



RESOLUCIÓ de 19 de desembre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de licors de la província de Barcelona per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08001745011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de licors de la província de Barcelona de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per la Unió de Licoristes de Catalunya i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats UGT i CCOO el dia 23 d'octubre de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del sector de licors de la província de Barcelona per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08001745011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE LICORS DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2018-2019

### **Àmbit d'aplicació**

#### *Article 1. Àmbit funcional*

Aquest Conveni obliga totes les empreses l'activitat preferent de les quals sigui la fabricació d'aiguardents compostos i licors, les quals, pel fet que els és d'aplicació el present Conveni, quedaran excloses de l'aplicació de qualsevol altre conveni, sigui quin sigui el seu àmbit d'aplicació.

#### *Article 2. Àmbit territorial*

Aquest Conveni afectarà tots els centres de treball que, compresos en el seu àmbit funcional, estiguin ubicats a Barcelona i la seva província, encara que el domicili social de l'empresa a què pertany estigui fora d'aquesta província.

No obstant això, les empreses que tinguin autoritzat un conveni local o d'empresa es regiran per aquest.

#### *Article 3. Àmbit personal*

Afecta la totalitat del personal empleat actualment per les empreses compreses en aquest Conveni, a més del que amb tal caràcter hi ingressi durant la seva vigència. Queden excloses les persones que desenvolupin funcions d'alta direcció, alt consell, gerència o altres de semblants, d'acord amb les disposicions vigents.

El personal comercial no inclòs en la plantilla de l'empresa no serà afectat pel Conveni.

#### Article 4. Vigència i durada

Aquest Conveni entrarà en vigor a la seva signatura, independentment de la seva publicació al butlletí oficial.

No obstant això, quant als efectes econòmics, seran a partir de l'1 de gener de 2018.

La durada del Conveni serà per 2 anys, de l'1 de gener de 2018 fins al 31 de desembre de 2019, prorrogant-se per períodes anuals si no hi ha denúncia per alguna de les parts formulada per escrit amb una antelació mínima d'1 mes al seu venciment, o al de qualsevol de les seves pròrrogues. Les converses per a la revisió del Conveni s'iniciaran en el seu cas en 1 mes des de la data de la seva denúncia.

Una vegada finalitzada la seva vigència el Conveni seguirà sent d'aplicació fins que s'arribi a un nou acord.

#### Article 5. Classificació del personal

1. La classificació professional té un caràcter merament enunciatiu i les empreses no estaran obligades a cobrir tots i cadascun dels grups que conformen la classificació funcional dins la seva estructura organitzativa.

2. Les diferents tasques i funcions que es defineixen en els diversos grups que componen la classificació professional són merament enunciatius. El grup a què pertany cada treballador determinarà les funcions habituals a l'empresa. Sens perjudici, cap treballador no podrà negar-se a efectuar qualsevol tipus de tasca que li sigui encomanada per la direcció de l'empresa o els seus representants, tot i que no sigui pròpia del seu grup professional.

Això comportarà, la corresponent compensació econòmica durant el període en què s'executin les tasques de grup superior.

3. L'enquadrament dels treballadors i treballadores en el respectiu grup professional i àrea funcional es realitzarà tenint present els factors següents:

a) Coneixement i experiència: Factor atura a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les cometes, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels coneixements i les experiències anomenades.

b) Iniciativa: Factor pera a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia: Factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament dels tasques o funcions que s'efectuïn.

d) Responsabilitat: Factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) Comandament: Factor per a la valoració de qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de la funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre els quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat: Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat.

#### ÀREES FUNCIONALS:

- Tècnica: Aquells treballadors/es que, pels seus coneixements i /o experiència, realitzin treballs generals de caràcter tècnic i activitats específiques de lloc de laboratori i investigació i

desenvolupament.

- Administrativa: Aquells treballadors/es que, pels seus coneixements i /o experiència, realitzin treballs generals de caràcter administratiu i activitats específiques de llocs d'oficina, que permeten informar de la gestió, coordinar treballs o realitzar treballs auxiliars.
- Comercial: Aquells treballadors/es que, pels seus coneixements i /o experiència, realitzin treballs generals de caràcter comercial, amb dedicació plena i exclusiva, en activitats específiques de llocs de venda o promoció de productes, així com treballs auxiliars dels mateixos.
- Producció: Aquells treballadors/es que, pels seus coneixements i /o experiència, realitzin treballs generals relacionats amb la producció i activitats específiques d'elaboració, embotellat, preparació, transport, magatzem, manteniment o altres operacions auxiliar-los vinculades directament al procés productiu.

#### GRUPS PROFESSIONALS:

##### Grup professional 1:

- Criteris generals: Aquells treballadors/es que dirigeixen les diverses activitats de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de polítiques, ordenació i control d'activitats de l'organització, establint i mantenint les estructures productives i de suport, així com el desenvolupament de la política industrial, financera, comercial o de recursos humans de l'empresa. Prenent decisions o participant en la seva elaboració i desenvolupant llocs de treball de total responsabilitat sobre cadascun dels grups professionals.
- Formació: Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o de postgrau o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.
- Categories: Cap superior (àrees tècnica, administrativa, comercial), titulat superior.

##### Funcions:

- Funcions que impliquin tasques d'investigació o control de treballs amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.
- Responsabilitat de funcions que impliquin tasques d'investigació o control de treballs de capacitat.
- Responsabilitat tècnica d'una àrea operativa.
- Supervisió tècnica d'un procés o secció de fabricació o de la totalitat del procés en empreses de tipus mitjà o d'un servei o grup de serveis o la totalitat dels mateixos en aquest grup d'empreses.
- Coordinació supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives.
- Anàlisi de sistemes informàtics.
- Gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat o sobre una gama específica de productes.
- Planificació, ordenació i supervisió de sistemes processos i circuits de treball.
- Desenvolupament i responsabilitat dels resultats.
- Responsabilitat del control, planificació, programació i desenvolupament del conjunt de tasques informàtiques.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 1 i 2.

Grup professional 2:

- **Criteris generals:** Aquells treballadors/es que coordinin diverses funcions amb plena responsabilitat de gestió d'un o més departaments de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament ordenades pels seus superiors, els quals hauran de donar explicacions de la seva gestió. Els seus funcionaris suposen la realització de treballs d'alta complexitat o fins i tot la participació en la definició en els objectius a aconseguir, amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. També aquells treballadors/es titulats de grau superior que desenvolupin funcions en un lloc de treball que requereixi aquesta titulació.

- **Formació:** Tindran una formació de titulació universitària de grau mitjà/superior o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

- **Categories:** Cap de laboratori, cap d'àrea i cap de vendes.

Funcions:

- Supervisar i organitzar els diferents treballs de producció, administració o comercialització, amb l'ordenació de responsabilitats i llocs de treball, amb tendència a concretar als resultats esperats de la seva funció.

- Funcions de caràcter tècnic anàlogues o subordinades pel personal tècnic titulat, transmetent ordres a nivell de producció, administració o comercial.

- Activitats que comportin comandament directe sobre els subordinats/des a ells, amb total responsabilitat sobre els actes d'aquests.

- S'encarrega de crear unitat dins l'equip, tenint a càrrec seu un departament amb la responsabilitat sobre la gestió de la mateixa.

- Intermediari entre la direcció d'àrea i les persones sota la seva responsabilitat, explicant la seva gestió davant la citada direcció.

- Participació en la definició dels objectius a aconseguir.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 1,2 i 3.

Grup professional 3:

- **Criteris generals:** Aquells treballadors/es que coordinen alguna funció que suposi la integració de les tasques realitzades per un equip de col·laboradors d'àmbit inferior al departament. Desenvolupen tasques complexes però homogènies amb un cert contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També en el grup de tècnics o administratius, aquells titulats/des de grau superior o mitjà que desenvolupin les seves funcions en un lloc de treball que requereixi la dita titulació.

- **Formació:** Tindran una formació de titulació universitària de grau superior o mitjà o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

- **Categories:** Encarregat de laboratori i tècnics de laboratori, cap de secció i tècnic titulat, responsable regional, encarregat de producció.

Funcions:

- Realització de proves i treballs complexos sota la iniciativa del responsable departamental, donant explicacions de la seva gestió, tenint els coneixements suficients per a la seva adequada interpretació.

- Ordenar els treballs realitzats per treballadors/es de la secció o equip que se li ha encomanat, distribuint les tasques que componen els diferents treballs.

- Respondre del bon ús dels equips.

- En l'activitat comercial efectuar visites periòdiques a la zona o regió que té assignada amb l'objectiu de promoure les vendes, comprovar el treball dels delegats de zona, venedors, o altres agents o representants i visitar clients, realitzant qualsevol altra missió que tingui com a objecte el desenvolupament de la distribució i venda dels productes de l'empresa.

- Coordinació d'equips en les activitats, elaboració, embotellat, emmagatzematge i administració dels productes de l'empresa, estant a les ordres dels caps de departament d'aquesta o del personal tècnic.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social els grups 2 i 3.

Grup professional 4:

- Criteris generals: Aquells treballadors/es que realitzen tasques consistents en l'execució d'operacions, que encara que es realitzin estiguin sota les instruccions precises, requereixin a més a més adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i de la qual la responsabilitat aquest limitada a una supervisió.

- Formació: Tindran una formació de titulació a nivell de batxiller a nivell de batxiller o tècnic especialista o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

- Categories: Tècnic especialista, oficial administratiu, corredor/viatjant, oficial de producció.

Funcions:

- Realització de les ordres o encàrrecs del cap i del personal tècnic, sent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips dins la seva especialitat i categoria. Tasques amb iniciativa, especialització i plena responsabilitat en la seva comesa, amb la possibilitat de supervisar o realitzar la tutoria a altres treballadors/es.

- Té a càrrec seu en particular alguna funció vinculada a activitats d'enologia i elaboració, embotellat, control de qualitat, manteniment, comptabilitat, control de gestió, administració comercial, compres, planificació, logística, jurídic, recursos humans, màrqueting, vendes, relacions públiques, sistemes d'informació, auditoria, etc.

Són exemples d'aquestes activitats en el grup de tècnics: l'anàlisi física, químic, biològic i determinacions de laboratori, l'atenció dels aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessari, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

En el grup de producció: tasques de regulació i control de processos de producció que generin transformació del producte, preparació d'operacions en màquines convencionals que comportin canvis de format i la autocontrol del producte elaborat, així com la supervisió i elaboració de comandes i supervisió de producte elaborat

En el grup administratiu: la comptabilitat consisteix a reunir informació per a la confecció de balanços, costos, previsions de tresoreria i altres tasques anàlogues basant-se en el pla comptable de l'empresa; càlcul de salaris i valoració dels costos del personal, funcions de cobrament i pagament; tractament de text amb coneixement d'idioma estranger.

En el grup comercials: realitzar visites a clients o possibles clients amb l'objectiu d'obtenir comandes i efectuar altres feines pròpies de la seva comesa, com la comunicació de preus, condicions de crèdit i entrega, tramitació de comandes, etc.

- Tasques de pràctica i aplicació amb un alt grau de perfecció i rendiment que suposen una

especial dedicació i delicadesa.

Es corresponen amb aquest nivell els grups de cotització a la Seguretat Social 5 i 8.

Grup professional 5:

- Criteris generals: Aquells treballadors/es que realitzen tasques seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

- Formació: tindran una formació de titulació a nivell d'ensenyament secundari obligatòria (ESO) o tècnic mitjà o coneixements equivalents adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

- Categories: Oficial de laboratori, oficial administratiu, conserge, oficial especialista, oficial de producció.

Funcions:

-Realització de les ordres o encàrrecs dels caps i el personal tècnic sent responsable de la seva execució i del bon ús dels equips, dins la seva especialitat i categoria.

-Té a càrrec seu alguna funció vinculada a activitats d'enologia i elaboració, embotellat, control de qualitat, manteniment, comptabilitat, control de gestió, administració comercial, compres, planificació, logística, jurídic, recursos humans, màrqueting, relacions públiques, sistemes d'informació, auditoria, etc.

Són exemples d'aquestes activitats en el grup de tècnics: les anàlisis senzilles i rutinaries de fàcil comprovació i funcions de prendre mostres i preparació de la mostra per als annals, presa de dades en processos de producció, reflectint-los en parts o plantilles segons el codi preestablert, lectura, anotació, vigilància i regulació, baix instruccions detallades, dels processos industrials o del subministrament de serveis generals d'elaboració.

En el grup de producció: conducció de màquines autropulsades d'elevació, càrrega i descàrrega i tasques complementàries i d'ajuda a magatzem; ajuda a preparació i operatòria en màquines convencionals que comportin l'autocontrol del producte elaborat; manipulació de màquines d'envasament i preparat.

En el grup administratiu: arxiu, registre, calculo, facturació o similars que requereixen algun tipus de grau d'iniciativa; tasques que consisteixin a establir, en la base a documents comptables, una part de comptabilitat; tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc.

En el grup comercial: La promoció de vendes, marxandatge, reposició de lineals i degustacions es realitza en establiments comercials sense que suposi la venda dels mateixos.

Es corresponen a aquest nivell els grups de cotització a la Seguretat Social 4, 5,6 i 9.

Grup professional 6:

- Criteris generals: Aquells treballadors/es que realitzin treballs sota instruccions específiques, clarament establides, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment un esforç físic, practica i atenció.

- Formació: Tindran una formació de titulació a nivell d'ensenyament obligatori (ESO).

- Categories: Auxiliar de laboratori, auxiliar administratiu, promotor de vendes, peó, i personal de neteja.

Funcions:

- Realitzar operacions elementals administratives i , en general, purament mecàniques inherents a la feina d'aquelles, de dedicació dins l'oficina com a introducció de dades informàtics, tractament de textos, treballs de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació, telefonista/recepcionista, sense coneixement d'idioma estranger, etc.
- Treballs de suport als responsables a les funcions d'execució dels treballs propis d'aquests, efectuant treballs propis de la professió, sense arribar al nivell i rendiment d'aquests.
- Els auxiliars de laboratori realitzaran feines elementals d'anàlisi, presa de mostres, etc.
- Els peons realitzaran activitats senzilles i rutinàries o d'ajuda en processos d'elaboració de productes, activitats de condicionament o envasament amb regulació i posada al punt o maneig de quadres indicadors i panells no automàtics, recompte de peces; feines d'embalatge i etiquetatge d'expedicions; càrrega, transport, apilament i descàrregues manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples; treballs elementals de subministrament de materials en el procés de producció. En cap cas podran tenir a càrrec seu una màquina d'embotellat, de tractament o transport, així com la conservació d'aquesta, involucrant en això les petites reparacions.
- Realitzar les activitats pròpies de la neteja de les instal·lacions, locals, maquinària, mobiliari d'oficina, material de laboratori, utilitatge i vestuari.

Es corresponen a aquest nivell els grups de cotització de la Seguretat Social 7 i 10.

#### Article 5 bis. *Comissió Paritària*

Qualsevol conflicte i/o discrepància que pugui sorgir en l'aplicació y/o interpretació del sistema de grups professionals, ha de sotmetre's en primera instància a aquesta Comissió Paritària.

La Comissió Paritària ha de resoldre la consulta realitzada en un terme no superior a 15 dies des de la data en què aquesta Comissió tingui coneixement. En cas de no resoldre aquesta Comissió Paritària, s'haurà de sotmetre a la Comissió Tècnica del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Article 6.

Els treballadors eventuais, després de complir més d'1 any ininterromput de treball a les empreses, passaran automàticament a ser treballadors fixos.

Quan es produeixin vacants del personal fix o es creïn nous llocs de treball, el personal eventual tindrà dret preferent a ocupar-los, per a la qual cosa es tindrà en compte l'antiguitat i la categoria i té preferència dins d'aquesta la superior a la inferior, sempre que es tracti del mateix ofici, i suposant la renúncia tàcita de la categoria que amb anterioritat hagi pogut desenvolupar com a tal treballador eventual.

Per la preferència que estableix el paràgraf anterior, és un requisit indispensable no haver estat sancionat durant la temporada anterior.

El treballador eventual que no entri a l'empresa quan sigui requerit per aquesta, o se'n vagi de l'empresa abans del temps per al qual ha estat contractat, perdrà tant els drets de preferència en l'admissió com els d'antiguitat meritada.

Els treballadors eventuais, a la fi del seu contracte de treball, tindran dret a una indemnització de 13 dies per any de servei a l'empresa o la part proporcional corresponent, segons l'antiguitat en l'empresa, tret del cas que la fi del contracte sigui per acomiadament procedent o per expedient de regulació d'ocupació per causes econòmiques.

## Condicions econòmiques

### Article 7.

L'increment salarial serà per a l'any 2018 serà del 2%, amb un màxim d'un 2,5% revisable, en el supòsit que l'índex de preus al consum de Catalunya superi 2%, amb caràcter retroactiu. (Annex 1).

L'increment salarial serà per a l'any 2019 serà del 2%, amb un màxim d'un 2,5% revisable, en el supòsit que l'índex de preus al consum de Catalunya superi 2%, amb caràcter retroactiu. (Annex 2).

Una vegada conegut, l'IPC de Catalunya del 2018, si hi ha revisió, es modificaran taules de l'annex 2.

Un vegada conegut, l'IPC de Catalunya del 2019, si ha revisió, es signaran taules definitives.

### Article 8. *Dietes*

Les empreses, sempre prèvia justificació, abonaran les despeses de locomoció amb mitjans de transport propi a raó de 0,28 euros per km i les despeses de peatge i aparcament.

### Article 9. *Plus de puntualitat i assistència*

S'estableix un plus en relació amb la puntualitat i l'assistència, que tindrà el caràcter d'incentiu extrasalarial per dia efectivament treballat, en les condicions de puntualitat o assistència completa.

El concepte que correspon a aquest plus neix de la circumstància especial que en aquesta indústria és molt difícil la fixació de rendiments mínims, atesa la diversitat de funcions que assumeix forçosament cadascun dels treballadors. L'import d'aquest plus queda indicat en la columna B de l'annex de la taula de retribucions.

Aquest plus comprèn els que poden derivar de l'aplicació del plus de distància i la pujada de les tarifes de transports.

Es pagarà per 25 dies al mes, sense que per això es modifiqui el concepte de l'esmentat plus.

Al personal que durant la setmana no sigui puntual o falti al treball, li seran descomptats del plus de puntualitat i assistència els següents:

#### - Falta de puntualitat:

No hi haurà descompte del plus amb 1 o 3 faltes de puntualitat al mes de 5 minuts com a màxim cadascuna. Si excedeix de 5 minuts, la sanció és de mig dia de plus. Es descompta mig dia de plus per cada dia en els casos de 4 a 6 faltes de puntualitat al mes; comptant la deducció des del quart dia.

Es descompten 2 dies de plus a partir de 7 o més faltes de puntualitat.

#### - Falta d'assistència:

Per 1 falta d'assistència: descompte de 2 dies de plus.

Per 2 faltes d'assistència: descompte de 3 dies de plus.

Per més de 2 faltes d'assistència: descompte d'1 setmana de plus.

Aquests descomptes són independents de les sancions que s'escauen segons l'Ordenança laboral.



#### Article 10. *Augment per antiguitat*

Les antiguitats es calcularan d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors, quant al percentatge que correspongui a raó de 4 biennis del 5% i 4 triennis del 10% aplicant-se aquests percentatges sobre les quantitats corresponents a cada categoria que figuren en la columna C de l'annex, columna base de càlcul per a l'antiguitat.

#### Article 11. *Gratificacions extraordinàries*

Les gratificacions d'estiu i Nadal seran abonades pels imports que figuren en l'annex de la taula de retribucions, columna D, i a aquests imports els hi serà afegida l'antiguitat que correspongui en cada cas. A tot el personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any, se li abonaran les gratificacions reglamentàries en proporció al temps treballat.

Les empreses han d'abonar la paga d'estiu abans del 24 de juny de cada any.

#### Article 12. *Premi de vinculació*

S'estableix un premi de vinculació per a tots els treballadors inclosos en aquest Conveni per un import únic de 1.599,83 euros.

Per a la percepció d'aquest premi caldrà que el treballador tingui com a mínim 25 anys ininterromputs a l'empresa i que la deixi de manera definitiva i sense possible reincorporació.

No es meritirà aquest dret en el cas que la baixa a l'empresa sigui deguda a acomiadament objectiu o expedient de regulació per causes econòmiques.

#### Article 13. *Clàusula de desvinculació o d'inaplicació salarial*

El percentatge d'increment salarial establert per a la vigència d'aquest Conveni tindrà un tractament excepcional, podent no aplicar-se, en part o en la seva totalitat, per aquelles empreses que acreditin objectivament i fefaentment situacions de dèficit o pèrdues, de manera que no en minvi l'estabilitat econòmica o la viabilitat.

Aquestes empreses hauran de comunicar per escrit als representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, als seus treballadors, les raons justificatives d'aquesta decisió, dins d'un termini de 30 dies, comptats des de la data de publicació del Conveni.

Una còpia d'aquesta comunicació es remetrà necessàriament a la Comissió Mixta Paritària del Conveni.

L'empresa ha d'aportar la documentació necessària (memòria explicativa, balanços, comptes de resultats, cartera de comandes, situació financera i plans de futur) en els 10 dies següents a la comunicació.

Dins del termini de 10 dies naturals posteriors a la comunicació de l'empresa, ambdues parts intentaran acordar les condicions d'inaplicació salarial, la forma i el termini de recuperació del nivell salarial, si escau, tenint en compte les seves conseqüències en l'estabilitat en l'ocupació.

En cas d'acord, s'enviarà una còpia a la Comissió Mixta Paritària.

En cas de desacord, ambdues parts ho comunicaran per escrit a la Comissió Mixta Paritària, que ho resoldrà en el temps més breu possible.

Si el desacord continua, les parts es sotmetran al Tribunal Laboral de Catalunya.

Els representants legals dels treballadors i, si s'escau, els treballadors, estan obligats a tractar i mantenir en la major reserva la informació rebuda i les dades a què hagin tingut accés com a conseqüència del que s'ha establert anteriorment, i observar, respecte d'això, reserva professional.

Una vegada acabada la durada del Conveni els salaris dels treballadors d'aquelles empreses que s'hagin acollit a qualsevol tipus de despenji, passaran a ser els establerts en Conveni, sense perjudici que pugui l'empresa acollir-se a un nou despenjament.

#### Article 14. *Recomanació de prima de producció*

Les empreses han de procurar en la mesura que sigui possible abonar una prima de producció per litre o ampolla fabricada als seus treballadors.

#### Article 15. *Jornada*

La jornada és la màxima legal de 40 hores setmanals, equivalents a 1.784 hores en còmput anual. No obstant això les empreses, previ acord amb els treballadors podran acordar la distribució irregular de la jornada, de conformitat amb el que es disposa en l'Estatut dels Treballadors vigent.

Les empreses han de respectar les condicions més beneficioses que en cada empresa tinguin establertes en aquest moment.

La jornada serà de dilluns a divendres excepte el personal comercial o viatjants que seguiran amb els seus pactes particulars d'empresa.

#### Article 16. *Hores extraordinàries*

S'abonaran amb un increment del 80% sobre el salari que correspongui a cada hora ordinària.

Es procurarà no realitzar hores extraordinàries o, en tot cas, les estrictament necessàries.

#### Article 17. *Incapacitat temporal*

Les prestacions econòmiques d'IT de la Seguretat Social es complementaran per les empreses fins a un 100% del salari real en tots els casos, des del primer dia i durant el període màxim de fins a 18 mesos.

A l'efecte d'aquest article, s'entén per salari real el cotitzat en el mes anterior a la baixa, sense incloure-hi la part proporcional de gratificacions extraordinàries.

#### Article 18. *Comprovació de malaltia i accident*

Les empreses queden facultades per comprovar mèdicament la veracitat de la malaltia o d'accident.

### **Vacances, permisos i llicències**

#### Article 19.

Els treballadors afectats en aquest Conveni tindran dret a gaudir de 22 dies laborals en concepte de vacances anuals retribuïdes, independentment de la seva antiguitat a l'empresa.

Dels 22 dies, 15 hauran de ser ininterromputs i la resta queda a l'elecció de l'empresa i els treballadors.

El període de vacances consecutives serà de l'1 d'abril al 31 d'octubre.

Les vacances no han d'entorpir la marxa de la feina, podent cada empresa establir els seus torns i procurant donar preferència al treballador amb responsabilitats familiars, sempre que això no en perjudiqui la seva marxa.

Les vacances s'abonen pel salari real que percep cada treballador.

Per tal d'afavorir el gaudi de les vacances a l'hivern, es concediran 2 dies més de vacances al personal que realitzi les vacances consecutives entre l'1 de novembre i el 31 de març.

El calendari de vacances es fixarà en cada empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin 2 mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis d'aquesta Llei, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 20.

El treballador, amb avís previ i justificant, es pot absentar del treball, amb dret a remuneració d'acord amb els motius i el temps següents:

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) 2 dies, amb la garantia de que com a mínim un dels dies sigui laborable, en els casos de naixement de fills o mort, accidents o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

Si per aquest motiu el treballador necessita fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies, si el desplaçament és de més de 100 km el permís serà de 5 dies en comptes de 4.

- c) 1 dia per trasllat de domicili habitual.
- d) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment.
- f) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, En el cas d'adopció o acolliment, o guarda amb fins d'adopció, per a l'assistència a les perceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels perceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, sempre que s'hagin de realitzar durant la jornada de treball.
- g) El titular del permís de lactància establert en l'article 37.4 del Reial decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, podrà optar per acumular el gaudi de la reducció de jornada per lactància en 15 dies laborables unint-ho al període de baixa maternal. Els treballadors que no prestin els seus serveis a jornada completa gaudissin el seu permís en proporció a la seva jornada. La retribució del permís serà per salari real que haurà de percebre el treballador/a. I serà proporcional al nombre de fills que facultin aquest dret.
- h) Es gaudirà d'un permís retribuït de 8 hores per acompanyar al metge, per motiu justificat, el cònjuge o persona amb qui es conviu (degudament acreditat mitjançant certificat de

convivència) i parents de primer grau de consanguinitat.

i) En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En el cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant això, sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta en iniciar el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva al de la mare, tret que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la salut.

En el cas de part prematur i en el cas que, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà comportar-se, a instàncies de la mare o, si no, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquests còmputos les primeres 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

j) En el supòsit d'adopció i acolliment tant preadoptiu com permanent de menors de fins a 6 anys, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió serà, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de 6 anys d'edat quan es tracti de menors disminuïts o quan per circumstàncies i experiències personals o pel fet de provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En el cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani del període de descans, la suma dels períodes no podrà excedir les 16 setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguin en el cas de part múltiple.

Els períodes esmentats es podran gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els terminis que reglamentàriament es determinen.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en el present article podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

k) En el supòsit de risc durant l'embaràs, en els terminis previstos en l'article 26, apartats 2 i 3, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'inicia la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o un altre compatible amb el seu estat.

l) Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directament un menor de 12 anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, d'entre com a mínim un octau i com a màxim la meitat de la duració de la jornada.

Tindrà el mateix dret qui s'hagi d'encarregar directament d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi una activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la duració d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra infermetat greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga duració i requereixi la necessitat de la seva cura directe, continu i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut u òrgan administratiu sanitari de la CCAA corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

m) Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes de terrorisme tindran els drets indicats en l'article 37.7 de l'Estatut dels treballadors.

Les parelles de fet que justifiquin que legalment figuren com a tals gaudiran dels permisos corresponents a les parelles de dret ordinari d'aquest article.

#### *Article 22. Jubilació especial als 64 anys*

S'estarà al que es disposi a la legislació vigent

#### *Article 23. Mesures de foment de l'ocupació, la jubilació i els contractes de formació i d'aprenentatge*

Amb l'objectiu d'afavorir la contractació de personal, les empreses han de procurar aplicar les disposicions vigents de foment d'ocupació i, en particular, la jubilació parcial mitjançant contractes de relleu per substituir treballadors antics per altres de nous i els contractes de formació i aprenentatge per a treballadors joves.

#### *Article 24. Contractes de durada determinada per circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excés de comandes*

Les empreses podran contractar segons la normativa vigent per aquest tipus de contractes eventuals amb una durada màxima de 12 mesos, aplicant-se quant a la resta de condicions, la normativa vigent.

#### *Article 25. Excedència*

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que faci impossible l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al de cessament en el càrrec públic.

2. El treballador amb almenys 1 anys d'antiguitat a l'empresa té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no major a 5 anys.

Aquest dret podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els treballadors també tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 2 anys, tret que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, per tenir cura d'un familiar

fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no tingui cap activitat retribuïda.

L'excedència d'aquest apartat és un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta posarà fi a la que, si escau, s'estigüés gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Passat aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

4. Tanmateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que tinguin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec.

5. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixi a l'empresa.

6. La situació d'excedència es podrà estendre a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que es prevegin.

### **Absorció i compensació**

Article 26.

Les condicions pactades formen un tot orgànic individual i a l'efecte de l'aplicació seran considerades globalment i referides al còmput anual.

Les millores econòmiques que estableix aquest Conveni només podran ser compensades amb les millores que sobre els nivells retributius del Conveni anterior o les retribucions reals superiors hagin concedit les empreses amb posterioritat a l'1 de gener de 1991.

Com a excepció, en qualsevol cas es garantirà als treballadors que tinguin uns ingressos per tots els conceptes inferiors al doble del salari de Conveni vigent per a cada categoria un increment mínim anual igual al pactat al Conveni sobre els conceptes salarials següents: salari base, plus Conveni i antiguitat.

Els complements derivats de l'adequació de les taules de l'any 2017, segons la nova estructura salarial, amb les taules de l'any 2016, no seran compensables ni absorbibles i tindran l'increment salarial que es pacti en Conveni.

### **Liquidació de salaris**

Article 27. *Liquidació mensual de salaris*

Les empreses podran organitzar la liquidació dels salaris acreditats pels treballadors, els obrers o els subalterns perquè el pagament d'aquests salaris es verifiqui per mesos vençuts, de manera que els treballadors percebin, dintre dels primers dies del mes següent, tots els salaris i emoluments que hagin estat acreditats durant el mes anterior.

A sol·licitud de la part social, i per tal d'evitar la pertorbació domèstica que amb el canvi de sistema pugui originar-se, les empreses que optin per aquest sistema han de lliurar setmanalment al personal obrer i subaltern quantitats a compte dels seus crèdits.

## Baixes i preavisos

Article 28.

El personal que desitgi cessar en el servei de l'empresa li ha de donar els següents terminis i preavisos:

Personal comercial:..... 1 mes.  
Personal tècnic i administratiu: ..... 1 mes.  
Els classificats als nivells A, B, C i E: ... 15 dies.  
Els classificats al nivell D:..... 8 dies.

La falta de preavis comporta la pèrdua dels dies que faltin de preavis, a descomptar de les parts proporcionals que correspon percebre al productor per les gratificacions de juliol, Nadal i vacances.

El descompte indicat es considera rescabament de danys i perjudicis.

## Roba de feina

Article 29.

Per donar compliment al que estableix la normativa vigent, les empreses han de facilitar calçat i roba impermeable al personal que ho necessiti, i es manté en aquest punt la roba que es dona actualment.

Article 30.

Pel que fa al que no preveu especialment aquest Conveni, regirà l'Estatut dels treballadors, i la resta de normativa general d'aplicació.

## Comissió Mixta Paritària

Article 31

De conformitat amb l'establert en els articles 41.6, 82.3 i 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors, s'estableixen les condicions i els procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per a la modificació de les condicions de treball establertes en el conveni col·lectiu i la no aplicació del règim salarial, establint a aquest efecte que en cas de desacord, les parts sotmetran la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li anés plantejada. Quan aquella no aconseguís un acord, la discrepància serà sotmesa en el termini de 7 dies al Tribunal Laboral de Catalunya a través dels procediments que estableix el seu reglament.

Per a l'aplicació i la interpretació d'aquest Conveni es crea una Comissió Mixta Paritària integrada per:

Per la Patronal:

Antonio Guillen Pastrana de Osborne Distribuidora, SA.  
Margarita Campeny de Destilerías Campeny, SA.  
Jordi Mas de Destilerías La Vallesana, SA.  
Josep Martí de Bardinet, SA.  
Josep Enric Porta de la Unió de Licoristes de Catalunya.

Per la part social:

Per UGT i CCOO representada per 5 representants.

La Comissió Mixta Paritària estarà facultada per intervenir en aquells casos d'abusos en la contractació eventual que siguin sotmesos a la seva consideració.

### **Garanties sindicals**

Article 32.

Els treballadors tindran dret a afiliar-se lliurement a qualsevol central sindical establerta legalment. Les empreses no podran exercir cap mesura coactiva ni realitzar cap tipus d'actes o presa de decisió encaminades a subordinar la seva contractació a la seva afiliació, o no a un determinat sindicat.

Article 33.

Les empreses no podran efectuar cap discriminació sobre el treballador pels motius indicats a l'article anterior o per activitat sindical.

Article 34.

Els representants dels treballadors gaudiran de les garanties sindicals, i atendran les seves actuacions d'acord amb la legislació vigent.

Article 35.

Els treballadors i els seus representants, podran reunir-se en assemblea fora de les hores de treball i en els locals de l'empresa, a petició dels seus representants, prèvia autorització de l'empresa i amb una limitació d'horari de fins a 10 hores com a màxim abans de començar la nova jornada.

S'haurà de sol·licitar el permís amb 48 hores d'antelació com a mínim.

Previ consentiment de l'empresari, a aquestes assemblees podran assistir assessors sindicals, i s'ha de sol·licitar el permís amb 48 hores d'antelació com a màxim i per escrit.

Els treballadors, per mitjà dels seus representants, es responsabilitzaran de tot el que pugui succeir en el transcurs de les assemblees.

Pel que fa al que no preveu aquest apartat, s'estarà al que disposa la legislació vigent.

Article 36.

Les hores de crèdit sindical dels representants dels treballadors es podran afegir entre diversos d'ells a un, sense excedir, al mes, el total que els correspongui.

Si hi ha un sol representant del personal a l'empresa, pot acumular les seves hores de crèdit de forma trimestral i per avançat.

Haurà de donar-se sempre un preavís a l'empresa amb 72 hores de temps d'antelació i justificar la cessió d'hores efectuades i indicar els noms dels cedents, el nombre d'hores afectades i el nom del representant en qüestió.

Les hores invertides en la negociació d'aquest Conveni no es comptabilitzaran per al còmput de crèdit mensual d'hores sindicals.

Article 37.

Aquest Conveni es fonamenta en les bases de no-discriminació per raó d'estat, sexe, religió, color, edat, raça, ideologia política o sindical, etc., en cap aspecte de la relació laboral, com els salaris, els llocs de treball, la categoria o qualsevol altre concepte que es contempli, tant en



aquest Conveni com en la normativa general, amb l'excepció lògica per al sexe femení dels drets inherents a la maternitat i a la lactància; així mateix, amb garanties plenes per a la conservació del lloc de treball per a les mares solteres.

#### Article 38.

Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa podran acumular entre els diferents membres del mateix sindicat les hores de llicència establertes legalment; aquesta acumulació no pot ultrapassar el període màxim d'1 mes natural. S'exigirà en tot cas la conformitat del treballador cedent per a l'acumulació.

#### Article 39. *Soroll excessiu*

Les empreses protegiran adequadament la seva maquinària o qualsevol altra eina de treball que provoqui sorolls o vibracions que, per la seva intensitat, infringeixi el que estableix l'Ordenança general de seguretat i higiene.

#### Article 40. *Adhesió del Conveni per les províncies de Girona i Lleida*

Es recomana a les empreses que afavoreixin la possible extensió d'aquest Conveni a les empreses de les províncies de Girona i Lleida, comproment-se a acceptar l'esmentada adhesió de les empreses que ho sol·licitin.

#### Article 41. *Adhesió als compromisos sobre formació professional de Foment, CCOO i UGT*

Les parts signants es comprometen a respectar i complir els compromisos actualment vigents, acordats per Foment de Treball, CCOO i UGT respecte a la formació professional dels treballadors.

#### Article 42.

El present Conveni ha estat negociat entre les centrals sindicals UGT i CCOO i la Unió de Licoristes de Catalunya (Via Laietana núm. 32, 4a planta, 08003 Barcelona).

UGT: Rambla del Raval, 29-35, 08002 Barcelona.

CCOO: via Laietana, 16, 08003 Barcelona.

#### Article 43.

S'aplicaran les normes sobre seguretat i higiene previstes en l'Acord interprofessional signat entre UGT, CCOO i Foment del Treball.

També s'aplicaran les normes de l'Acord Interfederal de Catalunya AIC per 2005-2007, signat entre les mateixes parts.

#### Article 44. *Comissió Mixta Paritària*

Facultar a la Comissió Mixta Paritària del Conveni per conèixer de les denúncies per frau o abús en la contractació de treballadors eventuais per ETT. La Comissió Mixta emetrà el corresponent dictamen. En cas de desacord de la Comissió Mixta Paritària, el litigi se sotmetrà a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Article 45. *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe*

El protocol a seguir per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe s'adjunta al final del Conveni en els annexos III i IV

#### ANNEXOS

## ANNEX I

### TAULA DE RETRIBUCIONS PER A L'ANY 2018

Grups professionals	Salari Conveni	Plus assistència	Antiguitat	Pagues juny i Nadal
	Colum. A - mensual	Colum. B - diari	Columna C - mensual	Columna D - mensual
Grup 1	1.691,96	8,87	791,44	1.691,96
Grup 2	1.393,54	8,87	632,75	1.393,54
Grup 3	1.227,32	8,87	543,48	1.227,32
Grup 4	1.120,33	8,87	486,60	1.120,33
Grup 5	1.061,91	8,87	455,24	1.061,91
Grup 6	1.018,16	8,87	427,81	1.018,16

Nota: Al venedors que per reunir tots els requisits establerts a l'article 15 de l'Ordenança laboral, tinguin caràcter d'empleats podrà substituir-se el plus d'assistència per una comissió sobre vendes que es realitzin i arribin a un bon fi, sempre que el seu import sigui superior en el còmput anual.

## ANNEX II

### TAULA DE RETRIBUCIONS PER A L'ANY 2019

Grups professionals	Salari Conveni	Plus assistència	Antiguitat	Pagues juny i Nadal
	Colum. A - mensual	Colum. B - diari	Columna C - mensual	Columna D - mensual
Grup 1	1.725,80	9,05	807,27	1.725,80
Grup 2	1.421,41	9,05	645,40	1.421,41
Grup 3	1.251,87	9,05	554,35	1.251,87
Grup 4	1.142,74	9,05	496,33	1.142,74
Grup 5	1.083,15	9,05	464,34	1.083,15
Grup 6	1.038,52	9,05	436,37	1.038,52

Nota: Al venedors que per reunir tots els requisits establerts a l'article 15 de l'Ordenança laboral, tinguin caràcter d'empleats podrà substituir-se el plus d'assistència per una comissió sobre vendes que es realitzin i arribin a un bon fi, sempre que el seu import sigui superior en el còmput anual.

## ANNEX III

### PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

#### Presentació i àmbit d'aprovació

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

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

Objectius:

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

Àmbit d'aplicació:

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

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

Definicions:

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

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

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

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual,

bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

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

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

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

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

#### Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

#### Respecte i protecció

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

#### Confidencialitat

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

#### Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

#### Diligència i celeritat

El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

#### Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

#### Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de

comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

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

#### Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

#### Mesures cautelars

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

#### Vigilància de la salut

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

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

#### Procés d'intervenció i diagrama

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

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

#### Fase 1: Comunicació i assessorament

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

Aquesta fase, que té una durada màxima de 3 dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

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

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

Les funcions de la persona/es de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.

3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser 3:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.

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

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

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

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

Fase 2: Denúncia interna i investigació

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

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

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

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

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

La Comissió d'Investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'Investigació són:

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

- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

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

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

- Identificar la persona/es suposadament assetjada/adés i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
  - Si hi ha 2 o més persones assetjades.
  - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
  - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
  - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
  - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
  - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
  - Conclusions.
  - Mesures correctores.

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

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

### Fase 3: Resolució

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

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
  - Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
  - Arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i

denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

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

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

#### Seguiment i avaluació

Les empreses es reuneixen amb la representació de les persones treballadores un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'Assetjament sexual i per raó de sexe.

#### Informació a la plantilla

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

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

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

#### ANNEX IV

##### MODEL DE CONFIDENCIALITAT

###### Localitat / data

Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució per a la investigació d'un expedient.

En/Na, havent estat designat per "nom de l'empresa" per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució d'una possible denúncia que poguessin produir-se en el seu àmbit, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifest el meu compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i assetjament moral.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he estat informat per "nom de l'empresa" de la responsabilitat



disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Signatura.

Traducción del texto original aportada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LICORES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2018-2019

### Àmbito de aplicació

#### Artículo 1. *Àmbito funcional*

El presente Convenio obliga a todas las empresas cuya actividad preferente sea la fabricación de aguardientes compuestos y licores, las cuales, por el solo hecho de serles de aplicación el presente Convenio, quedarán excluidas de la aplicación de cualquier otro convenio, sea cual fuere su ámbito de aplicación.

#### Artículo 2. *Àmbito territorial*

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, estén ubicados en Barcelona y su provincia, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de la misma.

No obstante, las empresas que tengan autorizado un Convenio local o de empresa se registrarán por éste.

#### Artículo 3. *Àmbito personal*

Afecta a la totalidad del personal actualmente empleado por las empresas comprendidas en este Convenio, además del que con tal carácter ingrese durante su vigencia. Quedan excluidas del mismo las personas que desempeñen funciones de alta dirección, alto consejo, gerencia u otras parecidas, de acuerdo con el artículo 3 de la Ordenanza laboral y demás disposiciones vigentes.

El personal comercial no incluido en la plantilla de la empresa no estará afectado por el Convenio.

#### Artículo 4. *Vigencia y duración*

El presente Convenio entrará en vigor a la firma del mismo, independientemente de su publicación en el boletín oficial.

No obstante, en cuanto a los efectos económicos serán a partir del 1 de enero de 2018.

La duración del Convenio será de 2 años, del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019, prorrogándose por periodos anuales, si no hubiese denuncia por alguna de las partes formulada por escrito con una antelación mínima de 1 mes a su vencimiento, o al de cualquiera de sus prórrogas.

Las conversaciones para la revisión del Convenio se iniciarán en su caso en 1 mes desde la fecha de su denuncia.

Una vez finalizada su vigencia el Convenio seguirá siendo de aplicación hasta que se llegue a un nuevo acuerdo.

#### Artículo 5. *Clasificación del personal*

1. La clasificación profesional tiene un carácter meramente enunciativo i las empresas no

estarán obligadas a cubrir todos y cada uno de los grupos que conforman la clasificación funcional dentro de la su estructura organizativa.

2. Les diferentes tareas y funciones que se definen en los diversos grupos que componen la clasificación profesional son meramente enunciativos. El grupo al que pertenece cada trabajador determinará las funciones habituales en la empresa. Sin perjuicio, ningún trabajador podrá negarse a efectuar cualquier tipo de tarea que le sea encomendada por la dirección de la empresa o sus representantes, aunque no sea propia de su grupo profesional.

Eso comportará, la correspondiente compensación económica durante el período en que se ejecuten las tareas de grupo superior.

3. El encuadre de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional y área funcional se realizará teniendo presente los factores siguientes:

a) Conocimiento y experiencia: Factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de los conocimientos y las experiencias nombradas

b) Iniciativa: Factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se efectúen.

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

e) Mando: Factor para la valoración de cual se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las cuales se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados anteriormente en la tarea o el sitio encomendado.

## ÁREAS FUNCIONALES

- Técnica: Aquellos/as trabajadores/as que, por sus conocimientos y /o experiencia, realicen trabajos generales de carácter técnico y actividades específicas de puesto de laboratorio e investigación y desarrollo.

- Administrativa: Aquellos/as trabajadores/as que, por sus conocimientos y/o experiencia, realicen trabajos generales de carácter administrativos y actividades específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, coordinar trabajos o realizar trabajos auxiliares.

- Comercial: Aquellos/as trabajadores/as que, por sus conocimientos y/o experiencia, realicen trabajos generales de carácter comercial, con dedicación plena y exclusiva, en actividades específicas de puestos de venta o promoción de productos, así como trabajos auxiliares de los mismos.

- Producción: Aquellos/as trabajadores/as que, por sus conocimientos y/o experiencia, realicen trabajos generales relacionados con la producción y actividades específicas de elaboración, embotellado, preparación, transporte, almacén, mantenimiento u otras operaciones auxiliares vinculadas directamente al proceso productivo.

## GRUPOS PROFESIONALES

## Grupo profesional 1

- Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que dirigen las diversas actividades de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de políticas, ordenación y control de actividades de la organización, estableciendo y manteniendo las estructuras productivas y de soporte, así como el desarrollo de la política industrial, financiera, comercial o de recursos humanos de la empresa. Tomando decisiones o participando en su elaboración y desarrollando puestos de trabajo de total responsabilidad sobre cada uno de los grupos profesionales.
- Formación: Tendrán una formación de titulación universitaria de grado superior o de postgrado o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.
- Categorías: Jefe superior (áreas técnica, administrativa, comercial), titulado superior.

### Funciones:

- Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacidad para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos de capacitación.
- Responsabilidad técnica de un área 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 la totalidad de los mismos en este grupo de empresas.
- Coordinación supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del 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.

Se corresponden con este nivel los grupos de cotización de la Seguridad Social 1 y 2.

## Grupo profesional 2

- Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que coordinen diversas funciones con plena responsabilidad de gestión de uno o varios departamentos de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente ordenadas por sus superiores, los cuales tendrán que dar explicaciones de su gestión. Sus funciones suponen la realización de trabajos de alta complejidad o incluso la participación en la definición en los objetivos a conseguir, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellos trabajadores/as titulados de grado superior que desarrollen funciones en un puesto de trabajo que requiera esta titulación.
- Formación: Tendrán una formación de titulación universitaria de grado medio/superior o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.
- Categorías: Jefe de laboratorio, jefe de área y jefe de ventas.

### Funciones:

- Supervisar y organizar los diferentes trabajos de producción, administración o comercialización, con la ordenación de responsabilidades y puestos de trabajo, con tendencia a concretar a los resultados esperados de su función.
- Funciones de carácter técnico análogas o subordinadas por el personal técnico titulado, transmitiendo órdenes a nivel de producción, administración o comercial.
- Actividades que comporten mando directo sobre los subordinados/as a ellos/as, con total responsabilidad sobre los actos de estos.

- Se encargara de crear unidad dentro del equipo, teniendo a su cargo un departamento con la responsabilidad sobre la gestión de la misma.
- Intermediario entre la dirección de área y las personas bajo su responsabilidad, explicando su gestión delante de la citada dirección.
- Participación en la definición de los objetivos a conseguir.

Se corresponden con este nivel los grupos de cotización de la Seguridad Social 1,2 y 3.

#### Grupo profesional 3

- Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que coordinan alguna función que suponga la integración de las tareas realizadas por un equipo de colaboradores de ámbito inferior al departamento. Desarrollan tareas complejas pero homogéneas con cierto contenido intelectual o de interrelación humana. También en el grupo de técnicos o administrativos, aquellos/as titulados/as de grado superior o medio que desarrollen sus funciones en un puesto de trabajo que requiera dicha titulación.

- Formación: Tendrán una formación de titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

- Categorías: Encargado de laboratorio y técnicos de laboratorio, jefe de sección y técnico titulado, responsable regional, encargado de producción.

#### Funciones:

- Realización de pruebas y trabajos complejos bajo la iniciativa del responsable departamental, dando explicaciones de su gestión, teniendo los conocimientos suficientes para su adecuada interpretación.
- Ordenar los trabajos realizados por trabajadores/as de la sección o equipo que se le ha encomendado, distribuyendo las tareas que componen los diferentes trabajos.
- Responder del buen uso de los equipos.
- En la actividad comercial efectuar visitas periódicas a la zona o región que tiene asignada con el objetivo de promover las ventas, comprobar el trabajo de los delegados de zona, vendedores, u otros agentes o representantes y visitar clientes, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de la empresa.
- Coordinación de equipos en las actividades, elaboración, embotellado, almacenaje y administración de los productos de la empresa, estando a las órdenes de los jefes de departamento de esta o del personal técnico.

Se corresponden con este nivel los grupos de cotización de la Seguridad Social los grupos 2 y 3.

#### Grupo profesional 4

- Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas consistentes en la ejecución de operaciones, que aun cuando se realicen estén bajo las instrucciones precisas, requieran además adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y de la cual la responsabilidad esté limitada a una supervisión.

- Formación: Tendrán una formación de titulación a nivel de bachiller a nivel de bachiller o técnico especialista o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

- Categorías: Técnico especialista, oficial administrativo, corredor/viajante, oficial de producción.

#### Funciones:

- Realización de las órdenes o encargos del jefe y del personal técnico, siendo responsable de su ejecución y del buen uso de los equipos dentro de su especialidad y categoría. Tareas

con iniciativa, especialización y plena responsabilidad en su cometido, con la posibilidad de supervisar o realizar la tutoría a otros trabajadores/as.

- Tiene a su cargo en particular alguna función vinculada a actividades de enología y elaboración, embotellado, control de calidad, mantenimiento, contabilidad, control de gestión, administración comercial, compras, planificación, logística, jurídico, recursos humanos, marketing, ventas, relaciones públicas, sistemas de información, auditoria, etc.

Son ejemplos de estas actividades en el grupo de técnicos: el análisis físico, químico, biológico y determinaciones de laboratorio, el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesario, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

En el grupo de producción: tareas de regulación y control de procesos de producción que generen transformación del producto, preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven cambios de formato y el autocontrol del producto elaborado, así como la supervisión y elaboración de pedidos y supervisión de producto elaborado.

En el grupo administrativo: la contabilidad consiste en reunir información para la confección de balances, costos, provisiones de tesorería y otras tareas análogas en base al plan contable de la empresa; cálculo de salarios y valoración de los costos del personal, funciones de cobro y pago; tratamiento de texto con conocimiento de idioma extranjero.

En el grupo comerciales: realizar visitas a clientes o posibles clientes con el objetivo de obtener pedidos y efectuar otras faenas propias de su cometido, como la comunicación de precios, condiciones de crédito i entrega, tramitación de pedidos, etc.

- Tareas de práctica y aplicación con un alto grado de perfección y rendimiento que suponen una especial dedicación y delicadeza.

Se corresponden con este nivel los grupos de cotización a la Seguridad Social 5 y 8.

#### Grupo profesional 5

-Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

- Formación: tendrán una formación de titulación a nivel de enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico medio o conocimientos equivalentes adquiridos en el desarrollo de su profesión.

- Categorías: Oficial de laboratorio, oficial administrativo, conserje, oficial especialista, oficial de producción.

#### Funciones:

- Realización de las órdenes o encargos de los jefes y el personal técnico siendo responsable de su ejecución y del buen uso de los equipos, dentro de su especialidad y categoría.

- Tiene a su cargo alguna función vinculada a actividades de enología y elaboración, embotellado, control de calidad, mantenimiento, contabilidad, control de gestión, administración comercial, compras, planificación, logística, jurídico, recursos humanos, marketing, relaciones públicas, sistemas de información, auditoria, etc.

Son ejemplos de estas actividades en el grupo de técnicos: los análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de tomar muestras y prepara ración de la muestra para el anales, toma de datos en procesos de producción, reflejándolos en partes o plantillas según el código preestablecido, lectura, anotación, vigilancia y regulación, bajo instrucciones

detalladas, de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de elaboración.

En el grupo de producción: conducción de máquinas auto propulsadas de elevación, carga y descarga y tareas complementarias y de ayuda a almacén; ayuda a preparación y operatoria en máquinas convencionales que comporten el auto control del producto elaborado; manipulación de máquinas de envasado y acondicionado.

En el grupo administrativos: archivo, registro, calculo, facturación o similares que requieren algún tipo de grado de iniciativa; tareas que consistan en establecer, en la base a documentos contables, una parte de contabilidad; tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc.

En el grupo comercial: La promoción de ventas, merchandiser, reposición de lineales y degustaciones se realiza en establecimientos comerciales sin que suponga la venta de los mismos.

Se corresponden a este nivel los grupos de cotización a la Seguridad Social 4, 5,6 y 9.

Grupo profesional 6:

- Criterios generales: aquellos/as trabajadores/as que realicen trabajos bajo instrucciones específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico, practica y atención.
- Formación: Tendrán una formación de titulación a nivel de enseñanza obligatoria (ESO).
- Categorías: Auxiliar de laboratorio, auxiliar administrativo, promotor de ventas, peón, y personal de limpieza.

Funciones:

- Realizar operaciones elementales administrativas y , en general, puramente mecánicas inherentes a la faena de aquellas, de dedicación dentro de la oficina como introducción de datos informáticos, tratamiento de textos, trabajos de mecanografía, archivo, cálculo, facturación, telefonista/recepcionista, sin conocimiento de idioma extranjero, etc.
- Trabajos de soporte a los responsables a las funciones de ejecución de los trabajos propios de estos, efectuando trabajos propios de la profesión, sin llegar al nivel y rendimiento de estos.
- Los auxiliares de laboratorio realizaran labores elementales de análisis, toma de muestras, etc.
- Los peones realizarán actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos, actividades de acondicionamiento o envasado con regulación y puesta a punto o manejo de cuadros indicadores y paneles no automáticos, recuento de piezas; labores de embalaje y etiquetado de expediciones; carga, transporte, apilamiento y descargas manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples; trabajos elementales de suministro de materiales en el proceso de producción. En ningún caso podrán tener a su cargo una máquina de embotellado, de tratamiento o transporte, así como la conservación de la misma, involucrando en ello las pequeñas reparaciones.
- Realizar las actividades propias de la limpieza de las instalaciones, locales, maquinaria, mobiliario de oficina, material de laboratorio, utillaje y vestuario.

Se corresponden a este nivel los grupos de cotización de la Seguridad Social 7 y 10.

Artículo 5 bis. *Comisión Paritaria*

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir en la aplicación y/o interpretación del sistema de grupos profesionales, ha de someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria ha de resolver la consulta realizada en un término no superior a 15 días desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento. En caso de no resolver esta Comisión Paritaria, se tendrá que someter a la Comisión Técnica del Tribunal Laboral de Cataluña.

#### Artículo 6

Los trabajadores eventuales, después de cumplir más de 1 año ininterrumpido de trabajo en la empresa, pasarán automáticamente a ser trabajadores fijos.

Cuando se produzcan vacantes del personal fijo o se creen nuevos puestos de trabajo, el personal eventual tendrá derecho preferente a ocuparlos, para lo cual se tendrá en cuenta la antigüedad y la categoría, teniendo preferencia dentro de ésta la superior a la inferior cuando se trate del mismo oficio y suponiendo la renuncia tácita de la categoría que con anterioridad haya podido desempeñar como tal trabajador eventual.

Por la preferencia establecida en el párrafo anterior, es requisito indispensable no haber sido sancionado durante la temporada anterior.

El trabajador eventual que no entre a la empresa cuando sea requerido por ella o se marche de la misma antes del tiempo para el que fue contratado perderá tanto los derechos de preferencia en la admisión como los de antigüedad devengada.

Los trabajadores eventuales, al finalizar su contrato de trabajo, tendrán derecho a una indemnización de 13 días por año de servicio en la empresa o la parte proporcional correspondiente, según la antigüedad en la empresa, salvo cuando la finalización del contrato sea por despido procedente o expediente de regulación de empleo por causas económicas.

### Condiciones económicas

#### Artículo 7

El incremento salarial para el año 2018 será del 2%, con un máximo de un 2,5% revisable, en el supuesto que el Índice de Precios al Consumo de Cataluña supere el 2%, con carácter retroactivo. (Anexo 1).

El incremento salarial para el año 2019 será del 2%, con un máximo de un 2,5% revisable, en el supuesto que el Índice de Precios al Consumo de Cataluña supere el 2%, con carácter retroactivo. (Anexo 2).

Una vez conocido, el IPC de Cataluña del 2018, si hay revisión, se modificarán las tablas del anexo 2.

Una vez conocido, el IPC de Cataluña del 2019, si hay revisión, se firmarán las tablas definitivas.

#### Artículo 8. *Dietas*

Las empresas abonarán los gastos de transporte con medios de transporte propios a razón de 0,28 euros por kilómetro y los gastos de peaje y aparcamiento.

#### Artículo 9. *Plus de puntualidad y asistencia*

Se establece un plus en relación a la puntualidad y asistencia, que tendrá el carácter de incentivo extrasalarial por día efectivamente trabajado, en las condiciones de puntualidad o asistencia completa.

El concepto que corresponda a este plus nace de la circunstancia especial de que en esta industria es muy difícil la fijación de rendimientos mínimos, dada la diversidad de funciones que forzosamente asume cada uno de los trabajadores. El importe de este plus queda indicado en la columna B del anexo de tabla de retribuciones.

El presente plus comprende los que pueden derivar de la aplicación del plus de distancia y la elevación de tarifas de transportes.

Se pagará por 25 días al mes, sin que por ello se modifique el concepto de dicho plus.

Al personal que durante la semana no sea puntual o falte al trabajo, le serán descontados del plus de puntualidad y asistencia los siguientes:

- Falta de puntualidad:

No habrá descuento del plus con 1 ó 3 faltas de puntualidad al mes de 5 minutos como máximo cada una. Si excede de 5 minutos, sanción de medio día de plus. Descuento de medio día de plus por cada día en los casos de 4 a 6 faltas de puntualidad al mes, contando la deducción a partir del cuarto día.

Descuento de 2 días de plus a partir de 7 o más faltas de puntualidad.

- Falta de asistencia:

Por 1 falta de asistencia: descuento de 2 días de plus.

Por 2 faltas de asistencia: descuento de 3 días de plus.

Por más de 2 faltas de asistencia: descuento de 1 semana de plus.

Dichos descuentos son independientes de las sanciones que procedan según Ordenanza.

#### Artículo 10. *Aumento por antigüedad*

Las antigüedades se calcularán de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores, en cuanto al porcentaje que corresponda a razón de 4 bienios al 5% y 4 trienios del 10% aplicándose dichos porcentajes sobre las cantidades correspondientes a cada categoría que figura en la columna C del anexo, columna base de cálculo para la antigüedad.

#### Artículo 11. *Gratificaciones extraordinarias*

Las gratificaciones de verano y Navidad serán abonadas por los importes que figuran en el anexo de tabla de retribuciones, columna D, y a dichos importes le será añadida la antigüedad que corresponda en cada caso. A todo el personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones reglamentarias en proporción al tiempo trabajado.

Las empresas abonarán la paga de verano antes del 24 de junio de cada año.

#### Artículo 12. *Premio de vinculación*

Se establece un premio de vinculación para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio por un importe único de 1.599,83 euros.

Para la percepción de este premio será necesario que el trabajador lleve 25 años ininterrumpidos en la empresa como mínimo y que la deje de manera definitiva y sin posible reincorporación.

No se devengará este derecho en caso de que la baja en la empresa sea debida a despido objetivo o expediente de regulación de empleo por causas económicas.



### Artículo 13. *Cláusula de descuelgue o de inaplicación salarial*

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional, pudiendo no aplicarse, en parte o en su totalidad, para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas de manera que no reduzca su estabilidad económica o su viabilidad.

Estas empresas deberán comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a sus trabajadores, las razones justificadas de tal decisión, dentro de un plazo de 30 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio.

Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

La empresa deberá aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro) en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro del plazo de los 10 días naturales posteriores a la comunicación de la empresa, ambas partes intentarán acordar las condiciones de inaplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial, en su caso, teniendo en cuenta asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

En caso de acuerdo, enviarán copia del mismo a la Comisión Mixta Paritaria.

En caso de desacuerdo, ambas partes lo comunicarán por escrito a la Comisión Mixta Paritaria que resolverá, en el tiempo más breve posible.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña.

Los representantes legales de los trabajadores y en su caso, los trabajadores, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido anteriormente, observando, respecto de ello, sigilo profesional.

Una vez terminada la duración del convenio los salarios de los trabajadores de aquellas empresas que se hayan acogido a cualquier tipo de descuelgue, pasarán a ser los establecidos en Convenio, sin perjuicio de que pueda la empresa acogerse a un nuevo descuelgue.

### Artículo 14. *Recomendación de prima de producción*

Las empresas procurarán, en la medida que sea posible, abonar una prima de producción por litro o botella fabricada a sus trabajadores.

### Artículo 15. *Jornada*

La jornada es la máxima legal de 40 horas semanales, equivalentes a 1.784 horas en cómputo anual. Sin embargo las empresas, previo acuerdo con los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada, en conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores vigente.

Las empresas tienen que respetar las condiciones más beneficiosas que en cada empresa tengan establecidas en este momento.

La jornada será de lunes a viernes excepto el personal comercial o viajeros que seguirán con sus pactos particulares de empresa.

### Artículo 16. *Horas extraordinarias*

Se abonarán con un incremento del 80% sobre el salario que corresponda a cada hora

ordinaria.

Se procurará no realizar horas extraordinarias, o en todo caso, las estrictamente necesarias.

#### Artículo 17. *Incapacidad temporal*

Las prestaciones económicas de IT de la Seguridad Social se complementarán por las empresas hasta un 100% del salario real en todos los casos, desde el primer día y por un periodo máximo de hasta 18 meses.

A los efectos de este artículo, se entenderá por salario real el cotizado en el mes anterior a la baja, sin incluir en el mismo la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 18. *Comprobación de enfermedad y accidente*

Las empresas quedan facultadas para comprobar médicamente la veracidad de la enfermedad o accidente.

### **Vacaciones, permisos y licencias**

#### Artículo 19

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de 22 días laborables en concepto de vacaciones anuales retribuidas, independientemente de su antigüedad en la empresa.

De los 22 días, 15 deberán ser ininterrumpidos, quedando el resto a elección de la empresa y trabajador.

El período de vacaciones consecutivas será del 1 de abril al 31 de octubre.

Las vacaciones no tendrán que interrumpir la marcha del trabajo, pudiendo cada empresa establecer sus turnos y procurando dar preferencia al trabajador con responsabilidades familiares, siempre que no se perjudique la marcha de la misma.

Las vacaciones se abonarán por el salario real que perciba cada trabajador.

Para favorecer el disfrute de las vacaciones en invierno, se concederán 2 días más de vacaciones al personal que las realice consecutivas entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 20

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a

remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días, con la garantía de que como mínimo uno de los días sea laborable, en los casos de nacimiento de hijos Y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días, si el desplazamiento es de más de 100 km el permiso será de 5 días en lugar de 4.

- c) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) El titular del permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Real decreto legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, podrá optar por acumular el disfrute de la reducción de jornada per lactancia en 15 días laborables uniéndolo al período de baja maternal. Los trabajadores que no presten sus servicios a jornada completa disfrutarán su permiso en proporción a la su jornada. La retribución del permiso será por salario real que tendrá que percibir el trabajador/a. Y será proporcional al número de hijos que faculten este derecho.
- h) Se disfrutará de un permiso de 8 horas para acompañar al médico, por motivos justificados, al cónyuge o persona con quién se conviva (debidamente acreditado mediante certificado de convivencia) y a parientes en primer grado de consanguinidad.
- i) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de defunción de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que quede del periodo de suspensión.

No obstante, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, esta al iniciar el periodo de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En caso de parto prematuro y en caso que, por cualquier otra causa, el recién nacido tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de estos cálculos las primeras 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

- j) En el supuesto de adopción y acogida tanto preadoptiva como permanente de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables

en el supuesto de adopción o acogida múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogida de menores de más de 6 años de edad cuando se trate de menores disminuidos o cuando por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que lo podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo del periodo de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos mencionados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los plazos que reglamentariamente se determinan.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

k) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los plazos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicia la suspensión del contrato para maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse en su puesto anterior u otro compatible con su estado.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cargo directamente un menor de menos de 12 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse directamente de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desarrolle una actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

m) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán los derechos indicados en el art. 37.7 del Estatuto de los trabajadores.

Las parejas de hecho que justifiquen que figuran legalmente como tales disfrutarán de los permisos correspondientes a las parejas de derecho ordinario de este artículo.

## Artículo 22. *Jubilación especial a los 64 años*

Se estará en lo que disponga a la legislación vigente.

## Artículo 23. *Medidas de fomento de empleo, jubilación y contratos de formación y aprendizaje*

Con objeto de favorecer la contratación de personal, las empresas procurarán aplicar las disposiciones vigentes de fomento de empleo y en particular la jubilación parcial mediante contratos de relevo para sustituir trabajadores antiguos por otros nuevos, y los contratos de formación y aprendizaje para jóvenes trabajadores.

## Artículo 24. *Contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de trabajo o exceso de pedidos*

Las empresas podrán contratar según la normativa vigente por estos tipos de contratos eventuales, con tiempo máximo de 12 meses, aplicándose en cuanto al resto de condiciones por la normativa vigente.

## Artículo 25. *Excedencia*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro tendrá que ser solicitado dentro del mes siguiente al de cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos 1 año de antigüedad en la empresa tendrá derecho que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde la excedencia anterior.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para cuidar de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogida tanto permanente como preadoptiva, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores también tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años, a no ser que se establezca una duración superior por negociación colectiva, para cuidar de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no realice ninguna actividad retribuida.

La excedencia de este apartado es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generan 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 dé derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta pondrá fin a la que, en su caso, se estuviera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a los que será convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Pasado este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que tengan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo.

5. El trabajador excedente conservará un derecho preferente al reingreso sólo en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existan o se produzcan en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que se prevean.

### **Absorción y compensación**

#### **Artículo 26**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico individual y a efectos de aplicación serán consideradas globalmente y referidas al cómputo anual.

Las mejoras económicas que establece el presente Convenio sólo podrán ser compensadas con las mejoras que sobre los niveles retributivos del Convenio anterior o las retribuciones reales superiores hayan concedido las empresas con posterioridad a 1 de enero de 1991.

Como excepción, en cualquier caso se garantizará a los trabajadores que tengan unos ingresos por todos los conceptos inferiores al doble del salario de Convenio vigente para cada categoría un incremento mínimo anual igual al pactado en el Convenio sobre los conceptos salariales siguientes: salario base, plus Convenio y antigüedad.

Los complementos derivados de la adecuación de las tablas del año 2017, según la nueva estructura salarial, con las tablas del año 2016, no serán compensables ni absorbibles y tendrán el incremento salarial que se pacte en Convenio.

### **Liquidación de salarios**

#### *Artículo 27. Liquidación mensual de salarios*

Las empresas podrán organizar la liquidación de los salarios acreditados por los trabajadores, obreros o subalternos para que el pago de éstos se efectúe por meses vencidos, de forma que estos trabajadores perciban, dentro de los primeros días del mes siguiente, todos los salarios y ganancias que hayan sido acreditados durante el mes anterior.

A solicitud de la parte social, y a fin de evitar perturbaciones domésticas que con el cambio de sistema pudiera originarse, las empresas que opten por este sistema entregarán semanalmente al personal obrero o subalterno cantidades a cuenta de sus créditos.

### **Bajas y preavisos**

#### **Artículo 28**

El personal que desee plegar en el servicio de la empresa tendrá que dar a la misma los siguientes períodos de tiempo y preavisos:

Personal comercial:.....1 mes.  
Personal técnico y administrativo:.....1 mes.  
Los clasificados en los niveles A, B, C y E:.....15 días.  
Los clasificados en el nivel D:.....8 días.

La falta de preaviso conllevará la pérdida de los días que falten del mismo, a descontar de las partes proporcionales que correspondiesen recibir, por las gratificaciones de junio, Navidad y vacaciones.

El descuento indicado tendrá la consideración de resarcimiento de daños y perjuicios.

### **Prendas de trabajo**

## Artículo 29

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente, las empresas facilitarán calzado y ropa impermeable para el personal que lo necesite, manteniéndose en este punto las prendas que se dan en la actualidad.

## Artículo 30

Por lo que se refiere a lo que no prevee especialmente este convenio, se regirá por el Estatuto de los trabajadores, y el resto de normativa general de aplicación.

### **Comisión Mixta Paritaria**

## Artículo 31

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 solventar 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 a 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 alcanzara 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.

Para la aplicación e interpretación de este Convenio se ha creado una Comisión Mixta Paritaria integrada por:

Por la parte empresarial:

Antonio Guillen Pastrana de Osborne Distribuidora, SA.  
Margarita Campeny de Destilerías Campeny, SA.  
Jordi Mas de Destilerías la Vallesana, SA.  
Josep Martí de Bardinet, SA.  
Josep Enric Porta de la Unió de Licoristes de Catalunya

Por la parte social:

Por UGT y CCOO representada por 5 representantes.

La Comisión Mixta Paritaria estará facultada para intervenir en aquellos casos de abusos en la contratación eventual que sean sometidos a su consideración.

### **Garantías sindicales**

## Artículo 32

Los trabajadores tendrán derecho a afiliarse libremente a cualquier central sindical legalmente establecida. Las empresas no podrán ejercitar medidas coactivas ni realizar ningún tipo de actos o toma de decisión sobre ningún trabajador encaminadas a subordinar su contratación a su afiliación o no a un determinado sindicato.

## Artículo 33

Las empresas no podrán efectuar ninguna discriminación sobre el trabajador por los motivos indicados en el artículo anterior o por actividades sindicales.

## Artículo 34

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías sindicales, y atenderán sus

actuaciones de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 35

Los trabajadores y sus representantes podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los mismos, previa autorización de la empresa, y con una limitación de horario de hasta un máximo de 10 horas antes de comenzar la nueva jornada.

Deberá solicitarse el permiso con 48 horas de antelación como mínimo.

Previo consentimiento del empresario, a estas asambleas podrán asistir asesores sindicales, debiendo solicitar el permiso con 48 horas de antelación como máximo y por escrito.

Los trabajadores, por medio de sus representantes, se responsabilizarán en todo lo que pudiera suceder en el transcurso de las asambleas.

En lo no previsto en este apartado, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

#### Artículo 36

Las horas de crédito sindical de los representantes de los trabajadores se podrán acumular entre varios de ellos a uno, sin exceder, al mes, el total que les corresponda.

Cuando haya un solo representante del personal de la empresa éste podrá acumular sus horas de crédito de forma trimestral y por adelantado.

Deberá darse siempre un preaviso a la empresa con 72 horas de antelación justificando la cesión de horas realizadas e indicando los nombres de los cedentes, número de horas afectadas y nombre del representante en cuestión.

Las horas invertidas en negociación de este Convenio no se contabilizarán para el cómputo del crédito mensual de horas sindicales.

#### Artículo 37

El presente Convenio se fundamenta sobre las bases de no-discriminación por razón de estado, sexo, religión, color, edad, raza, ideología política o sindical, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puestos de trabajo, categorías o cualquier otro concepto que se contemple, tanto en este Convenio como en la normativa general, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y a la lactancia, asimismo, con plenas garantías para la conservación del puesto de trabajo para las madres solteras.

#### Artículo 38

Los delegados del personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular entre los distintos miembros del mismo sindicato las horas de licencia legalmente establecidas, no pudiendo sobrepasar dicha acumulación el período máximo de 1 mes natural. Se exigirá en todo caso la conformidad del trabajador cedente por la acumulación.

#### Artículo 39. *Ruido excesivo*

Las empresas protegerán adecuadamente su maquinaria o cualquier otro utensilio de trabajo que provoque ruidos o vibraciones que, por su intensidad, infrinjan lo estipulado en la Ordenanza general de seguridad e higiene.

#### Artículo 40. *Adhesión al Convenio de las provincias de Girona y Lleida*

Se recomienda a las empresas que favorezcan la posible extensión de este Convenio a las empresas de las provincias de Girona y Lleida, comprometiéndose a aceptar la mencionada adhesión de las empresas que lo soliciten.



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 menosprecio 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 actas 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 compromete 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 diciembre de 2018

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