

Convenio Colectivo Licores de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	08001745011994	ACTUALIZACIÓN	2019/01/08
VIGENCIA	2018/01/01 — 2020/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP BARCELONA CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-licores-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Licores. Última actualización a: 08-01-2019 Vigencia de: 01-01-2018 a 31-12-2020. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP BARCELONA del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP 8-1-2019)

RESOLUCIÓN de 19 de diciembre de 2018, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de licores de la provincia de Barcelona por los años 2018 - 2019 (código de convenio número 08001745011994).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de licores de la provincia de Barcelona de la provincia de Barcelona, suscrito, de una banda, por la parte empresarial formada por la Unión de Licoristas de Catalunya y, de otra banda, por la parte social formada por los sindicatos UGT y CCOO el día 23 de octubre de 2018, y de conformidad con lo que disponen los artículos 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 2/2016, de 13 de enero, de creación, denominación y determinación de los ámbitos de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalitat de Catalunya, el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y otras normas de aplicación, Resolvo:

1. Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de licores de la provincia de Barcelona por los años 2018 -2019 (código de convenio número 08001745011994) en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo



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.

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

Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito 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. Ámbito 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. Ámbito 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 períodos 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 la 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 pos tgrado 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 gana 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, previsiones 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 preparación de la muestra para el análisis, 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, merchandising, 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, práctica 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 realizarán 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 viajantes 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 período 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 artículo 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 reingreso 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 Foment o, CCOO y UGT.

Las partes firmantes se comprometen a respetar y cumplir los compromisos vigentes actualmente acordados por Foment o 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.

ANEXO I.- Tabla de retribución es 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 retribución es 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

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

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

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

Fase 3: Resolución.

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

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



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

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

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

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

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

Seguimiento y evaluación :

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

Información a la plantilla :

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

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

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

ANNEX IV.- Modelo de confidencialidad.

Localidad /fecha :

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

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

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



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

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

Barcelona, 19 de diciembre de 2018.

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

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE LICORES DE BARCELONA				
CONVENIO COLECTIVO (BOP 8-1-2019)				
Artículo 15. Jornada				
La jornada es la máxima legal ...	1784	horas en cómputo anual...		
ANEXO I.- Tabla de retribución es 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
ANEXO II.- Tabla de retribución es 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