

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4979 *Resolución de 28 de abril de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican los Acuerdos relativos a los incrementos de los pagos mínimos garantizados para el año 2014, las medidas de igualdad y el procedimiento de actuación en las situaciones de acoso que se incorporan como anexos I y II al Convenio colectivo de Restabell Franquicias, SL.*

Visto el texto del acta de fecha 22 de abril de 2014 donde se recogen los acuerdos relativos a los incrementos de los pagos mínimos garantizados para el año 2014, las medidas de igualdad y el procedimiento de actuación en las situaciones de acoso que se incorporan como anexos I y II al Convenio colectivo de la empresa Restabell Franquicias, SL, (código de convenio n.º 90101042012012) que fue suscrita de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de abril de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RESTABELL FRANQUICIAS, SL

En Madrid, a 22 de abril de 2014 y siendo las 12'00 horas se reúnen, previa convocatoria al efecto, los miembros de la Comisión Negociadora del I Convenio colectivo para la empresa Restabell Franquicias, SL, y cuyos nombres a continuación se citan:

Por la representación legal de los trabajadores:

Apolinar Gallardo Márquez (Málaga).

Patricia Cabeza Pérez (Málaga).

L. Margarita Mola Herrera (Madrid).

J. Antonio Paez Medrana (Madrid).

Pedro J. Merchán Jiménez (Madrid).

Por la representación de la empresa:

Luis Comas.

Jorge Galofré.

David Albendea.

Aarón Conde.

Noelia Lago (Asesora).

Iniciada la sesión, la Comisión negociadora da cuenta de que se le ha notificado, por parte de la Comisión Mixta de Interpretación y Control del Convenio, comunicación de subsanación recibida por esta última en fecha 15 de abril de 2014 de la Subdirección General de Relaciones Laborales (Dirección General de Empleo) por el cual se indica que debe rehacerse la negociación con la finalidad de que los acuerdos segundo y tercero del acta de 24 de marzo de 2014, acordados por la Comisión Mixta, sean alcanzados por la Comisión Negociadora del Convenio (y que nada obsta para que el punto primero también sea firmado por ésta, aunque no es necesario).

Asimismo, se añade que una vez que se subsane el extremo señalado se procederá a dictar resolución por esta Dirección General disponiendo el registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del acta correspondiente.

Por todo ello, y a los efectos de proceder a dar cumplimiento al requerimiento efectuado, la Comisión Negociadora procede a tratar el siguiente orden del día:

Primero. Incremento PMG año 2014.

Conforme a lo establecido en el artículo 28 del Convenio Colectivo de Restabell Franquicias, SL, los pagos mínimos garantizados establecidos en el artículo 26 tendrá para el año 2014 un incremento del 1%, con fecha de efectos de 1 de enero de 2014.

De conformidad con el acta de la Comisión Mixta publicada en el BOE n.º 63, de fecha 14 de marzo de 2013, para el año 2013 los pagos mínimos garantizados fueron:

Nivel IV: 6,036 €/hora.
Nivel III: 7,042 €/hora.
Nivel II: 7,545 €/hora.
Nivel I: 8,048€/hora.

Por todo ello, y en atención al incremento del 1% establecido en el artículo 28, las partes acuerdan establecer para el año 2014 los siguientes pagos mínimos garantizados:

Nivel IV: 6,101 €/hora.
Nivel III: 7,112 €/hora.
Nivel II: 7,617 €/hora.
Nivel I: 8,133 €/hora.

Igualmente, en atención a la Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo, la Diferencia de Salario Base (DSB) tendrá para el año 2014 el mismo incremento que el PMG, esto es un 1% respecto del año 2013.

Segundo. Establecimiento de medidas de igualdad.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional sexta del I Convenio Colectivo de Restabell Franquicias, SL, y el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, empresa y representación de los trabajadores consideran necesario garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad en la empresa y que el mismo sea real y efectivo.

Para ello, ambas partes acuerdan fijar las directrices/medidas que se indican en el anexo I que se adjunta al presente acta, y dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Tercero. Procedimiento de actuación en las situaciones de acoso.

De conformidad con lo recogido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La representación de los trabajadores tiene la obligación, asimismo, de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En virtud de dicha promoción, la empresa y la representación de los trabajadores consideran necesario y positivo, elaborar conjuntamente, un Procedimiento de actuación.

En virtud de dicha voluntad, se acuerda fijar un procedimiento de actuación en las situaciones de acoso que se adjunta a la presente acta como anexo II.

Finaliza la reunión procediendo a la habilitación de doña Noelia Lago Tinoco para que, en nombre de la Comisión Negociadora del I Convenio de Restabell Franquicias, SL, lleve a cabo cuantos trámites sean precisos en orden al depósito, registro y publicación de la presente acta en el «Boletín Oficial del Estado».

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.

ANEXO I

Medidas de igualdad en Restabell Franquicias, SL

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional sexta del I Convenio Colectivo de Restabell Franquicias, SL, y el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, empresa y representación de los trabajadores consideran necesario garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad en la empresa y que el mismo sea real y efectivo.

Para ello, ambas partes están de acuerdo en fijar las siguientes directrices/medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres:

Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.

Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.

Posibilitar el acceso desde un contrato a tiempo parcial a uno de tiempo completo.

Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a todas la plantilla.

Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

ANEXO II

De conformidad con lo recogido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. La representación de los trabajadores tiene la obligación, asimismo, de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En virtud de dicha promoción, la empresa y la representación de los trabajadores consideran necesario y positivo, elaborar conjuntamente, un Procedimiento de actuación en las situaciones de acoso.

En virtud de dicha voluntad, se acuerda el siguiente

Procedimiento de actuación en las situaciones de acoso

Disposiciones generales

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de la/s persona/s objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Procedimiento informal

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

Procedimiento formal

En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del denunciante, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación de los trabajadores.

La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente, creándose una Comisión Instructora y de Investigación, de la que se dará conocimiento al denunciante y al denunciado, integrada por un representante del departamento de personal, siendo posible, tanto al inicio como durante la tramitación del procedimiento, la participación de un representante del departamento de personal de los servicios centrales de la empresa.

Dicha Comisión estará encaminada a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluida la representación de los trabajadores, si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. Para ello, la Comisión solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos. En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora y de Investigación, por un representante de los trabajadores de su elección.

2. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

3. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma. Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

4. La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe.

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa.

7. La Empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que asistan o colaboren durante cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como una conducta susceptible de sanción disciplinaria.

8. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave. En todo caso, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.