

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

**21120**

*Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Acta de constitución de la Comisión Paritaria y aprobación de la interpretación del Convenio colectivo de la empresa ASM Supply Chain Solutions, SL en relación con la Ley de Igualdad y la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (exp.: CC\_TA\_02/087, código de convenio 07100262012014)*

#### Antecedentes

1. El día 1 de octubre de 2014, la representación de la empresa ASM Supply Chain Solutions, SL y la de su personal constituyeron la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y aprobaron su interpretación en relación con la Ley de Igualdad y la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
2. El día 3 de noviembre, la señora Ana Pérez Pérez, en representación de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación de la citada Acta.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Acta de constitución de la Comisión Paritaria y aprobación de la interpretación del Convenio colectivo de la empresa ASM Supply Chain Solutions, SL en relación con la Ley de Igualdad y la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Acta en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Paritaria y que la versión catalana es su traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Paritaria.

Palma, 19 de noviembre de 2014

**El director general de Trabajo y Salud Laboral**  
Onofre Ferrer Riera





**APROBACIÓN DE LA INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ASM SUPPLY CHAIN SOLUTIONS, S.L. EN RELACIÓN CON LA LEY DE IGUALDAD Y LA NORMATIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

**Primero.**- Las partes manifiestan expresamente que la utilización del género masculino efectuada en el texto del Convenio Colectivo de ASM SUPPLY CHAIN SOLUTIONS, S.L. lo ha sido para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino es una convención gramatical. Por tanto, cuando en el texto se emplea el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, deben entenderse referidos tanto a las mujeres como a los hombres.

**Segundo.**- Las partes manifiestan que es obligación de la empresa el diseñar los oportunos mecanismos para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en cumplimiento del contenido del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad.

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supondrá la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, como principio informador del ordenamiento jurídico, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio Colectivo.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que debe aplicarse en la Empresa en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación
- h) Suspensión y extinción del contrato

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la parte empresarial ha de adoptar las medidas oportunas y negociará con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Asimismo la parte empresarial y la social deberán reunirse periódicamente para analizar la situación en los centros de trabajo y en la empresa en su conjunto, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

**Tercero.**- En relación a las medidas para la prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo, las partes firmantes del presente convenio, a través de esta comisión paritaria, ponen de manifiesto su acuerdo completo en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir e interpretar el acoso moral, en los siguientes términos:

- a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.
- c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la





mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

La parte empresarial se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas y se cumplirán las siguientes obligaciones:

- a) La empresa ha de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) Debe instruirse a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) Debe garantizarse un tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

**Cuarto.**- La empresa afectada por el presente convenio desarrollará las acciones y medidas en materia de salud laboral que sean necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el resto de normativa que en materia de salud laboral pudiera afectar a la empresa y a sus trabajadores.

Sin más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad, firman los presentes como miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa ASM SUPPLY CHAIN SOLUTIONS, S.L.

