

Artículo 41. Adhesión a los compromisos sobre formación profesional de Fomento, CCOO y UGT

Las partes firmantes se comprometen a respetar y cumplir los compromisos vigentes actualmente acordados por Fomento de Trabajo, CCOO y UGT, respecto a la formación profesional de los trabajadores.

Artículo 42

El presente Convenio ha sido negociado entre las centrales sindicales UGT y CCOO y la Unió de Licoristes de Catalunya (Vía Laietana nº 32 4ª planta 08003 Barcelona).

UGT: Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona.

CCOO: Vía Laietana, 16, 08003 Barcelona.

Artículo 43

Se aplicarán las normas sobre seguridad e higiene previstas en el Acuerdo interprofesional firmado entre UGT-CCOO y Fomento del Trabajo.

También se aplicarán las normas del Acuerdo Interfederal de Cataluña AIC para 2005-2007, firmado entre las mismas partes.

Artículo 44. Comisión Mixta Paritaria

Facultar a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio para conocer las denuncias por fraude o abuso en la contratación de trabajadores eventuales por ETT. Dicha Comisión Mixta emitirá el correspondiente dictamen. En caso de desacuerdo de la Comisión Mixta Paritaria, el litigio se cometerá al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 45

Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.

El protocolo a seguir para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo se adjunta al final del Convenio en los anexos III y IV

ANEXOS

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 2018

Grupos profesionales	Salario Convenio	Plus asistencia	Antigüedad	Pagas junio y Navidad
	Colum. A - mensual	Colum. B - diario	Columna C - mensual	Columna D - mensual
Grupo 1	1.691,96	8,87	791,44	1.691,96
Grupo 2	1.393,54	8,87	632,75	1.393,54
Grupo 3	1.227,32	8,87	543,48	1.227,32
Grupo 4	1.120,33	8,87	486,60	1.120,33
Grupo 5	1.061,91	8,87	455,24	1.061,91
Grupo 6	1.018,16	8,87	427,81	1.018,16

Nota: A los vendedores que por reunir todos los requisitos establecidos en el artículo 15 de la Ordenanza laboral, tengan carácter de empleados podrá sustituirse el plus de asistencia por una comisión sobre ventas que se realicen y lleguen a buen fin, siempre que su importe sea

superior en el cómputo anual.

ANEXO II

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 2019

Grupos profesionales	Salario Convenio	Plus asistencia	Antigüedad	Pagas junio y Navidad
	Colum. A - mensual	Colum. B - diario	Columna C - mensual	Columna D - mensual
Grupo 1	1.725,80	9,05	807,27	1.725,80
Grupo 2	1.421,41	9,05	645,40	1.421,41
Grupo 3	1.251,87	9,05	554,35	1.251,87
Grupo 4	1.142,74	9,05	496,33	1.142,74
Grupo 5	1.083,15	9,05	464,34	1.083,15
Grupo 6	1.038,52	9,05	436,37	1.038,52

Nota: A los vendedores que por reunir todos los requisitos establecidos en el artículo 15 de la Ordenanza laboral, tengan carácter de empleados podrá sustituirse el plus de asistencia por una comisión sobre ventas que se realicen y lleguen a buen fin, siempre que su importe sea superior en el cómputo anual.

ANEXO III

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Presentación y ámbito de aprobación:

Los firmantes de este Convenio manifiestan su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y consiguientemente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Es por eso que se ha elaborado este Protocolo.

Este Protocolo ha sido elaborado y acordado en la Comisión Negociadora del Convenio.

Objetivos:

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas

Ámbito de aplicación:

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga

lugar en el entorno laboral.

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras y también se aplica a cualquier persona que, aunque esté bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios a la empresa.

Definiciones:

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradando, humillando, ofensivo o molesto o que produzca este efecto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/da (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, la ocupación o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradando, humillando u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/da (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Usar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.

- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Chantajear sexual por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

Principios y garantías:

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección:

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza de la en torno a la empresa.

Confidencialidad:

- La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información:

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica de la participación, del resultado de las fases.

Diligencia y celeridad:

El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo:

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias:

- Ninguna persona implicada no tiene que sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales sólo se tienen que incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración:

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares:

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención la comisión podrá proponer y adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido, etc.). Estas medidas no tienen que suponer, en ningún caso, un menoscabo de las

condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y tienen que ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud:

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se tiene que considerar como accidente de trabajo.

Proceso de intervención y diagrama:

El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia.

Se constituye la Comisión de Investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta Comisión será quien designa la/s persona/s de referencia. La Comisión de Investigación es un órgano decisorio.

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.

Esta fase, que tiene una duración máxima de 3 días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones comportan, y se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta a la/las persona/se de referencia nombradas en cada centro de trabajo.

Las funciones de la/s persona/s de referencia son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser 3:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo tiene que poner en conocimiento de la empresa, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la empresa adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.

3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se tiene que cerrar el caso, y no se tiene que hacer ninguna otra acción.

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le tiene que devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se tiene que adjuntar al expediente de investigación que se genere.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos para emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de Investigación.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia sólo tiene que aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar la ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no tienen que transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las cuales tengan conocimiento. Según el que se establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente asediada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

La denuncia se tiene que presentar por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como anexo núm. IV.

La denuncia se presenta a la/s persona/s nombrada/s en cada centro de trabajo.

La Comisión de Investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la empresa, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la Comisión de Investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciando ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, hace falta que se lo informe del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se tiene que pedir que se haga un relato adicional.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar los y las posibles testigos.
- Valorar si hacen falta medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las cuales se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

El informe tiene que incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar la/s persona/s supuestamente asediada/s hace poco y acosadora/s.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
 - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Si hay dos o más personas asediadas.
 - Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada.
 - Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad.
 - Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
 - Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
 - Conclusiones.
 - Medidas correctoras.

La Comisión de Investigación es la responsable de la gestión y la custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión de Investigación se remite a (dirección de la empresa o persona en quien delegue.)

Fase 3: Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de Investigación, la persona (dirección de la empresa o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo al cabo de los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y
 - Adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como por ejemplo cambio de lugar o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).
- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - Archivo de la denuncia.

A la resolución se tienen que hacer constar los datos identificativos de la persona denunciando y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se envía una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente de la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como

por ejemplo el caso de una denuncia falsa, entre otros), se tiene que incoar el expediente disciplinario que corresponda.

Así mismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se tiene que hacer una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

Seguimiento y evaluación:

Las empresas se reúnen con la representación de las personas trabajadoras una vez al año para hacer la evaluación y el seguimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Información a la plantilla:

En la primera fase de implantación de este Protocolo se tiene que entregar una copia al conjunto de las personas a quienes los sea de aplicación a través de sesiones presenciales organizadas por colectivos según la responsabilidad a la empresa.

Anualmente se llevará a cabo una actividad informante de las acciones realizadas y recordando el Protocolo.

Así mismo hay que garantizar que el Protocolo esté accesible para poderlo consultar.

ANNEX IV

MODELO DE CONFIDENCIALIDAD

Localidad/fecha:

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución para la investigación de un expediente.

En/Na, habiendo sido designado por “nombre de la empresa” para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de una posible denuncia que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que puedan ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y acoso moral.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Así mismo, declaro que he sido informado por “nombre de la empresa” de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Barcelona, 19 de desembre de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès