



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

21120

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació de l'Acta de constitució de la Comissió Paritària i aprovació de la interpretació del Conveni col·lectiu de l'empresa ASM Supply Chain Solutions, SL en relació amb la Llei d'igualtat i la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals (exp.: CC_TA_02/087, codi de conveni 07100262012014)

Antecedents

1. El dia 1 d'octubre de 2014, la representació de l'empresa ASM Supply Chain Solutions, SL i la del seu personal varen constituir la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu i en varen aprovar la interpretació en relació amb la Llei d'igualtat i la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals.
2. El dia 3 de novembre, la senyora Ana Pérez Pérez, en representació de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació de l'Acta esmentada.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar l'Acta de constitució de la Comissió Paritària i aprovació de la interpretació del Conveni col·lectiu de l'empresa ASM Supply Chain Solutions, SL en relació amb la Llei d'igualtat i la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar l'Acta en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Paritària i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Paritària.

Palma, 19 de novembre de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral
Onofre Ferrer Riera



APROVACIÓ DE LA INTERPRETACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA ASM SUPPLY CHAIN SOLUTIONS, SL EN RELACIÓ AMB LA LLEI D'IGUALTAT I LA NORMATIVA EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Primer. Les parts manifesten expressament que la utilització del gènere masculí efectuada en el text del Conveni col·lectiu d'ASM SUPPLY CHAIN SOLUTIONS, SL es refereix tant a les persones del sexe femení com a les del sexe masculí, és una convenció gramatical. Per tant, quan en el text s'empra el terme treballadors, com també el gènere masculí en els càrrecs de representació, oficis o activitats, s'ha d'entendre que es refereixen tant a les dones com als homes.

Segon. Les parts manifesten que és obligació de l'empresa dissenyar els mecanismes escaients per garantir la igualtat entre homes i dones en compliment del contingut de l'article 85.1 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix que s'han de negociar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, negociar plans d'igualtat.

Aquest principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposarà l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, com a principi informador de l'ordenació jurídica, s'integra i haurà d'observar-se en la interpretació i l'aplicació de totes les normes d'aquest Conveni col·lectiu.

El principi d'igualtat de tracte és un objectiu que s'ha d'aplicar en l'empresa en els àmbits següents:

- a) Accés a l'ocupació.
- b) Contractació, especialment referent a les modalitats utilitzades.
- c) Classificació professional.
- d) Condicions laborals en general i retributives en particular.
- e) Política de formació.
- f) Promoció professional i econòmica.
- g) Distribució de la jornada i accés als permisos en matèria de conciliació.
- h) Suspensió i extinció del contracte.

Per a la consecució dels objectius descrits, i per eradicar qualsevol possibles conductes discriminatòries, la part empresarial ha d'adoptar les mesures oportunes i negociar amb els representants dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

Així mateix, la part empresarial i la social s'hauran de reunir periòdicament per analitzar la situació en els centres de treball i en l'empresa en el seu conjunt, i a l'efecte de fixar estratègies i pràctiques a adoptar per a la consecució dels objectius d'igualtat referits. Les mesures, que podran ser d'acció positiva, tindran la finalitat d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

La interlocució i les relacions socials en l'empresa hauran d'estar presidides pel respecte dels principis d'igualtat i no discriminació dels representants legals dels treballadors. El desenvolupament professional dels representants legals i sindicals dels treballadors no podrà estar condicionat per la condició representativa abans esmentada, i gaudirà d'igualtat de condicions amb la resta de la plantilla.

Tercer. En relació amb les mesures per a la prevenció de l'assetjament moral i sexual i l'assetjament per raó de sexe, les parts signants d'aquest Conveni, a través de la Comissió Paritària, posen de manifest el seu acord complet amb la necessitat de combatre les situacions d'assetjament moral en el treball, i faculden la Comissió Paritària per a establir procediments de vigilància, control i avaluació, com també mesures tendents a pal·liar els efectes de situacions derivades d'assetjament moral.

Per a això, ambdues parts acorden, com a punt de partida, definir i interpretar l'assetjament moral, en els termes següents:

- a) Situació en la qual una persona o en ocasions un grup de persones exerceix una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i recurrent i durant un temps prolongat, sobre una altra persona o persones al lloc de treball, amb la finalitat de destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de les seves tasques i aconseguir finalment que aquesta persona o persones acabin abandonant el lloc de treball.
- b) És el continu i deliberat maltractament verbal, moral o físic que rep un treballador per part d'un o altres, que es comporten amb ell cruelment amb vista a aconseguir-ne l'anihilació i la destrucció psicològica, intentant obtenir la sortida de l'empresa a través de diferents procediments.
- c) És una actuació per la qual un superior aïlla un treballador, el sotmet a l'anul·lació de la seva capacitat professional i al deteriorament psicològic sense que existeixin causes professionals objectives. El fustigat acaba caient en un estat depressiu que, en la majoria dels casos, el condueix a diverses malalties.

La part empresarial es compromet a promoure condicions de treball adequades i un clima laboral saludable, que evitin l'assetjament sexual i





l'assetjament per raó de sexe. Per a això, es duran a terme accions informatives i campanyes formatives i es compliran les obligacions següents:

- a) L'empresa ha de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) S'ha d'instruir tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i del seu dret a la intimitat, com també de la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) S'ha de garantir un tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici d'allò que estableix la normativa de règim disciplinari.

Quart. L'empresa afectada per aquest Conveni desenvoluparà les accions i mesures en matèria de salut laboral que siguin necessàries per acomplir allò que estableixen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i la resta de normativa que en matèria de salut laboral pugui afectar l'empresa i els seus treballadors.

Sense més assumptes per tractar i com a prova de conformitat, els assistents signen com a membres de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de l'empresa ASM SUPPLY CHAIN SOLUTIONS, SL.

