l'amonestació verbal, l'amonestació escrita o la suspensió durant un dia de feina i havers.
- Per faltes greus: la suspensió d'ocupació i d'haver de dos a cinc dies.
- Per faltes molt greus: la suspensió d'ocupació i sou per més de quinze dies i l'acomiadament.

Les sancions que puguin imposar-se en l'ordre laboral s'entenen sens perjudici de passar el tant de culpa als tribunals, quan la falta comesa pugui constituir delictes o donar compte a les autoritats governatives, si s'escau.

Article 40. Prescripció de sancions

Les faltes lleus prescriuen als deu dies, les faltes greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a comptar de la data en que l'empresa va tenir coneixement d'aquests fets i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

Capítol 9. Complement de les prestacions de la Seguretat Social

Article 41. Complementos de IT

En cas de malaltia comuna o d'accident no laboral degudament acreditat per la Seguretat Social, les empreses han d'abonar als treballadors la diferència de l'import entre la quantitat percebuda en concepte d'indemnització econòmica, per IT i el 100% del total resultant de la cotització a la Seguretat Social, tot això a comptar des dels sis dies de la data de la baixa i fins un màxim de nou mesos per any, sempre que el treballador tingui una antiguitat en l'empresa superior a sis mesos.

L'empresa es reserva el dret de suprimir l'ajut expressat al paràgraf anterior quan de l'informe del metge, lliurement designat per l'empresa, es dedueixi que el treballador abusa dels drets que li concedeix la Seguretat Social, la qual cosa implica deslleialtat envers l'esperit que li atorga aquesta concessió.

El treballador que causi baixa per accident de treball o malaltia professional, percebrà el mateix complement que en el supòsit del paràgraf primer referit al total de la base de cotització per accident, però sense l'obligació per part d'aquest de cobrir el període d'antiguitat de sis mesos en la seva permanència a l'empresa.

Malgrat això i en tots els supòsits de processos de baixa mèdica derivats de qualsevol contingència, la garantia de la percepció del 100 per 100 operarà sense límit de temps

en el cas que el treballador acrediti un absentisme anual inferior al 6%, a comptar des de la data de l'any immediatament anterior del fet causant de la darrera baixa mèdica. En relació al que disposa al paràgraf precedent, en cap cas s'entendrà com a absentisme el processos de baixa per maternitat; llicències retribuïdes i llicències de caire sindical.

Article 42. Assegurança d'accidents per mort i incapacitat permanent absoluta

La representació econòmica es compromet, dins el termini de 60 dies a comptar des de la publicació d'aquest Conveni en el Diari Oficial de la província de Tarragona, a gestionar i formalitzar a favor de tots els treballadors de les empreses subjectes a aquest Conveni, una assegurança d'accidents per mort i incapacitat permanent absoluta. Les causes que ho motivin han de ser conseqüència d'accident, sigui o no laboral, i la seva quantia és de 20.000 €, per a qualsevulla de les dues contingències.

Les esmentades quantitats les han de cobrar els beneficiaris o hereus legítims de les víctimes o accidentats, segons les normatives vigents i de la Seguretat Social, llevat de la designació expressa de l'interessat dels beneficis esmentats.

Article 43. Reconeixement mèdic

Les empreses, mitjançant el Gremi Provincial d'Artesans Pastissers de Tarragona, han de sol·licitar anualment, al Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball, el reconeixement mèdic de tots els treballadors i treballadores.

Article 44. Jubilació

El treballador que voluntàriament desitgi jubilar-se i compleixi l'edat i requisits exigits per la Llei, sempre que tingui una antiguitat mínima a l'empresa de quinze anys, tindrà dret a que la mateixa li concedeixi una llicència retribuïda de cinquanta dies, els quals s'hauran de gaudir immediatament abans de la data prevista de la jubilació. La retribució a meritjar en aquest supòsit serà a raó del sou base, plus de conveni i retribució voluntària, si s'escau.

Jubilació parcial amb contracte de relleu: Per a aquelles persones que ho desitgin i compleixin els requisits legals, la empresa acordarà aquesta modalitat contractual. El contracte de relleu serà indefinit excepte en els casos en que la empresa desitgi amortitzar el lloc de treball de la persona jubilada parcial o quan previngui ocupar aquest lloc mitjançant promoció interna y aquest ascens faci inviable el relleu.

Capítol 10. Excedències

Article 45. Excedències

En quan al règim d'excedències, s'estarà a allò que disposa l'article 46, 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.

Article 46. Altres excedències i reducció de la jornada de treball

D'acord allò establert per la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, es tindrà dret a una reducció de la jornada de treball entre un octau, com a mínim, i la meitat, com a màxim, en els següents supòsits:

- Guarda legal d'un menor de dotze anys, discapacitat físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi cap activitat retribuïda.
- Tenir cura d'un familiar fins a 2^{on} grau que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per ell mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Aquesta reducció de la jornada és un dret individual del treballador. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període del gaudí tant del permís de lactància com del de la reducció de jornada corresponen al treballador. El treballador ha de fer un preavís a l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data de la reincorporació a la seva jornada ordinària.

Excedència per tenir cura de:

- Fill (natural o adoptat) o en acolliment, tant permanent com preadoptiu de menor de 3 anys: Durada màxima de 3 anys. Computa a efectes d'antiguitat, amb reserva de lloc de treball durant el primer any. A partir del 2ón.any, reserva del lloc en grup professional o categoria equivalent.
- Familiar fins a 2ón. grau que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda: Durada dos anys. Computa a efectes d'antiguitat i reserva del lloc de treball durant el primer any.

Aquestes excedències són un dret individual del treballador. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generes aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Durant l'excedència es manté el dret d'assistència a cursos de formació.

Tanmateix es reconeix el dret de la persona treballadora a adaptar la duració i distribució de la seva jornada de treball, o el d'acumular el permís de lactància en jornades completes després del permís de maternitat o paternitat.

Article 47. Igualtat d'homes i dones

Per tal de millorar l'accés a l'ocupació, classificació i promoció professional, formació, retribucions, ordenació dels temps de treball i altres aspectes, las parts signants d'aquest conveni es comprometen a atendre escrupolosament així com fer complir l'assenyalat a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, amb la finalitat d'assolir dins els centres de treball la igualtat efectiva de dones i homes, eliminant les discriminacions que poguessin haver-hi per raó de sexe.

Article 48. Violència de gènere

Tots els treballadors tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a un mateix, que garantís la seva dignitat i la seva integritat física i moral. Les persones amb responsabilitat de comandament, tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

Per la prevenció de l'assetjament sexual per raons de sexe, s'elaborarà un Protocol d'actuació que inclourà, com a mínim, els següents principis:

- a. El compromís de l'Empresa de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raons de sexe.
- b. La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre homes i dones.
- c. El tractament reservat de les denúncies dels fets que es poguessin donar a terme d'assetjament sexual i per raó de sexe, sense perjudici a lo establert en la normativa de règim disciplinari.
- d. La identificació de les persones responsables de atendre a qui formulen queixa o denuncia.
- e. Posar en coneixement de tots els treballadors el corresponent procediment que s'habiliti.

Capítol 11. Representació Sindical

Article 49. Representació sindical

Tots els representats legals del treballadors gaudiran de trenta hores mensuals retribuïdes si només n'existís un sol a l'empresa; cas de que fossin més d'un i en Empreses de més de cent treballadors, gaudiran de les hores establertes legalment, que

seran acumulables tant en aquest tipus d'empresa com en les que per el nombre de treballadors en plantilla els hi correspongui a cada Delegat o Membre del Comitè un major crèdit horari.

Es facilitarà la labor - seccions sindicals - dels Delegats Sindicals per la informació i cobrament de les quotes.

En totes les Empreses de més de 10 treballadors es posarà a disposició dels treballadors un cartell d'anuncis pel seu us, tant del Delegat de Personal com per el responsable de la secció sindical corresponent.

Les seccions sindicals tenen dret a l'any a sis dies no retribuïts per l'assistència a conferències, congressos, etc.

En compliment del contemplat a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical de 2-VII-1985 (B.O.E. DEL B-VIII-85), les Empreses retindran dels seus salaris la quota sindical d'aquells treballadors que voluntàriament ho sol·licitin.

Capítol 12. Teletreball

Article 50. Regulació del Teletreball

Les empreses i treballadors podran pactar lliurement la possibilitat de realitzar tota o una part de la seva jornada laboral en situació de teletreball.

Quan existeix representació legal dels treballadors, les condicions seran pactades amb aquests, però en qualsevol cas, existeixi o no representació legal dels treballadors, s'hauran de regular com a mínim els aspectes següents:

- Inventari de mitjans, equips i eines (inclosos consumibles i mobles) i la seva vida útil.
- Enumerar les despeses, forma de quantificació i realització de la compensació.
- Horari de treball i regles de disponibilitat
- Percentatge i distribució, entre el treball presencial i el treball a distància, si escau.
- Centre de treball adscrit.
- Lloc escollit pel treballador per desenvolupar el teletreball.
- Terminis de preavis en situacions de reversibilitat i termini o duració de l'acord.
- Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- Procediments en cas de produir-se dificultats tècniques
- Instruccions dictades per l'empresa, en matèria de protecció de dades i sobre la seguretat de la informació.

Clàusules addicionals

Primera

Qualsevol treballador que presenti a l'empresa on presta els seus serveis una sol·licitud de permís per a exàmens en un centre oficial reconegut, on s'imparteixin estudis sobre matèries relacionades amb el sector de l'alimentació relacionats amb la pastisseria, aquest li ha de ser concedit pel temps que duri la prova. Si s'ha de desplaçar fora del lloc de residència tindrà dos dies seguits de permís.

Segona

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els treballadors, es podrà procedir, previ el preceptiu període de consultes, a la inaplicació, total o parcial, de les condicions establerts en el present conveni i que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Les empreses han de comunicar als representants legals dels treballadors o, altrament als seus treballadors, les raons justificatives d'aquesta decisió, emmarcant-se les raons justificatives d'aquesta decisió en el supòsits previstos a l'apartat 3, de l'article 82, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Aquesta comunicació, en cas d'acord, s'ha de remetre obligatòriament per escrit a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa, així com la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en que resulti d'aplicació la vigència d'un nou conveni col·lectiu.

En el cas de sorgir desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts, podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni la qual disposarà d'un termini de set dies per a pronunciar-se en relació a la mesura proposada. Cas de no assolir-se un acord al sinus de la Comissió Paritària del conveni, l'empresa i la representació legal dels treballadors podran recórrer al Tribunal Laboral de Catalunya, per tal de solucionar de manera pràctica i efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords de les matèries motiu de controvèrsia, incloent el compromís previ de sotmetre els motius de desacord a un arbitratge vinculant i que, en aquest supòsit, el conseqüent laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords assolits en període de consultes, sent recurrible solament conforme el procediment i en base als motius establerts per l'article 91 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Tant la part social com empresarial, estan obligats a mantenir en la màxima reserva i privacitat, la informació rebuda i n'han d'observar el silenci professional corresponent.

Tercera

Les empreses dedicades a la elaboració i venda de pastisseria, confiteria, brioixeria i rebosteria, en tot allò relatiu a la salut laboral, s'estarà al que disposa la Llei 31/95, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el Real Decret 39/97, de 17 de gener, del Reglament del serveis de prevenció, i demés normes de desenvolupament que poguessin publicar-se en el futur.

Disposició transitòria primera

Durant la vigència d'aquest conveni, que finalitza el 31 de desembre de 2027, s'acorda que els increments pactats en aquest conveni no seran compensables ni absorbibles.

Annex I

Grup	Categoria
0	Gerent/ Director
9	Pèrit i tècnic/a grau mitjà
8	Mestre obrador
8	Encarregat/da, capatàs i caps de magatzem
8	Cap 1 ^a d'administració
7	Cap 2 ^a d'administració
6	Oficial 1 ^a obrador
6	Encarregat/da de secció i Dependent/a principal
5	Oficial 2 ^a obrador
5	Dependent/a
5	Xofer repartidor/a
5	Oficial 1 ^a administració
4	Ajudant/a obrador

4	Ajudant/a
4	Oficial 2ª administració
3	Auxiliar d'obrador
3	Netejador/a
3	Operari/a especialista
3	Auxiliar d'administració
2	Operari/a major 18 anys
1	Aprenent/a 16/17 anys
1	Aspirants 1r i 2n any

Annex II

Taules Salarials 2025

	SB	plus conveni	beneficis	total anual
Gerent/Director	1031,89	409,52	92,87	21294,15
Pèrit i tècnic/a grau mig	1031,89	409,52	92,87	21294,15
Mestre obrador	1031,89	318,75	92,87	20023,43
Encarregat/ada, capatàs i caps de magatzem	1031,89	318,75	92,87	20023,43
Cap 1ª d'administració	1031,89	318,75	92,87	20023,43
Cap 2ª d'administració	961,80	309,91	86,56	18842,63
Oficial 1ª obrador	961,80	277,06	86,56	18382,82
Encarregat/ada de secció i Dependent/a principal	961,80	277,06	86,56	18382,82
Oficial 2ª obrador	961,80	237,97	86,56	17835,43
Dependent/a	961,80	237,97	86,56	17835,43
Xofer repartidor/a	961,80	237,97	86,56	17835,43
Oficial 1ª administració	961,80	237,97	86,56	17835,43
Ajudant/a obrador	934,13	209,55	84,07	17020,39
Ajudant/a	934,13	209,55	84,07	17020,39
Oficial 2ª administració	934,13	209,55	84,07	17020,39
Auxiliar d'obrador	893,54	239,29	80,42	16824,71
Netejador/a	893,54	239,29	80,42	16824,71
Operari/a especialista	893,54	239,29	80,42	16824,71
Netejador/a	893,54	239,29	80,42	16824,71
Auxiliar d'administració	893,54	239,29	80,42	16824,71
Operari/a major 18 anys	893,54	239,29	80,42	16824,71
Aprenent/a 16/17 anys	893,54	239,29	80,42	16824,71
Aprenent/a 16/17 anys	893,54	239,29	80,42	16824,71
Aspirants 1er. i 2ón. any	893,54	239,29	80,42	16824,71
Menors i majors 18 anys	893,54	239,29	80,42	16824,71

Annex III

Protocol LGTBI

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

Mesures planificades

Primer. Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació

Proposta:

L'empresa assumeix com a propis els principis de no-discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe; estat civil; edat; origen racial o ètnic; condició social; religió o conviccions; idees polítiques; orientació sexual; expressió o identitat de gènere; diversitat sexe genèrica o familiar; discapacitat; malaltia; afiliació o no a un sindicat; així com per raó de llengua, tal com estableix la legislació vigent i prohibeix qualsevol tipus de conducta discriminatòria, violència o assetjament.

Segon. Accés a l'ocupació

Propostes:

- S'utilitzarà un sistema per a la selecció de personal amb un procediment específic, utilitzant currículums cecs que permetin identificar i avaluar les candidatures exclusivament en funció dels coneixements, actituds, habilitats i/o competències requerides per als diferents llocs de treball.
- Aquelles empreses que de manera directa o a través d'una empresa externa utilitzin algorismes per a la selecció i el reclutament de persones, analitzaran i revisaran aquests juntament amb la RLPT per identificar possibles biaixos i corregir-los.
- Les persones encarregades del reclutament de personal i que participin en els processos de selecció hauran de rebre una formació específica i adequada per evitar biaixos.
- Establir acords de col·laboració amb entitats sense ànim de lucre que estiguin desenvolupant projectes d'inserció laboral per impulsar la contractació de persones trans. En donaran compte a la RLPT, que podrà emetre informe.

Tercer. Classificació i promoció professional

Propostes:

- Aquest sistema de classificació professional haurà de garantir que no es produeixi discriminació directa o indirecta de les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre d'altres la qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.
- En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens han de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat; discapacitat; gènere; origen, inclòs el racial o ètnic; estat civil; religió o conviccions; opinió política; orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere; diversitat sexe genèrica o familiar; afiliació sindical; condició social o llengua.
- Les persones treballadores tindran igualtat d'oportunitats per poder presentar-se a la cobertura dels llocs de treball vacants que puguin existir al centre de treball, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere; diversitat sexe genèrica i familiar; origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; edat o relació de parentiu amb altres persones treballadores del centre de treball.

Cambra. Formació, sensibilització i llenguatge

Propostes:

- L'empresa, en col·laboració amb associacions LGTBI especialitzades, prèvia consulta i participació de la RLPT, planificarà una formació adreçada a tota la plantilla, amb els criteris mínims següents:
 1. Definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes a la Llei 4/2023
 2. Sensibilització de les realitats de les persones LGTBI
 3. Tipus de conductes discriminatòries i d'assetjament.
 4. Coneixement de les mesures incloses al conveni sectorial o acord empresarial.

5.Coneixement del protocol d'actuació enfront de l'assetjament, discriminació o violència envers les persones LGTBI.

Aquesta formació tindrà un reciclatge, que s'inclourà al pla de formació anual de les empreses.

A més de la sensibilització anteriorment citada, les persones que s'encarreguin del reclutament o participin en processos de selecció, comandaments intermedis, quadres de direcció o qualsevol que tingui a càrrec seu persones treballadores, hauran de rebre una formació específica que contingui com a mínim el contingut següent:

- 1.Capacitació en diversitat i inclusió.
- 2.Foment de l'empatia i l'escolta activa.
- 3.Gestió de la diversitat en entorns laborals.
- 4.Lideratge inclusiu en la gestió d'equips.
- 5.Prevenició i abordatge d'assetjament i discriminació per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i diversitat sexe genèrica o familiar.

Aquesta formació tindrà un reciclatge, que s'inclourà al pla de formació anual de les empreses.

- Les empreses que tinguin un pla de formació/aprenentatge per a noves incorporacions, hi hauran d'incloure un mòdul de sensibilització contra la LGTBIfòbia.
- Les empreses garantirán l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.
- L'adreça de l'empresa, així com totes les persones treballadores, s'adreçaran a la persona trans, intersexual, no binària o fluida amb el nom sentit en qualsevol tipus de comunicació, tant oral com escrita (Exemples: Quadrants, targetes d'accés identificatives, correu electrònic, etc.), amb independència que no s'hagi produït el canvi registral, a excepció de la documentació oficial (Exem etc.)

Cinquè. Entorns laborals diversos, assegurances i inclusives

Propostes:

- Les empreses garantirán la protecció contra comportaments LGTB fòbics a través dels protocols davant l'assetjament i la violència a la feina per aconseguir entorns laborals diversos, inclusivament i segurs.
- Gestió de la diversitat (Introduir nova clàusula als convenis col·lectius)

1.Responsable de diversitat.

L'empresa haurà d'assignar una persona responsable de gestionar la diversitat dins de l'empresa. Les seves funcions seran, entre d'altres, rebre i respondre sol·licituds de canvi de bany i vestuari; ús d'uniforme; gestió de tràmits a l'empresa (Exemple: Canvi de targetes, correu electrònic...) o atendre aquells tràmits administratius derivats del canvi registral de la persona treballadora. La persona assignada haurà de comptar amb formació específica i adequada.

2.Visibilització.

Aquelles empreses que visibilitzin dates assenyalades en calendaris socials, hauran d'incloure-hi els dies 17 de maig (Dia Internacional Contra l'Homofòbia, Bifòbia i Transfòbia) i el dia 28 de juny (Dia Internacional de l'Orgull LGTBI)

3.Roba de treball.

Aquelles empreses que utilitzin uniformes han de garantir que siguin de gènere neutre o, si no, facilitar un uniforme d'acord amb el gènere sentit o expressat, segons les indicacions de la persona treballadora.

4.Banys i vestuaris

- L'empresa haurà de disposar de cabines i dutxes individuals als dos vestidors per salvaguardar la intimitat de totes les persones treballadores que així ho desitgin.

- El nombre de cabines i les dutxes haurà de ser proporcional al nombre de persones usuàries simultàniament en els vestidors esmentats i l'espai haurà de ser suficient per a la utilització adequada.
- Les cabines individuals han de contenir, almenys, un banc i un penjador per a la roba.

Sisè. Permisos i beneficis socials

Propostes:

- L'empresa ha de garantir que totes les persones treballadores, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere i diversitat sexe genèrica o familiar; puguin gaudir de qualsevol permís o benefici en igualtat de condicions.
- Les persones treballadores tenen dret al temps indispensable retribuït per a l'assistència de si mateixes, o acompanyament dels seus fills/filles per als tràmits administratius necessaris per al canvi registral, sense que aquest temps compti en els índexs d'absentisme i sense que disminueixi o penalitzi el càlcul per al pagament de primes, bonus o incentius existents a l'empresa.
- Les persones treballadores que decideixin iniciar els tractaments hormonals d'afirmació de gènere tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a dos anys, amb reserva de lloc de treball. desenvolupar.
- Les empreses evitaran l'exclusió de les persones trans de les campanyes mèdiques que desenvolupi cap al conjunt del personal, tenint en compte les necessitats i corporalitats de les persones trans.
- Quan les persones trans decideixin iniciar els processos d'afirmació de gènere que considerin, per ser aquests els supòsits de més exposició i vulnerabilitat i, per tant, de més risc a patir discriminació, assetjament i/o violència, l'empresa haurà de garantir-ne la seguretat i la salut mitjançant mesures específiques (Adaptació de lloc de treball, funcions i/o de jornada durant el període d'afirmació de gènere)
- Les persones treballadores que requereixin l'assistència a consultes mèdiques per motius d'afirmació de gènere de si mateixes, parelles, convivents i parents de primer grau, disposaran del temps indispensable retribuït per a l'assistència a consultes mèdiques, sense que aquests temps comptin per als percentatges d'índex d'absentisme, i sense que es tinguin en compte per a la disminució del bonus; empresa.

Setè. Règim disciplinari

Propostes:

- Règim de faltes.

L'empresa ha de garantir el dret de totes les persones treballadores, amb independència de l'ordre jeràrquic que ocupin a l'empresa, a viure amb total llibertat la seva orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere; diversitat sexe genèrica o familiar. Per això, tota falta comesa per una persona treballadora es classificarà, atenent la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

- Faltes lleus.

Manifestacions, expressions o comportaments que es produeixin espontàniament, sense cap premeditació i que comportin una agressió no intencionada basada en prejudicis contra la comunitat LGTBI.

- Faltes greus.

Tindran caràcter de falta greu tota falta lleu que, a més:

1. Reitereu en el temps el fet punible.
2. Perllonga els seus efectes durant el temps més d'un mes.
3. Perjudiqueu o dificulteu l'ascens o la promoció professional de la persona agredida.
4. La persona agressora abusa d'una posició jeràrquica superior per dur a terme una falta considerada inicialment lleu.
5. La inacció d'una persona responsable d'actuar davant una falta considerada com a lleu.

6. La denigració, ridiculització, humiliació o ofensa de les persones o famílies no heteronormatives a l'àmbit laboral.

7. Acudits; burles que ridiculitzin el sexe; l'origen racial o ètnic; la religió o conviccions; la discapacitat; l'edat; l'orientació sexual;

- Faltes molt greus:

1. La creació d'ambients hostils a la diversitat de l'orientació sexual; a les persones el gènere de les quals o expressió de gènere no coincideix amb la convenció comunament acceptada ia qualsevol altre grau de diversitat sexe genèrica o familiar.

2. Totes les actituds, accions, manifestacions, expressions, burles o comportaments que tinguin la intenció de degradar, humiliar, ofendre, ridiculitzar o discriminar de forma reiterada integrants del col·lectiu LGTBI, o els seus familiars i persones properes.

3. Les agressions físiques o verbals dins o fora del lloc de treball als membres del col·lectiu LGTBI, o als seus familiars i persones properes.

4. La fustigació, el xantatge o la coacció sota amenaça de revelar la pertinença al col·lectiu LGTBI.

5. La promoció de la ideologia de l'odi al col·lectiu LGTBI entre les persones treballadores oa l'entorn de la víctima, així com dels seus familiars i persones properes.

6. Divulgació d'imatges, vídeos o missatges que continguin contingut LGTBIfòbic o que atemptin contra la intimitat de les persones.

Si aquestes conductes es dugueren a terme fent ús d'una posició jeràrquica superior o si no s'actués davant de qualsevol tipus de situació discriminatòria, es considera una circumstància agreujant.

Règim de sancions. Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats al present conveni. Aquestes faltes s'adaptaran al règim de sancions existent a cada conveni col·lectiu. Totes les faltes anteriorment esmentades seran posades en coneixement de la RLPT i romandran a l'expedient de la persona infractora.

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

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.

El 9 d'octubre de 2024 es va publicar el Reial decret 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 al seu si.

Àmbit d'aplicació i vigència

Aquest protocol serà aplicable directament a les persones que treballen a l'empresa, independentment del vincle jurídic que els uneixi, sempre que desenvolupin la seva activitat dins l'àmbit organitzatiu de l'empresa, ia qualsevol altre personal que pogués tenir una relació assimilable, així mateix, a les persones becàries o amb vinculació en pràctiques amb aquesta.

El protocol és aplicable 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 facin a través de les tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament). Inclourà, així mateix, els esdeveniments que es produeixin en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball; a 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 caldrà renovar-lo 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 la 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.
- 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.
- Escollar la víctima: La víctima narrarà, de forma oral o escrita, els fets sense que es faci cap qüestionament davant d'aquests. Aquest procés està protegit pel deure de confidencialitat i sigil.
- Contradicció: El procediment ha de garantir, 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'han concretat en un menyscapse de les condicions laborals de la víctima, s'ha de restituir en les mateixes condicions, si la víctima així ho sol·licita.
- 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 dues 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 de l'assetjament per raó d'orientació sexual; 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/ada) 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/a en el mateix departament o àrea, la persona de la comissió i i serà substituïda per la persona suplent.

Si una persona de la comissió instructora és denunciada o denunciant, no podrà intervenir en qualsevol altre procediment fins a la resolució completa 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 allò establert en aquest protocol, per a això ha de disposar per part de l'empresa dels mitjans adequats i tenir accés a tota la informació que pugués tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a totes les dependències del centre i tota la plantilla ha de prestar la col·laboració que se li requereixi per part de la comissió instructora.
4. Recomana i gestionar amb el departament de personal les mesures cautelars que 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 escau, la proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins 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.
8. Qualsevol altres que es puguin 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 cautelament 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...).

Aquestes mesures, en cap cas, no poden suposar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les seves condicions de treball, ni modificació substancial de les mateixes, 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 faci de la manera més ràpida possible.

Procediment d'actuació

Fase 1. Comunicació de la denúncia i assessorament: 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 al punt anterior.
- Les organitzacions sindicals amb representació en l'àmbit d'aplicació.
- Qui rebí 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, se n'ha d'incloure el 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 dirigides 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. Investigació: 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 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'han d'aplicar 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. Se sol·licitarà 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 família.

- Modificació d'aquelles condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona assetjada, es creen beneficioses per a la recuperació.

- A més, la comissió informará la persona afectada, en 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 sol·licitar a l'INSS la determinació de contingència perquè aquesta baixa sigui considerada com a accident de treball. S'informará 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 a l'expedient personal de la persona denunciada.

Fase 4. Seguiment: 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, i traslladaran a la comissió amb la periodicitat que acordi la RLPT.

Model d'informe de conclusions

La comissió instructora d'atenció a la discriminació; violència i assetjament per raó d'orientació sexual; identitat sexual; expressió de gènere; característiques sexuals i diversitat familiar per a l'àmbit de l'empresa _____; composta per X persones; per la part de la RLPT: _____; per part de la representació de l'empresa _____; i altres persones.

Seguint el protocol contra la discriminació, la violència i l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar d'aplicació per a l'àmbit de l'empresa _____, i després de la fase de recerca pertinent elabora el següent informe:

Signatura i data de les persones membres de la comissió