CVE-DOGC-B-24067054-2024

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN EMT/710/2024, de 17 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de las empresas almacenadoras dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio mayorista y minorista de frutos secos de Barcelona, Girona y Lleida para los años 2020-2024 (código de convenio núm. 79002175012004).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de las empresas almacenadoras dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción, y comercio mayorista y minorista de frutos secos de Barcelona, Girona y Lleida para los años 2020-2024 (código de convenio nº 79002175012004), suscrito en fecha 16 de noviembre de 2023 y subsanado en fecha 14 de febrero de 2024, en representación de la parte empresarial por l'Associació d'Empreses de Fruits Secs de Barcelona, Girona y Lleida, y por la parte social por las organizaciones sindicales CCOO de Industria de Catalunya y UGT-FICA, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2 /2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya.

Resuelvo:

—1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

—2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 17 de febrero de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de las empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción, y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos de Barcelona, Girona y Lleida para los años 2020-2024.

Artículo 1

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Partes que acuerdan el Convenio:

Associació d'Empreses de Fruits Secs de Barcelona, Girona y Lleida

UGT-FICA

CCOO d'Indústria de Catalunya

Ámbito y aplicación

El presente Convenio colectivo será de aplicación en el ámbito de Barcelona, Girona y Lleida, para todas las empresas industriales y almacenistas, así como trabajadores, dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y al por menor de frutos secos.

También será de aplicación en las actividades relacionadas con la industria de frutos secos que tengan carácter eminentemente agrícola y cooperativo.

Artículo 2

Vigencia y duración

El presente Convenio colectivo, independientemente de la fecha de publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, entrará en vigor al día 1 de enero de 2020 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024 ambas fechas incluidas, es decir, 5 años naturales de duración.

A partir del día 31 de diciembre de 2024, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por las partes legitimadas del Convenio, la denuncia se podrá efectuar 60 días antes de la finalización de su vigencia o por cualquier de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente Convenio seguirá aplicándose hasta la firma del nuevo Convenio.

Artículo 3

Comisión Paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 88 del R.D.L 2/2015 de 23 de octubre, de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se establece una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio colectivo. Estará integrada por dos representantes de las empresas y por dos trabajadores que formarán parte de esta Comisión Paritaria y que hayan intervenido en la negociación del presente Convenio y que serán nombrados por los representantes de los trabajadores en el momento que fuese necesario.

Cuando lo pidan las partes, la Comisión Paritaria estará compuesta sólo por la representación de las dos partes señaladas en el primer apartado de este artículo y por sus asesores.

La Comisión Paritaria se constituirá de la manera siguiente:

2 representantes de la Associació d'Empreses de Fruits Secs de Barcelona, Girona y Lleida.

1 representante de UGT-FICA.

1 representante de CCOO d'Indústria de Catalunya.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. La interpretación del Convenio colectivo.

2. El arbitraje de las cuestiones que las partes propongan a considerar.

3. Otras que se le atribuyan en el presente Convenio colectivo.

La actuación y el procedimiento ante la Comisión Paritaria es requisito previo e indispensable ante cualquier tipo de trámite, reclamación y/o denuncia que eventualmente formule cualquiera de las dos partes y/o persona trabajadora afectada sobre la interpretación o aplicación del contenido del presente Convenio; levantándose las

CVE-DOGC-B-24067054-2024

correspondientes actas de las reuniones y de los eventuales acuerdos.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse sobre las discrepancias que pudieran surgir, a contar a partir de la discrepancia planteada, según dispone la normativa al texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015 del 23 de octubre (TRLET), y en referencia al artículo 82.3 del ET.

Los plazos de actuación de la Comisión Paritaria serán de 15 días, a excepción de los temas previstos en el artículo 82.3 del ET, que ya se recoge en el artículo 24 del convenio. En caso de discrepancias en el seno de la Comisión paritaria, éstas se someterán en los sistemas no judiciales de solución de conflictos ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

El domicilio de la Comisión Paritaria será, en representación de los empresarios, calle Londres, 96, principal 2ª, 08036 Barcelona; y en representación de las personas trabajadoras, UGT-FICA, Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona, y CCOO d'Indústria de Catalunya, Via Laietana, 16, 3º, 08001 Barcelona.

Artículo 4

4.1 Ingresos y períodos de prueba

Ingresos en la empresa: el ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales de carácter general y a las especiales para personas con discapacidad, permitiendo a la empresa someter a todos aquellos interesados a las pruebas que considere oportunas.

La empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores, conforme las competencias legales que éste tenga, aquellas nuevas incorporaciones y el resultado de los periodos de prueba.

4.2 Ascensos

La persona trabajadora del grupo profesional VI con funciones de peón, con una antigüedad de 3 años en la empresa, ascenderá al grupo V con funciones de especialista, si cumple las actitudes del artículo 25.

Artículo 5

Jornada laboral

a) La jornada laboral de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de 40 horas semanales equivalentes en cómputo anual a 1.796 horas para los años de vigencia del presente Convenio.

b) Las empresas facilitaran los medios telemáticos o manuales precisos para el cumplimiento del RDL 8/2019, del 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad laboral a la jornada de trabajo.

Artículo 6

Cese y plazos de preaviso

El personal que, una vez superado el período de prueba, desee cesar al servicio de la empresa, estará obligado a dar los siguientes plazos de preaviso:

Técnicos, administrativos y comerciales: 1 mes.

Resto de personal: 15 días.

El incumplimiento de estos plazos ocasionará a la persona trabajadora la pérdida de la retribución real correspondiente a los días que le faltan para cubrir el plazo, y se descontará de las partes proporcionales por gratificaciones y vacaciones que le corresponderían.

Artículo 7

Vacaciones

Las vacaciones serán por un periodo de 30 días naturales para las personas trabajadoras que lleven en la

CVE-DOGC-B-24067054-2024

empresa un año, pudiéndose fraccionar en dos períodos, el primero no inferior a 23 días y el segundo de 7 días. En el caso que sea la empresa quien determine fraccionarlas, el segundo período de 7 días será laborable. A las personas trabajadoras con un periodo de servicio en la empresa inferior a un año, les corresponderá la parte proporcional.

Artículo 8

Licencias y permisos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

Se aplicará el contenido del artículo 37 del RDL 2/2015 del 23 de octubre, y el contenido del RDL 5/2023, del 28 de junio, de nuevos permisos retribuidos y conciliación familiar.

Artículo 9

Incremento salarial

Los salarios acordados para el presente Convenio, quedan relacionados por grupos profesionales de la siguiente manera:

Para el año 2020, incremento lineal del 0% sobre las tablas de 2019.

Para el año 2021, incremento lineal del 3,5% sobre las tablas de 2019.

Para el año 2022, incremento lineal del 3,5% sobre las tablas de 2021.

Para el año 2023, incremento lineal del 4,0% sobre las tablas de 2022.

Para el año 2024, incremento lineal del 3,0% sobre las tablas de 2023.

Artículo 10

Retribuciones

La retribución estará constituida por el salario base y sus complementos o pluses de éste, correspondiendo a la jornada completa y normal pactada en el presente Convenio.

El salario pactado en el presente Convenio, no será nunca inferior al Salario Mínimo Interprofesional del año que se trate.

A 31 de diciembre de 2023, se aplicará revisión en el exceso del IPC sobre el 4% con efectos 1 de enero de dicho año.

Se aplicará a partir del año 2023, la desviación por pérdida de poder adquisitivo de los años 2021 y 2022, un incremento del 5,2% calculado en base a las tablas salariales de dichos años y con efectos del día 1 de enero de 2024.

Artículo 11

Absorción y compensación

En ningún caso, el aumento establecido en el presente Convenio será absorbido por otras mejoras concedidas a la persona trabajadora por otros conceptos con anterioridad y que no hayan sido establecidas como a cuenta del Convenio.

Artículo 12

Condiciones más beneficiosas y garantía ad personam

Las condiciones más beneficiosas contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto y en cómputo

CVE-DOGC-B-24067054-2024

anual, se establecen con carácter de mínimas, subsistiendo, por tanto, las condiciones que, en la entrada en vigor del Convenio, resultaran más beneficiosas para las personas trabajadoras, condiciones que se respetarán estrictamente ad personam, sin ser extensivas al personal de nuevo ingreso que no las tuviese consolidadas. En materia de jornada laboral, fiestas y descansos, sólo es condición más beneficiosa la realización de jornada inferior a la pactada, en cómputo anual.

Artículo 13

Gratificaciones extraordinarias

En las empresas afectadas por el presente Convenio se abonarán a todas las personas trabajadoras, las siguientes gratificaciones extraordinarias:

Junio: una gratificación extraordinaria por el importe de 30 días de salario según el Convenio, más la antigüedad, en caso de que la tenga.

Navidad: se establece lo mismo para la gratificación de Navidad, el importe de 30 días calculados sobre el salario del Convenio, más la antigüedad, en caso de que la tenga.

Gratificación por participación en beneficios para todo el personal de la empresa: ésta consiste en una paga de 30 días calculados sobre el salario del Convenio, más la antigüedad, en caso de que la tenga. La persona trabajadora que no lleve 1 año en la empresa recibirá las gratificaciones citadas en la proporción que le corresponda.

Por lo que se refiere al personal temporal percibirá las gratificaciones citadas en la proporción al tiempo trabajado.

Las gratificaciones citadas se harán efectivas los días 15 de junio, diciembre y marzo, respectivamente, pudiendo prorratearse mensualmente.

Artículo 14

Antigüedad

Todo personal afectado por el presente Convenio disfrutará de aumentos por años de servicio consistentes en bienios, cuyo valor será del 2% sobre el salario base.

Artículo 15

Horas extraordinarias

Se establecerán de acuerdo con el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores y la reglamentación vigente.

Artículo 16

Ayuda por defunción

Indemnización especial para todo el personal afectado por el presente Convenio consistente en el abono a los derechohabientes o herederos de la persona trabajadora que falleciera en activo por cualquier causa, de una mensualidad completa. En el caso de personas trabajadoras con antigüedad inferior a un año, se cobrará la parte proporcional de dicha mensualidad.

Artículo 17

Complemento asistencial en caso de intervención quirúrgica

A todo el personal afectado por este Convenio en caso de intervención quirúrgica u hospitalización, y mientras dure ésta última, siempre que ésta sea en instituciones de la Seguridad Social, se le abonará por la empresa, durante este período de tiempo, la diferencia salarial que exista entre lo que perciba de la Seguridad Social y el salario real.

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Así mismo, se aplicará lo previsto en el párrafo primero del presente artículo al post-operatorio de una intervención quirúrgica que precise reposo en domicilio, pero hasta el tope máximo de treinta días.

Lo descrito en el párrafo primero, también será aplicable, en el caso de que la hospitalización, se efectúe en centros o establecimientos concertados con la Seguridad Social, en todos aquellos ingresos derivados de enfermedad profesional o accidente laboral.

Artículo 18

Incapacidad transitoria

La persona trabajadora que cause baja por IT derivada de enfermedad común percibirá el 75% de la base reguladora, desde el primer día.

La persona trabajadora que cause baja por IT derivada de AT. o EP., percibirá el 100% de la base reguladora, desde el primer día.

Artículo 19

Prendas de trabajo y material de seguridad

Todo el personal afectado por el presente Convenio, en el momento de su ingreso en la empresa, tendrá derecho a dos prendas adecuadas a las necesidades de su trabajo, renovables cada una de ellas en años alternos. Las prendas se corresponderán según la época climatológica de que se trate. La empresa procederá de inmediato a sustituir las prendas cuando se rompan por el uso propio de la actividad.

Asimismo, se proporcionará el material y prendas de protección necesarias para la seguridad de las personas trabajadoras del sector, de forma que cuando se rompa una de ellas, de inmediato se le proporcionará otra.

Artículo 20

Personal temporero

Las temporadas de trabajo en las empresas acogidas a este Convenio son variables según el fruto o frutos secos que se trabajen y su localización geográfica. Se hace, pues necesario establecer dos tipos distintos de temporadas de trabajo a efectos de la contratación laboral del personal temporero:

a) Una sola temporada por campaña variable entre el 1 de septiembre y el 31 de julio.

b) Una campaña dividida en tres temporadas fijas, consecuencia de la demanda tradicional de algunos frutos: entre el 1 de septiembre y el 15 de diciembre; entre el 15 de enero y el 30 de mayo; entre el 1 de mayo y el 30 de junio.

Artículo 21

21.1 Riesgos laborales

Empresa y trabajadores/ras quedan sujetos a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reales Decretos posteriores a esta Ley que regulan los ámbitos concretos dentro de la Prevención de Riesgos Laborales, en especial a cumplir con lo dispuesto en el Plan de Prevención y en el uso del material de protección.

21.2 Salud laboral

Se acuerda facultar a la Comisión Paritaria del Convenio, para que vele por el desarrollo y la planificación de una verdadera política preventiva en cada empresa, en su ámbito territorial, afectada por este Convenio colectivo. Las reuniones se celebrarán, como máximo, cada tres meses de modo ordinario y de modo extraordinario cuando cualquiera de las partes así lo requieran.

La Comisión efectuará una valoración de la actual situación general a fin de detectar riesgos y proponer soluciones globales al sector dentro del ámbito de vigencia del presente Convenio colectivo.

La Comisión estudiará las propuestas que en relación al diseño de un manual de sensibilización sobre Riesgos

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Laborales realicen los representantes de los trabajadores/as, la representación empresarial o ambas en común.

Conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se elegirán los Delegados de Prevención en todas las empresas.

21.3 Revisión médica

Todo el personal regido por el presente Convenio colectivo, si bien la empresa garantiza la vigilancia periódica de la salud de sus trabajadores, ésta se realizará voluntariamente por la persona trabajadora, salvo en determinados supuestos relacionados con la veracidad de un peligro o riesgo para la salud de los trabajadores o a terceros.

Artículo 22

Parejas de hecho

Las parejas de hecho, para que puedan ejercer los mismos derechos que se reconocen a las parejas con vínculo matrimonial en el presente Convenio, deberán acreditar los requisitos que establece el Título III, Capítulo I, de la Ley 25/2010 de 29 de julio del Libro Segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia y está regulada a los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV, de la Ley mencionada.

Artículo 23

Cursos de formación en seguridad alimentaría

Las empresas que dispongan de personal que tenga contacto directo con los productos en su proceso de elaboración, actuarán conforme la Ley 17/2011 de 5 de julio, de Seguridad Alimentaria y Nutrición, publicada en el BOE el 6 de julio de 2011, por el que se establecen las normas relativas al personal que interviene o participen en alguna parte del proceso de la cadena alimentaria, o en su caso, normativa que la pudiere sustituir.

Artículo 24

Discrepancias en la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo serán de conformidad con lo establecido en los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, se establecen las condiciones y los procedimientos para corregir de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo y la no aplicación del régimen salarial, estableciendo en tal efecto que en caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no llegara a un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de 7 días al Tribunal Laboral de Cataluña a través de los procedimientos que establece su reglamento.

Artículo 25

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la actividad.

Se establecen, dentro de los nuevos niveles profesionales, divisiones en grupos profesionales o áreas funcionales, con objeto de ajustar la adscripción de las personas trabajadoras a los mismos, previa la idoneidad exigible. Las personas trabajadoras de la plantilla de la empresa estarán adscritas a los diferentes niveles y grupos profesionales.

Factores de encuadre: el encuadre de las personas trabajadoras, incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio, dentro de la estructura profesional pactada y, por lo tanto, la asignación a cada uno de ellos en un determinado Nivel profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, formación, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Conocimientos: factor por la valoración del cual se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento adquirido, así como la dificultad en la adquisición de estos conocimientos.

Formación: este factor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que tiene que poseer una persona de capacidad mediana para llegar a ejercer satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.

Experiencia: este factor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona con capacidad mediana y poseyendo la formación especificada anteriormente adquiera la habilidad y práctica necesaria para ejercer el lugar obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa: factor por la valoración del cual se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: factor por la valoración del cual se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

Responsabilidad: factor por la valoración del cual se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: factor por la valoración del cual se tendrá en cuenta el grado de supervisión u ordenación de las funciones de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las cuales se ejerce el mando.

Complejidad: factor por la valoración del cual se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diferentes factores antes enumerados en la tarea o lugar encomendado.

Grupos profesionales

Técnico: se encuadran en este grupo aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas generales de carácter técnico y actividades específicas de su titulación académica en lugares de laboratorio e investigación y desarrollo, etc.

Administración: se encuadran en este grupo aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas generales de carácter administrativo y actividades específicas de lugares de oficina, que permiten informar de la gestión, coordinar labores o tareas auxiliares.

Comercial: se encuadran en este grupo aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas de carácter mercantil, con dedicación llena y exclusiva, en actividades de lugar de venta o promoción de productos, así como labores auxiliares a las mismas.

Producción: se encuadran en este grupo aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas generales relacionadas con la elaboración, envasado, preparación, transporte, almacenaje, mantenimiento y cualquier otra operación auxiliar vinculada directamente al proceso productivo.

Grupo I

Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este nivel funciones que supone responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección general, a quien tienen que dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a conseguir en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en este cargo de especialidad técnica.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado mediano, completada con una experiencia dilatada den su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Comprende la siguiente área funcional:

- Ingeniero, licenciado.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

- Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

- Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos de capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

- Responsabilidad técnica de una unidad operativa.

- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio o de un servicio o grupo de servicios o de la totalidad de los mismos en este mismo tipo de empresas.

- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o el conjunto de actividades administrativas.

- Análisis de sistemas informáticos.

- Gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o sobre una gama específica de productos.

- Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

- Desarrollo y responsabilidad de los resultados.

- Responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.

Grupo II

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende la siguiente área funcional:

Encargado general

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten a colaborar en trabajos de investigaciones, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

- Análisis de aplicaciones informáticas.

- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración o red de ventas.

- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

- Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

- Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, elaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

- Gestión de compra de aprovisionamientos y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Grupo III

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Tareas que todavía sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido mediano de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a BUP o FP2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes áreas funcionales:

Encargado de sección

Jefe de primera

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los oficios industriales.

- Programador de informática.

- Contabilidad consistente a reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estos balances, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

- Confección y desarrollo de proyectos completos según instrucciones.

- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibimientos, de la ejecución práctica de las tareas de unidades operatorias (taller, laboratorio, dependencia, etc.).

- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del mismo grupo profesional y nivel inferior.

Gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.

Grupo IV

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los ejercen, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a BUP o FP2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes áreas funcionales:

- Oficial de primera

- Viajante

- Repartidor vendedor

- Chófer, mecánico

- Maquinista

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.

- Tareas que consistan en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

- Cálculo de salarios y valoración de coste de personal, funciones de cobro y pago, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

- Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

CVE-DOGC-B-24067054-2024

- Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

- Tareas de oficios industriales (electrónica, soldadura, electricidad, mecánica, etc.), con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

- Despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas con este fin de movimiento diario.

- Conducción o conducción con reparto, con carnet de conducir de clase C, D y/o E, entendiendo que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

- Funciones de regulación y control con los procesos de producción que generan transformación del producto.

- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en varias fases y sectores de proceso.

Grupo V

Criterios generales: trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que, a pesar de que se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a EGB o FP1, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes áreas funcionales:

- Oficial de segunda

- Chófer-repartidor

- Especialista

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Preparación y operatoria en máquinas convencionales que comportan el autocontrol del producto elaborado.

- Manipulación de máquinas de envasado o condicionado.

- Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieren algún grado de iniciativa.

- Pago y control a domicilio.

- Lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

- Conducción de máquinas auto propulsadas de elevación, carga o arrastre.

- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenes.

- Transporte y paletización, realizado con elementos mecánicos.

- Análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

- Toma de datos en procesos de producción, reflejándolos en parte o plantillas según códigos preestablecidos.

- Actividades de almacén que, en todo caso, exijan comprobación de entradas y salida de mercancías bajo instrucciones o medida y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.

- Tareas de venta y comercialización de productos que no requieran de una especialización técnica diferente de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

Grupo VI

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Criterios generales: trabajos que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o FP1.

Comprende las siguientes áreas funcionales:

- Auxiliar

- Peón

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

- Introducción de datos.

- Tratamiento de textos.

- Labores elementales en laboratorio.

- Actividades manuales en envasado, etiquetado, etc.

- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

- Cargas, transporte, acopio y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

- Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación de la cadena de producción.

- Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio, enseres y vestuario.

- Recepción, ordenación y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de los mismos.

- Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi elaboradas, así como del utillaje necesario en el proceso productivo.

- Actividades de portería y recepción de personas, anotación y control de entradas y salidas.

- Telefonista/recepcionista sin conocimiento de idiomas extranjeros.

- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

- Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

- Trabajo basto sin precisión alguna.

Grupo VII

Criterios generales: trabajos elementales que no requieren formación específica previa y sujetas siempre a las órdenes de un superior.

Formación: se requiere tener titulación de EGB o ESO para permitir la obtención de una práctica profesional adecuada en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida con actividad formativa recibimiento en el marco del sistema de formación profesional para la ocupación o del sistema educativo, realizando el trabajo con la formación con tareas propias de nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo a cubrir.

Comprende la siguiente área funcional:

Aprendiz: de 16 a 18 años incluido.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las personas trabajadoras comprendidas en este nivel realizarán tareas encaminadas a la adquisición de conocimientos tanto específicos como generales de la empresa y su lugar.

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Artículo 26

Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras serán clasificadas como leves, graves o muy graves.

Se consideran faltas leves

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si ésta es inferior a 30 minutos y siempre que este retraso no derive en perjuicio para la empresa; en caso contrario se calificará como falta grave.

2. El abandono, sin causa justificada, del trabajo durante un espacio de tiempo breve.

3. La falta de higiene y limpieza.

4. Cualquier otra condición similar.

Se consideran faltas graves

1. Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a los superiores, compañeros y subordinados.

2. La falta de higiene que provoque quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

3. El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que esta produzca graves perjuicios.

4. Salir de la empresa con paquetes o fardos sin informar del contenido de éstos.

5. Simular presencia de otra persona trabajadora firmando o fichando por él/ella.

6. Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.

7. Fingir enfermedad o pedir permiso justificándolo con una causa no existente.

8. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

9. La negligencia o descuido del trabajo que afecte al buen funcionamiento de éste.

10. La reincidencia en faltas leves, aun siendo de diferente naturaleza, dentro de un trimestre y mediante amonestación.

11. Cualquier otra de condiciones similares.

12. La embriaguez habitual.

Se consideran faltas muy graves

1. El trabajo para otra actividad de la misma industria sin autorización de la empresa.

2. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración al directivo y sus familiares, así como a los compañeros y a los subordinados.

3. Violar secretos de la empresa cuando ello pueda perjudicarla.

4. Provocar una lesión voluntaria.

5. El hurto o robo a la empresa o a los compañeros.

6. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo.

7. Originar peleas con los compañeros de trabajo.

8. Cualquier otra de índole análoga.

Las sanciones máximas que pueden imponerse a los que cometan alguna de las faltas serán las siguientes:

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Por faltas leves

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

Por faltas muy graves

Despido.

Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.

Artículo 27

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 28

Seguro

Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a concertar un seguro para los casos de muerte o de invalidez permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por la cantidad de 16.500 euros.

Artículo 29

Excedencias

Se aplicará el contenido del artículo 46 de los Estatutos de los trabajadores y el contenido de los siguientes puntos:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente

CVE-DOGC-B-24067054-2024

con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. En las familias numerosas, la reserva de lugar, se extiende hasta un máximo de 15 meses o de 18 meses en casos de familias numerosas de categorías especiales.

Artículo 30

Dietas y desplazamientos

En el caso de que la persona trabajadora tenga que desplazarse por cuenta y orden de la empresa, esta vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora la cantidad de 10 euros en caso de media dieta y de 50 euros por día completo con pernoctación, corriendo en ambos casos los gastos de transporte por cuenta de la empresa.

En el caso de que se utilice para el desplazamiento vehículo propio de la persona trabajadora, la empresa abonará a este, como gasto por kilometraje, como mínimo la cantidad de 0,19 euros por Km.

Disposiciones adicionales

1.- Por ser condiciones mínimas las que se establecen en el presente Convenio colectivo, deberán respetarse las que vengan implantadas por Disposición o costumbre inveterada, cuando resulten más beneficiosas (en su conjunto) para la persona trabajadora.

2.- Las partes procuraran establecer relaciones para unificarse en un solo Convenio colectivo de ámbito en toda Cataluña.

Anexo I

Tabla salarial para el año 2021

Grupo profesional	**Euros mensuales**
Grupo I	
Personal técnico. Titulado: ingeniero, licenciado	1.360,40
Grupo II	
No titulado. Encargado general	1.190,39
Grupo III	
No titulado: Encargado de sección	1.105,35
Personal administrativo: Jefe de primera	1.204,17

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Grupo IV	
Personal administrativo. Oficial de primera	1.062,83
Personal comercial. Viajante	1.020,38
Personal comercial. Repartidor vendedor	977,79
Personal producción. Chofer, mecánico	1.021,10
Personal producción. Maquinista .	1.020,30
Grupo V	
Personal administrativo. Oficial de segunda	1.020,38
Personal comercial. Chofer-repartidor	1.062,85
Personal producción. Especialista	975,60
Grupo VI	
Personal administrativo. Auxiliar (*)	900,66
Personal producción. Peón (*)	972,00
Grupo VII	
Personal producción. Aprendiz	900,66
Tabla salarial para el año 2022	
Grupo profesional	Euros mensual
Grupo I	
Personal técnico. Titulado: ingeniero, licenciado	1.408,01
Grupo II	
No titulado. Encargado general	1.232,05
Grupo III	
No titulado. Encargado de sección	1.144,04
Personal administrativo. Jefe de primera	1.246,32

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Grupo IV	
Personal administrativo. Oficial de primera	1.100,03
Personal comercial. Viajante	1.056,09
Personal comercial. Repartidor vendedor	1.012,01
Personal producción. Chofer, mecánico	1.056,84
Personal producción. Maquinista .	1.056,01
Grupo V	
Personal administrativo. Oficial de segunda	1.100,03
Personal comercial. Chofer-repartidor	1.100,05
Personal producción. Especialista	1.009,75
Grupo VI	
Personal administrativo. Auxiliar (*)	933,33
Personal producción. Peón (*)	939,23
Grupo VII	
Personal producción. Aprendiz (*)	933,33
Tabla salarial para el año 2023	
Grupo profesional	Euros mensuales
Grupo I	
Personal técnico. Titulado: ingeniero, licenciado	1.464,33
Grupo II	
No titulado. Encargado general	1.281,33
Grupo III	
No titulado. Encargado de sección	1.189,80

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Personal administrativo. Jefe de primera	1.296,17
Grupo IV	
Personal administrativo. Oficial de primera	1.144,03
Personal comercial. Viajante	1.098,33
Personal comercial. Repartidor vendedor	1.052,49
Personal producción. Chófer, mecánico	1.099,11
Personal producción. Maquinista .	1.098,25
Grupo V	
Personal administrativo. Oficial de segunda	1.144,03
Personal comercial. Chofer-repartidor	1.144,05
Personal producción. Especialista	1.050,14
Grupo VI	
Personal administrativo. Auxiliar (*)	1.008,00
Personal producción. Peón (*)	1.008,00
Grupo VII	
Personal producción. Aprendiz (*)	1.008,00

Anexo II

Se anexa Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual por razones de sexo

En Barcelona, a 16 de noviembre de 2023

Anexo II

Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual por razones de sexo

1. Presentación y ámbito de aprobación

Los firmantes de este Convenio manifiestan su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros, unas

CVE-DOGC-B-24067054-2024

relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y consecuentemente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, manifiestan 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 acordado en la Comisión Negociadora del Convenio.

2. Objetivos

Este protocolo define el concepto de acoso sexual por razón de sexo, así como presenta los derechos, obligaciones y las responsabilidades de todas las personas que participan.

Este protocolo profundiza en el ámbito de la prevención y por eso se presentan las actuaciones proactivas, antes de la existencia de un caso de acoso sexual o por razón de sexo, y las reactivas, que aparecen cuando ya se ha producido un caso de acoso. Prevé un proceso de seguimiento y evaluación que permitirá la mejora continua y la adaptación a los cambios que sean necesarios.

Se pone a vuestra disposición este protocolo con el convencimiento que se trata de una herramienta útil a las empresas y para facilitar la erradicación del acoso y contribuir a mejorar la calidad en el trabajo y la salud de las personas trabajadoras.

3. 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.

4. Acoso sexual: definición. Elementos clave

El acoso sexual lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de naturaleza sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal); entre mando y subordinado/a (acoso vertical descendente) o entre subordinado/a y mando (acoso vertical ascendente).

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:

Verbal

- 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.

- Crear un ambiente intimidador, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual.

- Bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental). Hacer demandas de favores sexuales.

No verbal

- 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.

CVE-DOGC-B-24067054-2024

Físico

- 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 a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).

5. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave

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 intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal); entre mando y subordinado/a (acoso vertical descendente) o entre subordinado/a y mando (acoso vertical ascendente).

Se relaciona con el sexo de una persona

Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad:

- Una trabajadora solo por el hecho de ser mujer;

- Una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad;

- Una persona trabajadora por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo), o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.

Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones tienen que ser realizadas de forma continua y sistemática.

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

- Actitudes condescendientes o paternalistas.

- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.

- Conductas discriminatorias por razón de sexo.

- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.

- Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.

- Utilizar humor sexista.

- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de sexo.

Son especialmente graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales. El acoso se inicia normalmente cuando la trabajadora comunica que está embarazada o cuando se incorpora de nuevo al trabajo después de la baja maternal.

6. Vías de resolución de acoso

6.1 La vía interna: el procedimiento

6.1.1 Principios y garantías

Todo el procedimiento tiene que garantizar todos los principios que se recogen a continuación:

CVE-DOGC-B-24067054-2024

- 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 del entorno de 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 exprés de la persona afectada.

- Derecho a la información: todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Este último aspecto se desarrolla en la descripción de las fases.

- Diligencias y celeridad: la investigación y la resolución del caso se tienen que llevar a cabo con la profesionalidad y diligencia debidas y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento se pueda completar en el mínimo tiempo posible y respetando las garantías. El procedimiento tiene que informar sobre los plazos de resolución de las fases, con el objetivo de conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

- Trato justo: el procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Protección ante posibles represalias.

- Colaboración: todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

- Protección ante posibles represalias: todas las personas implicadas en el procedimiento tienen que tener garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en los procesos de comunicación o denuncia de una situación de acoso. En los expedientes personales solo se tienen que incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

6.1.2 Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención de la Comisión podrán 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 menosprecio de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y tienen que ser aceptadas por ésta.

6.1.3 Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e 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 genere 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.

6.1.4 Proceso de intervención

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 persona/s de referencia. La Comisión de investigación es un órgano decisorio.

6.1.4.1 Fase 1

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

Esta fase, que tiene una duración máxima de tres 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: la persona asediada es cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de una empresa, independientemente del vínculo que tenga con esta empresa. El elemento que determina la responsabilidad de la empresa no es la relación contractual, ni de la persona asediada ni de la acosadora, sino el ámbito en el cual esta conducta se produce.

CVE-DOGC-B-24067054-2024

- 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/s persona/s de referencia nombradas en cada centro de trabajo. Las actuaciones de la/las persona/se de referencia son:

- Informar y asesorar la persona afectada.

- Acompañar la persona afectada en todo el proceso.

- Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

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.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

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, se 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.

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

6.1.4.2 Fase 2

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 solo 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 lo establecido 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 la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

La denuncia se presenta a la persona denominada en cada centro de trabajo.

La Comisión de investigación tiene la función de investigar a fondo las denuncias de acoso en el marco de la empresa, emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hacer recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las actuaciones que realiza la Comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.

- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, hace falta que se le 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.

CVE-DOGC-B-24067054-2024

- 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 tiene que concluir con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las cuales se ha llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

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

a) Identificar la/s persona/s supuestamente asediada/s y acosadora/s.

b) Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.

c) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.

d) 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 solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

e) 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 intimidadores o 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.

f) Conclusiones.

g) 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).

6.1.4.3 Fase 3

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.

La resolución del caso tiene que contener los resultados del informe, que pueden ser:

a) Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- Incoación 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).

b) Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- Archivo de la denuncia.

CVE-DOGC-B-24067054-2024

En la resolución se tiene que hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se tiene que enviar una copia autentificada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada, así como a la representación legal de las personas trabajadoras.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o el/los convenio/s de aplicación, (como por ejemplo el caso de una denuncia falsa, entre otros), se ha de 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.

6.2. Las vías externas: administrativa y judicial

Las vías de resolución externas son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial. Es recomendable acudir en primer lugar a la vía administrativa y, a continuación, a la vía judicial laboral.

7. Seguimiento y evaluación del protocolo

La empresa se reúne 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.

8. Información a la plantilla

En la primera fase de implementación de este Protocolo, se ha de entregar una copia al conjunto de las personas a quienes sea de aplicación a través de sesiones presenciales organizadas por colectivos según la responsabilidad en la empresa.

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

Así mismo, hay que garantizar que el Protocolo esté accesible para poder consultarlo.

(24.067.054)