

RESOLUCIÓ de 23 d'abril de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord d'adaptació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa OHL Servicios Ingesan, SA per als anys 2023-2026, (codi de conveni núm. 08104261012024)

Vist el text de l'Acord d'adaptació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa OHL Servicios Ingesan, SA per als anys 2023-2026, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 15 de gener de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.h) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord d'adaptació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa OHL Servicios Ingesan, SA per als anys 2023-2026, (codi de conveni núm. 08104261012024), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

ACTA DE ACUERDO DE ADAPTACIÓN DEL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA OHL SERVICIOS-INGESAN, SA DEL CENTRO DE TRABAJO DEL CONSORCIO DEL BAGES PARA LA RECOGIDA DOMICILIARIA y LA GESTIÓN DE RESIDUOS AL RD 1026/2024

Asistentes

Por parte de la empresa:

Jordi Batchelli Aulinas
Javier Salazar Gordillo

Vanessa Ramos Marcos (Asesora)

Por la parte Social:

Gustavo Cortina Cazorla

Rubén Rodríguez Lora (Asesor)

Reunidas las personas mencionadas, en fecha 15 de enero de 2025, siendo las 10.00 horas, en las oficinas de la empresa sitas en Ctra. de L'Hospitalet, 147-149 Edif. Atenas Edificio Atenas, 2ª planta 08940 Cornellà de Llobregat (Barcelona), dichas personas son integrantes de la mesa negociadora Convenio colectivo, para las personas trabajadoras de la empresa OHL Servicios-Ingesan, SA del centro de trabajo del Consorcio del Bages para la recogida domiciliaria y la gestión de residuos, y reconociéndose legitimidad y capacidad con el fin de acordar la adaptación del contenido de dicho convenio al RD 1026/2024.

MANIFIESTAN y ACUERDAN

Con este fin, ambas partes, tras mantener las negociaciones necesarias acuerdan incluir el siguiente capítulo, artículos y anexo en el Convenio colectivo para las personas trabajadoras de la empresa OHL Servicios-Ingosan, SA del centro de trabajo del Consorcio del Bages para la recogida domiciliaria y la gestión de residuos. Todos ellos con el mismo ámbito personal, territorial y temporal que el Convenio en el que se integran; así como al procedimiento previsto en el mismo para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación del contenido del mismo.

De igual forma, se acuerdo autorizar a Vanessa Ramos Marcos, para que ella misma o las personas designadas por ella, proceda a presentar la presente Acta ante el Departament de Treball i Empresa de la Generalitat de Catalunya para su incorporación al REGCON.

(Continua en pagina siguiente)

CAPÍTULO IX
**No Discriminación
contra el Colectivo LGTBI**

Artículo 52. Igualdad de Trato y No Discriminación

Con carácter general se manifiesta el compromiso de la empresa por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad, que permite avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI y desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

Artículo 53. Acceso al Empleo

Se garantizará la formación específica y adecuada relativa al colectivo LGTBI de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Artículo 54. Clasificación y Promoción Profesional

Los criterios de ascenso y promoción serán ser objetivos y neutros, garantizando la igualdad de oportunidades y no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Artículo 55. Formación, Sensibilización y Lenguaje de Género

Se realizará una formación específica con el fin de proporcionar la información necesaria para actuar garantizando la igualdad de trato y no discriminación según lo establecido en el artículo 4 del Anexo I del Real Decreto 1026/2024.

Se integrará en el plan de formación de la empresa módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Se actualizará el manual de lenguaje inclusivo para garantizar el lenguaje respetuoso con la diversidad.

Artículo 56. Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo que se recoge en el Anexo III de este Convenio.

Artículo 57. Permisos y Beneficios Sociales

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos laborales sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Artículo 58. Régimen Disciplinario

- Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando los hechos queden constatados en el preceptivo procedimiento del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

- Falta grave: Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género u orientación sexual, cuando los hechos queden constatados en el preceptivo procedimiento del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

- Falta muy grave: Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

Cuando los hechos queden constatados en el preceptivo procedimiento del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

ANEXO III PROTOCOLO DE ACOSO

1. Declaración de Principios

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y queda prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso y saludable con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará uso pleno de sus poderes disciplinarios.

En el supuesto de que a una misma persona le resultaran de aplicación dos protocolos de acoso diferentes por la interseccionalidad, la coexistencia de ambos protocolos se articula desde la complementariedad y la estructura de las comisiones que de ellos emanan son las mismas para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de Aplicación

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, y, por tanto, no solo es susceptible de ser aplicado a las plantillas laborales sino a cualquier otra persona que tenga una relación asimilable siempre que tengan un vínculo dentro del marco organizativo de las empresas.

También se aplica a aquellas personas que no forman parte de la empresa afectada, puesto que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela, visitantes y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

3. Principios Rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Procedimiento de Actuación

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero.

La empresa bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se compromete a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo.

En ambos procedimientos es posible que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso, por escrito e informado de la presunta víctima para poder activar la investigación. De igual manera todas las denuncias deberán ser trasladadas por escrito con la mayor información posible.

Ambos procedimientos son los recogidos en el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de Acoso Grupo OHL, en el apartado 5.2.1. Procedimiento abreviado y 5.2.2. Procedimiento formal.

5. Tipificación

Se tendrá en cuenta la tipificación recogida en el convenio en el apartado de régimen disciplinario.

6. Circunstancias Agravantes

A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal si la persona acosadora tiene capacidad de decisión sobre la continuidad de la relación laboral de la víctima.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

7. Informe Final

En el informe final se incluirá, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

Del resultado de este informe se levantará acta resumen que se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras del centro o servicio al que pertenezcan las personas implicadas, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

8. Vigencia

El presente protocolo tendrá una duración indefinida y será incluido en los sucesivos Convenios que se firmen, sin perjuicio de su modificación de común acuerdo entre las partes firmantes o para ser adaptado a cambios normativos sobrevenidos.

Barcelona, 23 d'abril 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada