



Convenio Colectivo Industrias Vinícolas de Tarragona

ÁREA	Tarragona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	43000415011994	ACTUALIZACIÓN	2026/02/17
VIGENCIA	2025/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-vinícolas-de-tarragona/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias Vinícolas. Última actualización a: 17-02-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2026. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP 17-2-2026)

RESOLUCIÓ de 6 de febrer de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'Indústries Vinícoles, de la província de Tarragona, per als anys 2025-2026, (codi de conveni núm. 43000415011994).

Fets.

Únic. En data 9 d'octubre de 2025, un representant de la comissió negociadora va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de d'Indústries Vinícoles, de la província de Tarragona, per als anys 2025-2026, subscrit el dia 8 d'octubre de 2025, per la part empresarial, pels representants de Dalmau Hermanos i Cia Suc, SA, De Muller, SA, Vins Padró, SL, Ronadelles, Emilio Miro Salvat i per AVC i, per part de les persones treballadores, pels representants dels sindicats de CCOO i UGT. No obstant això, el dia 4 de desembre de 2025, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències del contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita en data 11 de desembre de 2025 i presentada de nou al REGCON, el dia 11 de desembre de 2025.

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'Indústries Vinícoles de la província de Tarragona per als anys 2025-2026 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, amb funcionament a través de mitjans electrònics, 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, 6 de febrer de 2026.

Maria del Mar Giné Serven.

Directora dels Serveis Territorials, e.f..

CONVENI COL·LECTIU PROVINCIAL PER A LES INDUSTRIES VINÍCOLES DE TARRAGONA, PER ALS ANYS 2025 -2026.

Aquest Conveni, ha estat redactat de comú acord, per la part social, pels responsables designats pels sindicats, Sr. Pedro Carmona, Sr. Joan Pons, Sr. Francisco López, Sr. Eduard Lorente i Óscar Fernández Garcia (CCOO), Sr. Salvador Puerta i Andrés Bautista (FICA-UGT), i per la part patronal representada per els Sra. Rosa Mestres i Sra. Assumpta Mestres (Dalmau Hermanos i Cia. Suc. S.A.), Sr. Pere Martorell (De Muller, S.A.), Sr. Ernest Padró (Vins Padró, S.L.) Sr. Antoni Cruces (Secretari General AVC), Sra. Esther Ferrer (de l' AVC) i el Sr. Enric Porta (Assessor Jurídic de l'AVC), com a parts de la Comissió Negociadora.

Article 1. Àmbit d'aplicació territorial.

Aquest Conveni té caràcter provincial i s'aplica a tota la província de Tarragona.

Article 2. Àmbit d'aplicació funcional.

El Conveni obliga a totes les empreses que actualment són regides pel laude arbitral de data 29 de març de 1996, publicat al Butlletí Oficial de l'Estat de data 28 de maig de 1996 i que afecta les indústries vinícoles, licoreres i de la sidra.



Article 3. Personal.

Afecta a totes les persones treballadores que presten servei a les empreses incloses a l'àmbit funcional, llevat del personal comprès a l'apartat a) del número 1 de l'article 2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 4. Vigència.

Aquest Conveni comença a regir el dia 1 de gener de 2025, independentment de la data en que sigui publicat oficialment.

Article 5. Durada i pròrroga.

La durada serà fins el 31 de desembre de 2026. Es prorrogarà tàcitament, fins i tot en el cas que sigui denunciat reglamentàriament per qualsevol de les parts, mantenint-se la vigència de les clàusules normatives del mateix fins l'entrada en vigor d'un nou Conveni.

Article 6. Rescissió i revisió.

La denúncia proposant la rescissió del Conveni s'ha de presentar davant l'organisme competent mitjançant les centrals sindicals o les associacions d'empresaris amb tres mesos de temps com a mínim respecte la data de finalització de la vigència del Conveni o de qualsevol de les pròrroques.

Article 7. Compensació.

Les condicions econòmiques pactades, únicament seran absorbides o compensades per aquelles pagades a compte.

Es respectaran les condicions personals que, en concepte de percepcions de qualsevol classe, en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni i es mantindran estrictament «ad personam».

Com a conseqüència de la nova estructura professional basada en grups professionals, es poden generar diferències entre l'antiga categoria i l'enquadrament en el grup professional. Les diferències generades es mantindran a títol personal com a complement «ex categoria», el qual tindrà la consideració de no compensable, ni absorbible i es revaloritzarà segons els increments pactats en Conveni.

Article 8. Garantia personal.

Cal respectar les situacions personals de que s'ha gaudit abans de la data de formalització del Conveni que,



amb caràcter global, el superin; s'han de mantenir estrictament a títol personal.

Article 9. Vinculació a la totalitat.

El Conveni constitueix un tot orgànic i indivisible, en cas, doncs, que l'autoritat competent no el publiqui totalment, queda sense eficàcia i cal tornar-ne a considerar tot el contingut.

Article 10. Comissió Paritària.

Es crea la comissió paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància. Està formada per dos vocals de la comissió deliberant per cada part.

Totes dues parts convenen a fer avinent a la Comissió Paritària qualsevol dels dubtes, discrepàncies i conflictes que, si s'escau, tinguin lloc arran de l'aplicació i de la interpretació del Conveni per tal que pugui emetre un dictamen o actuar de manera reglamentària. En qualsevol cas, després del seu pronunciament, quedarà expedida la via judicial.

La Comissió Paritària està formada per les parts abans esmentades, cadascuna de las quals pot ser assessorada per la persona que cregui adient, amb veu però sense vot.

Les reunions es duren a terme a petició de qualsevol de les dues representacions i a la convocatòria es fixaran els punts a tractar, celebrant la reunió de les 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.

Per qualsevol no aplicació de les condicions de treball a les que fa referència l'article 82.3 del Estatut dels treballadors, ambdues parts es sotmetran al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 11. Increment salarial i revisió salarial.

L'increment salarial per a tots els conceptes salarials per a cada any, que serà l'IPC de Catalunya de l'any anterior, més el 0,5%, amb un màxim del 4% per l'any 2026, amb la garantia de que en el supòsit que l'IPC acumulat dels anys 2025 i 2026 superi els increments aplicats, s'aplicarà la revisió tècnica sense efectes retroactius amb un màxim del 0,5%, a les taules definitives del 2026 des del primer de gener del 2027. Amb independència de la data de publicació del Conveni en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, les empreses es comprometen a abonar els endarreriments des de l'1 de gener 2025.

Article 12. Gratificacions extraordinàries.

Les gratificacions extraordinàries de Nadal i el mes de juliol són d'una mensualitat per a tots els grups



professionals, s'hi computen el salari base, l'antiguitat. La paga d'estiu s'abonarà la primera setmana de juliol, i la de Nadal la primera quinzena de desembre.

A més de les dues gratificacions anteriors, hi haurà una tercera gratificació amb el mateix import i condicions que les pagues de Nadal i d'estiu, que s'haurà de pagar durant la primera quinzena de juny.

Article 13. Vacances.

Les vacances anuals seran de 23 dies laborables. La data del gaudiment ha de ser fixada entre l'empresa i els representants dels treballadors; sempre, però, en el període comprés entre el 15 de maig i el 30 de setembre. En el cas que no hi hagi representants de personal, cal prendre l'acord amb els treballadors mateixos. La data de gaudir de les vacances s'ha de fixar dins el primer trimestre de cada any.

Les empreses que normalment concedeixen les vacances partides ho poden continuar fent. En aquest cas, el període mínim és de 15 dies naturals per a cadascun, que cal incrementar amb tres dies feiners. Els treballadors podran escollir voluntàriament la realització dels tres dies de vacances addicionals, com fossin dies d'assumptes particulars, en el sentit que puguin triar fer-los junts o separats, preavisant en un termini de vuit dies, sempre que no afecti el funcionament normal de l'empresa i abans del 31 de desembre de cada any.

Si les vacances es fraccionen a petició dels treballadors no hi pot haver l'increment esmentat dels tres dies.

El dia de Dijous Sant i el dia 24 de Desembre seran jornades de quatre hores cadascuna.

Article 14. Jornada.

A partir de l'any 2026, la jornada laboral anual serà com a màxim de 1772 hores anuals, si la normativa indica que la jornada sigui inferior, així s'haurà de regir. La jornada ha de ser de dilluns a divendres.

En els casos de jornada continuada, i que aquesta sigui de com a mínim sis hores, les persones treballadores tenen dret a un descans addicional de 15 minuts, que té el caràcter de temps de treball efectiu.

Article 15. Contractes fixe-discontinuu.

1. Elements essencials dels contractes.

En els contractes fixos discontinus que se signin a l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu de sector, han d'aparèixer necessàriament el període d'activitat; jornada i distribució horària; règim de crida.

2. La crida.

La situació de partida dels contractes fixos discontinus és que la persona treballadora conegui amb antelació les dates i els períodes de temps en què ha de prestar el servei a l'empresa. Si no és possible s'han de fer les crides amb antelació suficient, i el termini mínim d'antelació és de 15 dies laborables.

La crida de les persones treballadores fixes discontinues es fa per ordre d'antiguitat.



S'haurà de fer per escrit o per un altre mitjà que permeti deixar constància de la notificació a la persona interessada i haurà de contenir les indicacions precises de les condicions de la seva incorporació.

El període mínim de temps que ha de passar entre una crida i una altra és de 3 dies naturals.

Quan un treballador o treballadora fix discontinu és objecte de crida (ja sigui per inici de l'activitat o per represa d'una activitat suspesa) i es troba en aquest moment en situació d'incapacitat temporal, l'alta correspon a l'empresa, que assumeix l'obligació de cotitzar de conformitat amb les previsions que les normes aplicables disposen a aquest efecte (article 13.2 RD 2064/1995, de 22 de desembre).

En cas que hi hagi un segon o successius crides el fix discontinu el pot rebutjar sense pèrdua de la seva condició de fix discontinu.

L'antiguitat computa des del començament de la relació laboral fixa discontinua, inclosos els períodes d'inactivitat amb l'excepció d'aquelles condicions que exigeixin un altre tractament en atenció a la seva naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència.

En el cas de crear-se nous llocs de treball de caràcter fix i no discontinu, aquells treballadors contractats en règim de fix discontinu tindran prioritats per accedir-hi.

Les empreses emparades per aquest Conveni col·lectiu han de traslladar el calendari amb les previsions de crida anual o semestral a la representació legal dels treballadors i treballadores a l'inici de cada any i no més tard del 31 de gener.

A més, també han d'informar la representació legal de treballadors i treballadores de les altes efectives de les persones treballadores discontinues un cop s'hagin produït i de l'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix ordinari.

Article 16. Jornada Irregular.

L'empresa pot aplicar fins a 40 hores anuals com a distribució irregular de la jornada.

Aquesta jornada irregular es podrà aplicar de dilluns a divendres, amb un màxim de 10 hores de treball diàries. Per a la seva aplicació, l'empresa ha de preavisar a la persona treballadora afectada amb una antelació mínima de 5 dies naturals.

L'Empresa haurà de fer el possible per equilibrar l'ús de jornada irregular entre les persones afectades del lloc de treball on es produeixi.

L'acumulació d'hores positives (quan s'hagin treballat i no recuperat en descans) no podrà superar les 16 hores. Pel que fa a les negatives, (quan s'hagi descansat i no s'hagi recuperat), no podran superar les 8 hores.

Quan al final d'any el resultat siguin hores positives, es podrà acordar cobrar-les com a hora extra o be recuperar-les en descans, fixant-lo en el calendari del següent any. En cas que al final d'any el balanç sigui d'hores negatives, no es podran recuperar.

Les hores per recuperar durant l'any, les triarà la persona treballadora respectant les necessitats productives de l'empresa.



En tot cas prevaldran els acords existents en cada empresa entre l'empresa o la RLPT.

Article 17. Teletreball.

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

Quan existeix representació legal dels treballadors, les condicions seran pactades amb aquests, i, en qualsevol cas, hi hagi 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.
- Enumeració de despeses, forma de quantificació i realització de la compensació.
- Horari de treball i regles de disponibilitat.
- Percentatge i distribució, si s'escau, entre Treball presencial i Treball a distància.
- Centre de treball d'adscripció.
- Lloc triat per la persona treballadora per al desenvolupament del teletreball.
- Terminis de preavís en situacions de reversibilitat i termini o durada 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 seguretat de la informació.

Article 18. Antiguitat.

Des de la data de vigència d'aquest Conveni, l'antiguitat s'ha de pagar d'acord amb la quantia que preveu la taula (annex 2) per a cada grup professional i no estarà limitada a un temps màxim.

Article 19. Incapacitat laboral.

En els supòsits d'IT, l'empresa complementarà les prestacions econòmiques de la Seguretat Social fins aconseguir el 100% de les percepcions reals del treballador/a afectat, des del primer dia en el cas de malaltia i/o accident laboral, i des del setzè dia en el cas de malaltia i/o accident comú. Aquest complement s'abonarà fins la segona incapacitat temporal dins del mateix any natural inclosa, excepte en aquelles persones treballadores que durant l'any anterior no hagin tingut cap incapacitat temporal comuna, a les quals se'ls abonarà el 100% del salari fins la tercera baixa dins del mateix any natural inclosa.

Aquest complement s'abonarà mentre durin les circumstàncies exposades, durant 12 mesos com a màxim, i s'extingirà en el moment que s'extingeix la relació laboral.



Article 20. Llicències.

Cal atènyer-se al que preveu l'Estatut dels treballadors, amb l'única excepció del cas que disposa l'apartat b) del número 3 de l'article 37 d'aquesta disposició en cas de desplaçament, afegint-n'hi tres dies més, per un sol cop. Pel que fa a les ocasions successives, cal atènyer-se als dies que fixa la norma de l'Estatut.

S'acorda per els permisos per hospitalització es podran gaudir de forma alternativa.

El descans voluntari anterior al part i el descans obligatori són de seixanta dies cadascun.

En quan al permís de lactància, i d'acord amb l'Estatut dels Treballadors, es podrà acumular en 14 dies laborables a continuació de la baixa maternal.

En cas de matrimoni, es té dret a quinze dies naturals de llicència, que es poden acumular al període de vacances, si tots dos es succeeixen.

En cas d'infantament d'un fill, el pare tindrà dret a quatre dies de llicència per a aquelles persones treballadores que no tinguin coberts els períodes mínims de cotització establerts a la legislació vigent per ser beneficiaris de la prestació per naixement i cura de menor.

Les persones treballadores, previ avís i posterior justificació, tindran dret a permisos retribuïts de com màxim 16 hores anuals de durada, per acudir a visites mèdiques al metge de capçalera o especialista del sistema de la Seguretat Social. Aquest permís es podrà gaudir per la pròpia persona treballadora o per l'acompanyament de familiars fins a primer grau que no puguin acudir sols al metge. El gaudiment d'aquest permís haurà de preavisar-se amb un mínim de 24 hores, i serà necessària una justificació posterior.

Tots les persones treballadores tindran 2 dies de llicència per afers propis, a fi de conciliar la vida familiar i laboral. A l'any que tres de les catorze festes anuals caiguin en dissabte el nombre de dies de llicència serà de tres.

Respecte al calendari laboral s'acorda que les persones treballadores el coneixeran abans de que finalitzi l'any anterior.

Les parelles de fet que acreditin la seva situació amb els requisits que estableix la Llei 25/10, de 29 de juliol, tindran els mateixos drets.

Article 21. Dietes.

Es distingeixen dues menes de dietes: les ordinàries (el desplaçament que les produeix és habitual) i les extraordinàries (el desplaçament és degut a una necessitat circumstancial i no normal de l'empresa). En el primer cas, cal pagar les despeses que han estat degudament justificades. En el segon, es pagarà per dieta completa o per mitja dieta segons l'annex 3.



Article 22. Desplaçament.

En cas que la persona treballadora, per ordre de l'empresa, s'hagi de desplaçar amb vehicle propi ateses les necessitats del servei, ha de percebre els quilòmetres segons l'annex 3.

Article 23. Roba de feina.

Les empreses han de concedir i lliurar dues peces de roba de feina a cada productor, una cada sis mesos. L'empresa també ha de facilitar botes i guants al personal que en necessiti per treballar.

Quan al personal del magatzem i dels cellers, se'ls ha de facilitar botes; n'han de fer ús exclusivament i obligatòriament a l'empresa.

Article 24.

A cada empresa, les persones treballadores poden acordar per unanimitat percebre la nòmina per mitjà d'una llibreta o d'un compte de caixa d'estalvis. En aquest cas, tenen els drets que concedeixen les caixes en aquesta situació; concretament, la subvenció de 6.010,12 euros com a ajut familiar en cas de s'esdevingui invalidesa permanent absoluta o mort per causa d'accident, sigui laboral o no, sense que això porti cap mena d'obligació per part de les empreses.

Article 25. Assegurança.

Les empreses han de concertar una assegurança per als casos de mort i incapacitat permanent absoluta i total per a la feina habitual, sempre que resulti d'un accident, sigui laboral o no, per la quantitat de 23.000 euros. Es pacta expressament, que la data del fet causant serà la del dia del accident, quedant cobert per l'assegurança, qualsevol que sigui la data en que es reconegui la possible incapacitat, amb independència que en aquesta darrera data la persona treballadora afectada ja no estigui en l'empresa per qualsevol causa. L'empresa es compromet a lliurar al treballador/a una còpia d'aquesta assegurança. L'assegurança entra en vigor a comptar d'un mes de la data de publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Article 26. Excedències per naixement de fills.

La persona treballadora que gaudeixi d'una excedència per naixement, adopció o en supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, d'un fill té dret a reincorporar-se al seu lloc de treball un cop hagi finit el període d'excedència que havia sol·licitat.

En cas que l'empresa contracti una persona treballadora perquè substitueixi l'excedent, cal fer consignar al



contracte, a més del nom de la persona treballadora que és substituïda, que la durada d'aquest, fineix tan bon punt s'hi reincorpora.

Quan una persona treballadora estigui de baixa per naixement, ha de ser substituïda per una altra persona treballadora mitjançant contracte d'interinitat, sempre que l'empresa necessiti cobrir la baixa.

Article 27. Jubilació parcial.

Les persones treballadores podran acollir-se a la jubilació parcial sempre que amb caràcter simultani es celebri un contracte de relleu amb els requisits establerts en l'art.

12.7 de l'Estatut dels Treballadors i en la legislació vigent.

En aquelles empreses en les que es produeixin les circumstàncies que possibilitin el contracte de relleu, aquestes procuraran complimentar les formalitats necessàries per la realització de la corresponent jubilació parcial, sempre que el treballador afectat ho comuniqui amb antelació suficient. El citat contracte de relleu es regirà per la legislació vigent Article 28. Promoció i formació professional a la feina.

La persona treballadora té dret a:

- a) Gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, com també de preferència a l'hora d'escollir el torn de feina, si l'empresa té aquest règim, en cas que cursi estudis regularment amb vista a obtenir un títol acadèmic o professional.
- b) Adaptar la seva jornada ordinària a l'assistència a cursos de formació professional, com també que li sigui concedit el permís de formació o perfeccionament professional oportú amb reserva de lloc de treball.

Les empreses han de concedir com a màxim setze hores retribuïdes l'any per a l'obtenció del permís de conduir.

Article 29. Drets i garanties sindicals.

Els delegats/des de personal i els membres del comitè d'empresa disposen del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que fixa l'Estatut dels treballadors.

Els diferents membres del comitè d'empresa i, si s'escau, els delegats/des de personal poden acumular les hores que tenen com a temps sindical en un component o en més d'un, en còmput anual, sense ultrapassar el màxim total anual.

Article 30.

Pel que fa al que no preveu aquest Conveni, cal atènyer-se al laude arbitral de 29 de març de 1996.



Article 31. Excedència forçosa.

Per a l'excedència forçosa s'estarà al disposat en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 32. Revisió mèdica Vigilància a la salut.

La revisió mèdica per a tot el personal a càrrec de l'empresa serà la legalment establerta aplicable al sector en quant a vigilància de la salut i prevenció de riscos.

L'empresari garantirà a les persones treballadores el seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut a través de reconeixements específics en funció dels riscos inherents al treball.

Les mesures de vigilància i control de la salut de les persones treballadores es duran a terme respectant sempre el dret d'intimitat i a la dignitat de la persona treballadora i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

En el cas de que una persona treballadora tingui el reconeixement de no apte/a, o amb restriccions per el seu lloc de treball, es prioritzarà per l'adaptació del seu lloc de treball, i si no fos possible, es farà un canvi de lloc de treball sempre que les condicions productives i organitzatives de l'empresa ho permetin. L'empresari/a facilitarà la formació i capacitació per desenvolupar les funcions del nou lloc de treball.

Article 33. Mobilitat funcional.

En cas d'encomanar de funcions superiors a les del grup professional, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, la persona treballadora podrà reclamar l'ascens, o en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions realitzades per la persona treballadora conforme a les regles en matèria d'ascens aplicables en l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferencia salarial corresponent.

Així mateix, s'atendrà a l'estipulat a l'art. 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 34. Igualtat d'Oportunitats.

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals de les persones treballadores en els termes establerts en l'art. 85.1 de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas de les empreses de 50 o més treballadors/es, les mesures d'igualtat que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir -se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que igualment haurà de ser objecte de negociació, en els termes abans esmentats.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, s'entén per pla d'igualtat el conjunt de mesures, adoptades



després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Article 35. Assetjament moral i assetjament sexual o per raó de sexe en el treball.

S'entendrà per assetjament moral la situació en què una persona, o grup de persones exerceixen una violència psicològica de forma repetida i continuada, durant un temps prolongat sobre una persona en l'àmbit laboral, considerant-ne un factor de risc psicosocial que es manifesta mitjançant una conducta abusiva -gest, paraula, comportament, actitud, etc.-que atempti per la seva repetició, contra la dignitat o la integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill la seva ocupació o degradant el seu ambient laboral.

S'entendrà per assetjament sexual en el treball, una conducta d'aquesta naturalesa, mitjançant la paraula o acció, desenvolupada en l'àmbit laboral i ofensiva per al treballador o treballadora que en sigui objecte.

Les empreses del sector es comprometen a pactar protocols interns diferenciats d'actuació sobre aquestes matèries amb les seves RLT, per assegurar que qualsevol treballador o treballadora que cregui patir assetjament moral o assetjament sexual en el treball tingui coneixement de les vies internes d'actuació per garantir la investigació i les mesures cautelars pertinents. Per una banda es pactarà un protocol en cas de assetjament moral i per separat una altre en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

(En aquest segon cas es seguiran les instruccions del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa del Consell de Relacions Laborals de Catalunya de 2015) Totes les persones treballadores han de ser informats del compromisos existents per a la prevenció de les conductes inapropiades i del procediments i recursos que tenen a la seva disposició per la prevenció de conductes d'assetjament en aquestes matèries així com el recursos amb que poden comptar en cas que sigui necessari.

En tot cas, i mentre no es pactin aquests procediments o protocols a les empreses, les persones treballadores que creguin patir assetjament moral o sexual en el treball hauran d'adreçar-se al Comitè de Seguretat i Salut així com a Direcció de l'empresa per tal que s'avaluï el cas i es puguin posar a disposició de l'afectat o afectada els mitjans necessaris per a la cerca de les solucions més adequades per a l'erradicació i reparació del dany causat.

Els membres del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, així com la Direcció de l'empresa, hauran de guardar el sigil oportú per no entorpir el procés. Especialment valorables seran els casos de assetjament moral o assetjament sexual d'un superior jeràrquic vers els seus subordinats/des.

S'adjunta com Annex 4 Protocol d'assetjament moral i com Annex nº 5 Protocol a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, destacant que aquests seran subsidiaris als que hagin redactat cada empresa de manera interna.



Article 20. Protecció de les víctimes de la violència de gènere.

La llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere recull mesures que les empreses han de facilitar en aquests casos, entre elles permisos, reduccions horàries, excedències, suspensió del contracte, canvis d'horaris i canvis de llocs de treball.

Les parts signats del present Conveni es comprometen al desenvolupament de les mesures necessàries per a la protecció de les víctimes de la violència de gènere, prenent les mesures que siguin necessàries en l'àmbit laboral.

ANNEX 1 Salaris.

Grup	Any 2025
1	1.520,04 €
2	1.432,92 €
3	1.318,02 €
4A	1.298,21 €
4B	1.269,36 €
5	1.241,09 €
6	1.212,99 €

ANNEX 2 Antiguitat.

Annex 2	Antiguitat	
	bienni	quadrienni
Grup	any 2025	
1	52,94 €	105,41 €
2	49,30 €	98,76 €
3	43,06 €	85,99 €
4A	41,65 €	84,02 €
4B	40,65 €	81,29 €
5	39,26 €	78,73 €
6	38,01 €	75,83 €

ANNEX 3.

Grup	Any 2025
Dieta	51,71 €
1/2 Dieta	23,63 €
Quilometratge	0,46 €

ANNEX 4. Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament moral.

1. Presentació i àmbit d'aprovació.

El signants d'aquest Conveni manifesten el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament moral. Així mateix, manifesten el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió Negociadora del Conveni.

2. Objectius.

Aquest protocol defineix el concepte d'assetjament moral, així com presenta els dret, obligacions i les responsabilitats de totes les persones que hi participen.

Aquest protocol aprofundeix en l'àmbit de la prevenció i per això es presenten les actuacions proactives, abans de l'existència d'un cas d'assetjament MORAL, que apareixen quan ja s'ha produït un cas d'assetjament.

Aquest protocol preveu un procés de seguiment i avaluació que en permetrà la millora continua i l'adaptació als canvis que siguin necessaris.

Es posa a disposició aquest Protocol amb el convenciment que es tracta d'una eina útil a les empreses i per facilitar l'erradicació de l'assetjament i contribuir a millorar la qualitat en el treball i la salut de les persones treballadores.

3. Àmbit d'aplicació.

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral.

És d'aplicació a totes les persones treballadores i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'empresa.

4. Assetjament moral: definició, elements clau.

Assetjament moral («mobbing»), entenent aquest com a tota aquella 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 a aquesta persona, anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, produint un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica, directa o indirectament. 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.

L'assetjament moral el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, de naturalesa moral, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal); entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical descendent) o entre subordinat/ada i comandament (assetjament vertical ascendent).

Aquestes manifestacions d'assetjament moral poden ser directes o indirectes, mitjançant la manipulació de la informació o de la creació de situacions d'ambigüitat, de rols, d'accentuació d'errors, minimitzant els èxits, determinants de l'existència de conflicte.

Els principals elements definidors de la conducta d'assetjament són tres:

1. Conductes o comportaments humiliants o vexatoris. Aquests poden consistir tant en maltractaments verbals com en actuacions dirigides a desacreditar al treballador, amb la difusió de crítiques en públic, rumors sobre la seva persona, continua falta de respecte o educació cap a la víctima, menysvalorant la seva activitat laboral en el si de l'empresa.

La conseqüència d'aquesta finalitat de manifestacions consecutives d'assetjament porta a la necessitat d'analitzar cada cas concret, cada situació de manera detallada i individualitzada, per a poder qualificar una conducta com consecutiva d'assetjament laboral, diferent de la mera discrepància, contrarietat o tensió en el treball o per el treball.

2. La reiteració del comportaments humiliants o vexatoris. Ha d'haver una continuïtat en el comportament del presumpte assetjador, sense necessitat de que els actes en que es concreten siguin idèntics ni de la mateixa intensitat.

Per tant, no serà necessari un sol acte o actuació. Seran necessàries una sèrie d'actes o omissions que atemptin contra la integritat moral i psíquica de la persona treballadora, amb clara finalitat de pertorbar el normal desenvolupament del seu treball i, al final, aconseguir el seu cessament de la seva activitat laboral. Per el que aquestes activitats han de ser sistemàtiques, recurrents i no aïllades, junt amb el propòsit d'aïllar a la víctima, destruir la seva reputació, pertorbar el seu exercici, atemptar contra la seva personalitat i dignitat degradant-la.

3. La intencionalitat de la conducta vexatòria, la voluntarietat o finalitat de reduir psicològicament a l'assetjat.

5. Persones implicades.

- 5.1. Subjecte actiu de l'assetjament.

El subjecte actiu de l'assetjament pot ser qualsevol persona treballadora que tingui un vincle laboral de qualsevol mena o estigui contractat per mitjà d'una empresa de treball o contracta. En el cas de no pertànyer a una empresa inscrita en aquest Conveni, aquest exposarà els fets en coneixement de l'empresa i aquesta haurà



adoptar les mesures que cregui oportunes.

5.2. Subjecte passiu de l'assetjament.

El subjecte passiu podria ser qualsevol persona treballadora que presti els seus serveis amb l'empresa vinculada amb aquest Conveni, i tingui un vincle laboral de qualsevol mena o estigui contractat per mitjà d'una empresa de treball o contracta. En el cas de no pertànyer a una empresa inscrita en aquest Conveni, aquest exposarà els fets en coneixement de l'empresa i aquesta haurà adoptar les mesures que cregui oportunes.

6. Vies de resolució d'assetjament.

6.1. Principis i garanties.

Tot el procediment ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:

- Respecte i protecció.

S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades. Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

- Confidencialitat.

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial. Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

- Dret a la informació Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases. Aquest darrer aspecte es desenvolupa en la descripció de les fases.

- Diligències i celeritat.

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

- Tracte just.

El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats Protecció davant de possibles represàlies.

- Col·laboració.

Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

- Protecció davant de possibles represàlies.

Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients



personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

- Garanties.

Es garanteix el principi d'audiència a favor de la persona contra la que es dirigeix l'escrit d'iniciació o les actuacions d'ofici de la Comissió d'investigació per a la prevenció i el tractament de l'assetjament moral.

La presentació per escrit d'iniciació no podrà suposar un detriment d'índole laboral per el denunciant. Si es demostra mala fe en la presentació de l'escrit d'iniciació, s'incoarà procediment disciplinari per a sancionar a qui l'hagués iniciat. Així mateix, si el procediment s'hagués iniciat per persona aliena a la presumpta víctima d'assetjament, amb mala fe, la sanció disciplinària serà imposada al denunciant i no a la persona que ha sigut objecte del procediment.

6.2. Mesures cautelars.

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció, podran proposar a la direcció de l'empresa, l'adopció de mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

6.3. Vigilància de la salut.

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

6.4. Procés d'intervenció.

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Es constitueix la Comissió d'investigació representada per la part empresarial i la part sindical, aquesta comissió serà qui designa la persona/es de referència. La comissió d'investigació és un òrgan decisor.

6.4.1. Fase 1. Fase inicial del procediment.

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Si la persona afectada entén que és factible, s'intentarà resoldre el problema amb una actuació mediatora entre les parts en un primer moment, La comunicació es pot fer de manera escrita o verbal, per la persona afectada, o per un tercer que ostenti la representació de la persona afectada. S'entén com a persona afectada aquella receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dins de l'organització i estructura d'una empresa, independentment del vincle que tingui amb aquesta empresa. L'element que determina la responsabilitat de l'empresa no és la relació contractual, ni de la persona assetjada ni de l'assetjadora, sinó l'àmbit en el qual aquesta conducta es produeix.

En cas de denúncia verbal, es recollirà la mateixa per escrit i serà signada per la persona denunciant, en prova



de conformitat, el contingut de la transcripció de la redacció.

Aquesta comunicació es donarà trasllat a la Comissió d'investigació.

Aquesta fase, que té una durada màxima de 10 dies laborables, i dins d'aquest termini la Comissió d'investigació redactarà un informe amb les actuacions i conclusions, el qual resoldrà el procediment, en el seu cas, proposant mesures instructores i mesures cautelars que estimi Convenient, inclòs l'apertura del procediment formal.

Si les persones implicades no queden satisfetes amb la solució proposta, o la mateixa ha sigut incompleta per el/la denunciat/a, podran instar la incoació del procediment formal.

6.4.2. Fase 2. Fase formal del procediment.

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

Una vegada esgotat el termini de la fase inicial la Comissió d'investigació incoarà i comunicarà la iniciació de l'expedient a les parts interessades. Es traslladarà a la persona denunciada, en l'escrit informatiu d'iniciació, els fets que són objecte de la investigació. La persona denunciada podrà presentar escrit d'al·legacions i presentar les proves que estimi pertinents en el termini de tres dies laborals.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació, assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La Comissió d'investigació té la funció d'investigar a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emetre un informe sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les actuacions que realitza la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars en les dues fases del procediment previstes (inicial i formal) per determinar si existeixen indicis objectius.
- Emetre l'informe de conclusions sobre el suposat assetjament investigat en les dues fases del procediment.
- Qualsevol altre actuació que es pogués derivar de la naturalesa de les seves funcions i del que preveu aquest protocol.

Durant la tramitació del procediment, les parts poden ser assistides per la persona de confiança o per el



representant sindical que designin.

Rebuda la contestació del denunciat/ada la Comissió d'investigació disposarà de 10 dies laborables per instruir l'expedient i emetre un informe amb les conclusions finals sobre els fets i remetre'l a la Direcció de Recursos Humans de l'empresa, que el resoldrà en un termini de 5 dies laborables des de la seva recepció.

a) Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

Si s'han produït perjudicis laborals per a la víctima, les condicions laborals seran restituïdes.

S'adoptaran les mesures necessàries per a que les parts en conflicte no convisquin en la mateixa unitat o centre treball, tenint la persona assetjada dret d'elecció preferent per romandre en el seu lloc o sol·licitar el seu trasllat, que serà tramitat amb caràcter prioritari, sense que, en cap cas, suposi per a la víctima un perjudici o detriment en les seves condicions de treball.

Així mateix, s'oferirà assistència psicològica o facultativa per a la víctima.

L'assetjament moral en el treball serà considerat com a falta laboral i serà sancionat atenent a les circumstàncies concurrents, així com per el tipus i intensitat de la conducta, reiteració i conseqüències patides per la víctima.

Per a la imposició de la sanció s'estarà en conformitat amb l'art. 58 Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 de octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

b) Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

Arxiu de la denúncia i no s'actuarà contra la persona denunciant.

7. Seguiment i avaluació del protocol.

L'empresa es reuneix amb la representació de les persones treballadores un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament moral.

8. Informació a la plantilla.

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat a l'empresa.

Anualment es durà a terme una activitat tot informant de les accions realitzades i recordant el Protocol.

Així mateix cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

ANNEX 5. Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

1. Presentació i àmbit d'aprovació.



El signants d'aquest Conveni manifesten el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesten el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió Negociadora del Conveni.

2. Objectius.

Aquest protocol defineix el concepte d'assetjament sexual per raó de sexe, així com presenta els drets, obligacions i les responsabilitats de totes les persones que hi participen.

Aquest protocol aprofundeix en l'àmbit de la prevenció i per això es presenten les actuacions proactives, abans de l'existència d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, i les reactives, que apareixen quan ja s'ha produït un cas d'assetjament.

Aquest protocol preveu un procés de seguiment i avaluació que en permetrà la millora continua i l'adaptació als canvis que siguin necessaris.

Es posa a disposició aquest Protocol amb el convenciment que es tracta d'una eina útil a les empreses i per facilitar l'erradicació de l'assetjament i contribuir a millorar la qualitat en el treball i la salut de les persones treballadores.

3. Àmbit d'aplicació.

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral. És d'aplicació a totes les persones treballadores i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'empresa.

4. Assetjament sexual: definició, elements clau.

L'assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, de naturalesa sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal); entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical descendent) o entre subordinat/ada i comandament (assetjament vertical ascendent).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent, ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal -. Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona. -. Fer comentaris o bromes sexuals obscenes. -. Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física. -. Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades. -. Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental). -. Fer demandes de favors sexuals.

No verbal -. Fer mirades lascives al cos. -. Fer gestos obscens. -. Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies



o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit. -. Enviar cartes, notes, missatges de correu electrònic, sms, whatsapp, etc. de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic - Fer un apropament físic excessiu.

- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).

5. Assetjament per raó de sexe: definició, elements clau.

Assetjament per raó de sexe el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal); entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical descendent) o entre subordinat/ada i comandament (assetjament vertical ascendent).

Es relaciona amb el sexe d'una persona Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- Una treballadora només pel fet de ser dona; - Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat; - Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.

Són especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan s'incorpora de nou a la feina després de la baixa maternal.

6. Vies de resolució d'assetjament.

6.1. La via interna: el procediment.

6.1.1. Principis i garanties Tot el procediment ha de garantir t.ots els principis que es recullen a continuació:

- Respecte i protecció S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades. Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

- Confidencialitat.

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial. Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

- Dret a la informació

Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases. Aquest darrer aspecte es desenvolupa en la descripció de les fases.

- Diligències i celeritat.

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

- Tracte just.

El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies.

- Col·laboració.

Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració. Protecció davant de possibles represàlies Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

6.1.2. Mesures cautelars.

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció, podran proposar a la direcció de l'empresa, l'adopció de mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

6.1.3. Vigilància de la salut.

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

6.1.4. Procés d'intervenció.

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Es constitueix la Comissió d'investigació representada per la part empresarial i la part sindical, aquesta comissió serà qui designa la persona/es de referència. La comissió d'investigació és un òrgan decisor.

6.1.4.1. Fase 1.

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada. La persona assetjada és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dins de l'organització i estructura d'una empresa, independentment del vincle que tingui amb aquesta empresa. L'element que determina la responsabilitat de l'empresa no és la relació contractual, ni de la persona assetjada ni de l'assetjadora, sinó l'àmbit en el qual aquesta conducta es produeix.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència nombrades en cada centre de treball.

Les actuacions de la/les persona/es de referència són:

- Informar i assessorar la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, s'ha



de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts 3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

6.1.4.2. Fase 2.

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.

La denúncia es presenta a la persones anomenades en cada centre de treball.

La Comissió d'investigació té la funció d'investigar a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les actuacions que realitza la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.



- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació ha de concloure amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

a) Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.

b) Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.

c) Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.

d) Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.

e) Circumstàncies agreujants observades:

- Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.

- Si hi ha dues o més persones assetjades.

- Si s'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.

- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.

- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.

- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.

- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

f) Conclusions.

g) Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a la direcció de l'empresa o persona en qui delegui.

6.1.4.3. Fase 3.

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

La resolució del cas ha de contenir els resultats de l'informe, que poden ser:

a) Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i - Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fen t-hi constar la falta i el grau de la sanció).



b) Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxiu de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el/s Conveni/s d'aplicació, (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

6.2. Les vies externes: administrativa i judicial.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral.

7. Seguiment i avaluació del protocol.

L'empresa es reuneix amb la representació de les persones treballadores un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

8. Informació a la plantilla.

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat a l'empresa.

Anualment es durà a terme una activitat tot informant de les accions realitzades i recordant el Protocol.

Així mateix cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA.

Protocol contra assetjament sexual, i/o per raó de sexe o d'orientació sexual.



Dades de la persona denunciada

Nom i Cognoms:

DNI/NIE:

Edat: Sexe: Dona Home Altres

Domicili del centre de treball:

Lloc de Treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Dades de la persona que denuncia

- Persona afectada
 Persona que té coneixement



Nom i Cognoms:

DNI/NIE:

Edat: Sexe: Dona Home Altres

Domicili del centre de treball:

Lloc de Treball:

Telèfon de contacte: Adreça electrònica:

Relació professional entre persona denunciant i denunciada:

Lloc on van ocórrer els fets: En el centre Fora del centre

Relat dels fets

(Concretar el motiu, adjuntar-hi documentació justificativa, si escau)

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom. Cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquests denúncia ?

Sí No

En cas afirmatiu, les recomanacions de les persones de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament.

No existència d'evidències d'una situació d'assetjament.

He rebut,

Signatura de la persona que rep la denúncia:

Nom i Cognoms: Signatura de la persona que denuncia:

Dades de contacte:

ANNEX 6. 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 algoritmes 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.

Cambrà. 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:

- Definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes a la Llei 4/2023 – Sensibilització de les realitats de les persones LGTBI – Tipus de conductes discriminatòries i d'assetjament.



- Coneixement de les mesures incloses al Conveni sectorial o acord empresarial.
- 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:

- Capacitació en diversitat i inclusió.
- Foment de l'empatia i l'escolta activa.
- Gestió de la diversitat en entorns laborals.
- Lideratge inclusiu en la gestió d'equips.
- Prevenció 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 garantiran 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 inclusive.

Propostes:

Les empreses garantiran 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:

- Reitereu en el temps el fet punible.
- Perllonga els seus efectes durant el temps més d'un mes.
- Perjudiqueu o dificulteu l'ascens o la promoció professional de la persona agredida.
- La persona agressora abusa d'una posició jeràrquica superior per dur a terme una falta considerada inicialment lleu.
- La inacció d'una persona responsable d'actuar davant una falta considerada com a lleu.
- La denigració, ridiculització, humiliació o ofensa de les persones o famílies no heteronormatives a l'àmbit laboral.
- 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:
 - 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 i a qualsevol altre grau de diversitat sexe genèrica o familiar.
 - 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.
 - 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.
 - La fustigació, el xantatge o la coacció sota amenaça de revelar la pertinença al col·lectiu LGTBI.
 - La promoció de la ideologia de l'odi al col·lectiu LGTBI entre les persones treballadores o a l'entorn de la víctima, així com dels seus familiars i persones properes.
 - 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.

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, i a 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.



- Escoltar 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 menyscapte 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 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 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 la col·laboració que se li requereixi per part de la comissió instructora.
4. Recomanar 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 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, 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 lacta 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 informarà 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'informarà 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 acordí 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

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TARRAGONA						
CONVENIO COLECTIVO (BOP 07-09-2020)						
Article 14. Jornada						
A partir de l'any 2020, La jornada laboral anual serà com a màxim de	1800	hores treball efectiu...				
ANNEX 1. TAULA SALARIAL 2019 I 2020 PROVISIONAL						
Grup	Any 2019	Any 2020 provisional				



1	1.280,70	1.299,91			
2	1.207,29	1.225,40			
3	1.110,48	1.127,14			
4A	1.093,80	1.110,20			
4B	1.069,49	1.085,53			
5	1.045,67	1.061,36			
6	1.022,00	1.037,33			
ANNEX 3. DIETES I QUILOMETRATGE					
Grup	Any 2019	Any 2020 provisional			
Dieta	43,57	44,23			
1/2 dieta	19,91	20,21			
Quilometratge	0,38	0,38			
ANNEX 4. ANTIGUITAT					
Grup	Bienni Any 2019	Quadrieni Any 2020 preov.	Bienni Any 2019	Quadrieni Any 2020 prov.	
1	44,60	88,81	45,27	90,14	
2	41,53	83,21	42,16	84,46	
3	36,28	72,45	36,83	73,54	
4A	35,09	70,79	35,61	71,85	
4B	34,25	68,49	34,77	69,52	
5	33,08	66,33	33,57	67,33	
6	32,03	63,89	32,51	64,85	



CONVENIO COLECTIVO (BOP 24-03-2023)						
codi de conveni núm.	43000415011994					
Article 12. Gratificacions extraordinàries	3	d'una mensualitat per a tots els grups professionals, s'hi computen el salari base, l'antiguitat				
Article 14. Jornada						
A partir de l'any 2023	1792	hores anuals				
a partir de l' any 2024	1788	hores anuals				
Article 23						
subvenció de	6010,12	euros com a ajut familiar en cas de s'esdevingui invalidesa permanent absoluta o mort per causa d'accident				



Article 24. Assegurança						
per als casos de mort i incapacitat permanent absoluta i total per a la feina habitual, sempre que resulti d'un accident, sigui laboral o no	23000	euros				
ANNEX 1. SALARIS						
Grup	Any 2022	Any 2023	Any 2024			
1	1.385,71	1.434,21	1.470,06			
2	1.306,28	1.352,00	1.385,80			
3	1.201,53	1.243,59	1.274,68			
4A	1.183,48	1.224,90	1.255,52			
4B	1.157,18	1.197,68	1.227,62			
5	1.131,41	1.171,01	1.200,28			
6	1.105,79	1.144,50	1.173,11			
ANNEX 2. ANTIGUITAT						
	bienni	quadrienni	bienni	quadrienni	bienni	quadrienni
Grup	Any 2022	Any 2022	Any 2023	Any 2023	Any 2024	Any 2024
1	48,26	96,09	49,95	99,46	51,2	101,94
2	44,94	90,03	46,51	93,19	47,68	95,51
3	39,26	78,39	40,63	81,13	41,65	83,16
4A	37,96	76,59	39,29	79,27	40,28	81,25



4B	37,06	74,11	38,36	76,70	39,32	78,62
5	35,79	71,77	37,04	74,28	37,97	76,14
6	34,65	69,13	35,87	71,55	36,76	73,34
ANNEX 3						
Grup	Any 2022	Any 2023	Any 2024			
Dieta	47,14	48,79	50,01			
1/2 Dieta	21,54	22,30	22,85			
Quilometratge	0,42	0,43	0,44			
\\\\\\						
CONVENIO COLECTIVO (BOP 17-2-2026)						
Codi	43000415011994					
Article 12. Gratificacions extraordinàries						
Gratificacions	3					
Nadal	primera quinzena de desembre	d'una mensualitat salari base + antiguitat				
Estiu	primera setmana de juliol	d'una mensualitat salari base + antiguitat				



Juny	primera quinzena de juny	d'una mensualitat salari base + antiguitat				
Article 13. Vacances						
dies laborables	23					
Article 14. Jornada						
A partir de l'any 2026	1772	hores anuals				
Article 19. Incapacitat laboral						



<p>IT: l'empresa complementarà les prestacions fins el 100% de les percepcions reals, des del primer dia en el cas de malaltia i/o accident laboral, i des del setzè dia en el cas de malaltia i/o accident comú. Aquest complement s'abonarà fins la segona IT dins del mateix any natural inclosa, excepte en aquelles persones treballadores que durant l'any anterior no hagin tingut cap incapacitat temporal comuna, a les quals se'ls abonarà el 100% del salari fins la tercera baixa dins del mateix any natural inclosa. Aquest complement s'abonarà mentre durant 12 mesos com a màxim</p>					
ANNEX 1 SALARIS					
Grup	Any 2025				
1	1.520,04				
2	1.432,92				
3	1.318,02				
4A	1.298,21				
4B	1.269,36				



5	1.241,09					
6	1.212,99					
ANNEX 2 ANTIGUITAT						
	bienni	quadrienni				
Grup	any 2025	any 2025				
1	52,94	105,41				
2	49,30	98,76				
3	43,06	85,99				
4A	41,65	84,02				
4B	40,65	81,29				
5	39,26	78,73				
6	38,01	75,83				
ANNEX 3						
Grup	Any 2025					
Dieta	51,71					
Media Dieta	23,63					
Quilometratge	0,46					