

Indicadors de negociació col·lectiva

Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002

Del. de Prev.: MILLORA DE LLEI

| codigo | nom | federació | del prev otros |
|-------------|---|---------------------|--|
| 800112-3387 | C. Colec. personal laboral Ajunament Terrassa | FSAP | <i>Article 66.- Representació comarcal, autonòmica i nacional</i> Els representants dels treballadors que tinguin responsabilitats en organismes d'àmbit comarcal, autonòmic o nacional, disposaran del temps necessari per al compliment de les seves funcions. Aquestes condicions es faran extensibles als delegats de Salut Laboral. |
| 801112-3322 | C. Colec. Construcciones y Muebles metálicos SA | MINEROMETAL ÚRGICA | |
| 804011-3467 | C. Colec. Skis Rossignol de España SA | Construcció i Fusta | <i>Article 31.- Comitè de Seguretat i Salut</i> Cada membre del Comitè de Seguretat i Salut, mentre realitzi funcions corporatives pròpies de l'esmentat Comitè de Seguretat i Salut, disposarà de 6 hores al mes per al desenvolupament de les seves activitats, fent-se una reunió cada 3 setmanes i procedint a l'elaboració d'un reglament d'actuació d'acord amb l'empresa. En cas d'exhaurir-se el temps establert i si calgués, podrà sol·licitar-se la seva ampliació. El temps que s'esmerci en fer cursos de seguretat i higiene promoguts per l'empresa estarà fora de les 6 hores previstes i anirà a càrrec de l'empresa. En la resta de casos, es considerarà inclòs dins de les 6 hores. |
| 804342-3520 | C. Colec. Tratamiento Industrial Residuos Sólidos | Activitat Diverses | <i>Article 32.- Garanties sindicals</i> L'empresa ha de facilitar les assemblees dels treballadors segons el que es preveu en els articles 77 a 80 de l'Estatut dels treballadors (ET). S'estableix que els delegats de personal disposen de 20 hores mensuals de permís retribuït per poder exercir les seves funcions. Les poden acumular bimensualment, sense que puguin excedir de les 40 hores en un mateix mes. Igualment es poden acumular les hores sindicals d'un mes en un o en diversos membres del Comitè d'Empresa amb el màxim individual abans especificat. Els delegats de seguretat i salut laboral disposen de les hores necessàries de permís retribuït per poder exercir les seves funcions. Per a la utilització d'aquestes hores retribuïdes, que per a l'exercici de la seva funció sindical estableix l'article 68.e de l'Estatut dels treballadors, els delegats han de comunicar per escrit a l'empresa la seva sortida amb una antelació de 24 hores, excepte en casos d'urgència, a fi de no causar problemes en el desenvolupament normal de la feina i poder preveure la seva substitució. Quan tornin han de justificar en què han esmerçat aquestes hores. En tot cas, s'han de respectar amb la màxima exigència les normes previstes en la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS). Per als casos no previstos en aquest article, s'han de respectar amb la màxima exigència les normatives en vigor per a aquests temes. |
| 804842-3362 | C. Colec. personal laboral Ajuntament. Esplugues de Llobregat | FSAP | <i>Article 18.- Comitè de Seguretat i Salut Laborals</i> El Comitè de Seguretat i Salut Laborals, amb les facultats que la llei li atorga, es regula de la manera següent: Els representants del Comitè d'Empresa que formen part del Comitè de Seguretat i Salut Laborals poden ser treballadors de l'Ajuntament escollits pel Comitè. Aquests membres disposen de 15 hores mensuals no acumulables per al compliment de les seves funcions. Per fer-les servir es requereix sempre una comunicació prèvia amb 24 hores d'antelació, mitjançant un imprès normalitzat. |

| | | | |
|-------------|--|-------------------------|--|
| 807271-3550 | C. Colec. emp. Fomento de Construcciones y Contratas SA (Manresa) | Activitat Diverses | <p><i>Article 45.- Garanties sindicals i drets sindicals</i></p> <p>L'empresa es compromet a respectar les garanties sindicals que li atorga la llei, i reconeix als delegats de personal els drets següents:</p> <p>a) 30 hores mensuals laborables acumulables.</p> <p>b) Dret de reunió i assemblea en els locals de l'empresa, amb la presència dels seus assessors laborals sindicals.</p> <p>c) Els membres del Comitè d'Empresa que siguin designats com a delegats de prevenció han de disposar de 5 hores sindicals més al mes.</p> <p>.../...</p> |
| 807831-3432 | C. Colec. Fomento Construcciones y Contratas (Corbera) | Activitat Diverses | <p><i>Article 42.- Seguretat i higiene</i></p> <p>Els treballadors regits per aquest Conveni, mentre prestin serveis, han de tenir una protecció adequada en matèria de seguretat i higiene, prevenció de riscos i salut laboral.</p> <p>L'empresa i els treballadors (sobretot un que es designi a l'efecte com a delegat de prevenció) han de col·laborar per conèixer les condicions relatives a l'ordre, la neteja, l'ambient, les instal·lacions, les màquines, les eines i els processos laborals, i constatar els riscos que puguin afectar la vida o la salut dels treballadors, per tal de prevenir i prendre les mesures necessàries que es considerin oportunes respecte a la matèria esmentada.</p> |
| 808372-3390 | C COLEC EMP APARCAMENTS I SERVEIS DE L'HOSPITALET SA | Comunicació i Transport | <p><i>Article 43.- Delegat de prevenció</i></p> <p>1. Ateses les condicions especials del treball a l'empresa, tant l'empresa com el conjunt dels treballadors han de prestar una atenció preferent als problemes de seguretat i higiene en el treball.</p> <p>2. Les funcions del delegat de prevenció són les més àmplies entre les que s'estableixen en l'ordenança laboral que regula la matèria, o la norma que la substitueixi, com també la resta de normes i orientacions específiques.</p> <p>3. El delegat de prevenció s'ha de reunir amb l'empresa o amb els representants legals dels treballadors sempre que sigui necessari i, en tot cas, sempre que sigui requerit amb aquesta finalitat. Amb l'empresa, s'hi ha de reunir com a mínim 1 vegada al mes.</p> <p>4. Els treballadors han de participar i col·laborar en tots els plans de seguretat i higiene que es promoguin a l'empresa, i han de respectar les seves instruccions en matèria de prevenció de riscos professionals.</p> <p>5. El delegat de prevenció disposa de les hores necessàries a càrrec de l'empresa per fer cursos de formació i per a les gestions relacionades amb la seguretat i la higiene en el treball, amb justificació prèvia dels cursos i de les gestions que s'hagin de fer, com també, posteriorment, del temps que hi hagi esmerçat.</p> |
| 808532-3307 | C. Colec. emp. Valeo Climatización SA (martorellas) | MINEROMETAL ÚRGICA | art.35 credito horario 40 h. mensuales |
| 808551-3372 | C. Colec. emp. Robert Bosch España Fábrica Castellet SA | MINEROMETAL ÚRGICA | <p>Article 61</p> <p>61.1.- Si el centre de treball té més de 100 treballadors, s'ha de constituir una comissió de seguretat i higiene en el treball, amb un màxim de 6 representants per cadascuna de les parts.</p> <p>61.2.- Si el centre de treball té menys de 100 treballadors, l'ha d'assistir el comitè d'empresa.</p> |
| 809133-3569 | C. Colec. emp. Fomento de Construcciones y contratas SA (UTE Cespa ingeniería Urbana SA y Urbaser) | Activitat Diverses | <p>Article 56</p> <p>Comitès de seguretat i salut laborals</p> <p>1. Ateses les característiques d'aquest Conveni col·lectiu conjunt entre FCC, UTE CESPA - Ingeniería Urbana i URBASER, el qual han negociat i subscrit els sindicats i no els representants unitaris dels treballadors, s'acorda que siguin els sindicats els que intervinguin activament i decideixin la designació dels delegats de prevenció dels centres de treball que corresponguin.</p> <p>En conseqüència:</p> <p>a) Els delegats de prevenció han de ser elegits d'acord amb</p> |

| | | | |
|--------------|--|--------------------|---|
| | | | <p>el procediment següent: Els sindicats presents en els diversos comitès d'empresa s'han de reunir conjuntament en el seu àmbit d'actuació i han d'escollir els nous delegats de prevenció. Independentment dels representants sindicals que acudin a la reunió, cada sindicat ha de tenir un nombre de vots igual al de representants escollits en les últimes eleccions. Els delegats de prevenció designats així han de ser treballadors del centre de treball o de l'agrupació de centres, si s'escau, i no cal que siguin representants del personal. b) En cas que algun treballador designat no tingui crèdit horari propi, ha de disposar del mateix crèdit horari que tindria si exercís un càrrec representatiu dels treballadors del seu centre de treball o agrupació, si s'escau.</p> |
| 809172-3581 | C. Colec. laboral Mancunitat Municipis Area Metropol. Barna. | FSAP | <p><i>Article 30.- Seguretat i salut laboral</i> 30.5.- Els representants del personal podran atribuir a qualsevol treballador en actiu de l'Entitat les tasques materials de l'exercici de llurs funcions de representació en l'àmbit de la seguretat i salut laboral.</p> |
| 809192-3551 | C. Colec. laboral Entitat Metropolitana del Transport | FSAP | <p><i>Article 30.- Seguretat i salut laboral</i> 30.5.- Els representants del personal podran atribuir a qualsevol treballador en actiu de l'Entitat les tasques materials de l'exercici de llurs funcions de representació en l'àmbit de la seguretat i salut laboral.</p> |
| 810061-3462 | C. Colec. emp. Serveis Integrals de Manteniment Rubatec SA | MINEROMETAL ÚRGICA | <p><i>Article 45.- Comitè de Seguretat i Salut Laboral</i> Es constitueix el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, que estarà format per dos treballadors i que amb aquesta finalitat disposarà de 15 hores mensuals. L'elecció dels dos representants es realitzarà entre els treballadors i serà a càrrec de la representació social. .../...</p> |
| 811452-3482 | C. Colec. personal laboral Consell Comarcal del Barcelonès | FSAP | <p><i>Article 30.- Seguretat i salut laboral</i> 30.5.- Els representants del personal podran atribuir a qualsevol treballador en actiu del Consell les tasques materials de l'exercici de llurs funcions de representació en l'àmbit de la seguretat i salut laboral.</p> |
| 1700361-3559 | C. Colec. emp. Municipal de Serveis SA (Girona) | FSAP | <p><i>Article 35.- Seguretat i higiene</i> S'ha de crear una comissió paritària de seguretat i higiene en el treball amb l'objectiu d'adaptar la legislació vigent en aquesta matèria a la realitat de Municipal de Serveis, SA. Ambdues parts, a través de la Comissió Paritària, es comprometen en un màxim de 3 mesos a elaborar unes normes mínimes de funcionament. A petició de qualsevol de les 2 parts, hi poden assistir assessors, tant de l'empresa com dels sindicats. S'ha d'aixecar acta de totes les reunions. Els representants d'aquesta Comissió tenen 18 hores mensuals per al compliment d'aquestes funcions. Els delegats de seguretat i higiene no han de ser obligatòriament membres del Comitè.</p> |
| 2500271-3661 | C. Colec. emp. Matadero Industrial de Lleida, SA | AGROALIMENTARIA | <p><i>Article 37.- Acció sindical</i> Els membres del Comitè d'Empresa i delegats sindicals tindran els drets i obligacions que s'estableixen en l'Estatut dels Treballadors, Llei Orgànica de Llibertat Sindical, acords aprovats de la Plataforma Sindical Prioritària, Conveni Nacional per al sector d'Escorxadors d'Aus i Conills, i altres disposicions legals d'aplicació a aquest àmbit. Els membres del Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball disposaran d'un crèdit horari de 10 hores mensuals en les mateixes condicions que regeixen per al Comitè d'Empresa i delegats sindicals. Seran elegits pel Comitè d'Empresa, podent ser aquests treballadors/es de la plantilla, sense que tinguin cap obligació de pertànyer al Comitè d'Empresa. Sobre el no exposat en aquest Conveni s'acolliran a l'Estatut del Treballadors, Llei Orgànica de Llibertat Sindical i Conveni Nacional per al sector d'Escorxadors d'Aus i Conills.</p> |
| 7900965- | C. Colec. sector | | Article 34 |

| | | | |
|--------------|---|-----------------|---|
| 3348 | Masas Congeladas (Catalunya) | AGROALIMENTARIA | <p>Salut i seguretat laboral, formació professional i solució de conflictes</p> <p>En relació a la salut laboral, la formació professional, i la solució de conflictes de treball, es mantindrà a l'establert a l'acord interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO i UGT, i la patronal, Foment de Treball Nacional, amb data 7 de novembre de 1990 incorporant els esmentats acords com annex del present Conveni.</p> <p>Els delegats/des de prevenció disposaran de les hores retribuïdes necessàries per la realització de cursos de formació específics per la millora del desenvolupament de la seva funció, sempre amb el justificant adequat i previ acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors. En cas de no existir cap acord, la Comissió paritària adoptarà la decisió.</p> <p>A les empreses de menys de 30 treballadors/es aquests/tes escolliran entre els treballadors/res a un/a delegat/ada de prevenció, sigui o no representant sindical, en defecte d'aquests, disposaran del mateix crèdit horari i altres garanties reconegudes per la Llei als delegats/des de personal</p> |
| 7901512-3570 | C. Colec. Servei Català de la Salut (pers. laboral) | Sanitat | <p>Article 98</p> <p>Delegats de prevenció</p> <p>De conformitat amb el que disposa l'article 35 de la Llei 31/1995, els delegats de prevenció seran els representants dels treballadors del CatSalut en matèria de prevenció de riscos laborals, designats entre els representants dels treballadors o d'entre els treballadors que aquells designin.</p> <p>El CatSalut haurà de proporcionar als delegats de prevenció la formació necessària i aquests esdevindran obligats a formar-se en matèria preventiva, per a l'exercici de les seves funcions. Aquesta formació es reiterarà amb la periodicitat que sigui necessària, i es donarà preferentment en el propi centre de treball. El Catsalut donarà una formació bàsica de 50 hores sobre prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.</p> <p>Els delegats de prevenció podran veure ampliades les hores garantides per l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, destinades a complir amb les seves funcions quan les inspeccions, medicions o avaluacions de riscos en els centres de treball impliquin desplaçaments llargs o constants, acumulats durant un reduït període de temps.</p> <p>.../...</p> |

Indicadors de negociació col·lectiva
Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002
C.S.S.: MILLORA DE LLEI

| codigo | nom | federació | ccs otros |
|-------------|---|--------------------|--|
| 801962-3557 | C. Colec. emp. Formo SA | FITEQA | <p><i>Article 41.- Comitè de Seguretat i Higiene</i></p> <p>El Comitè de Seguretat i Higiene constituït ha de confeccionar un mapa de riscos d'accidents a fi d'evitar-los mitjançant les mesures oportunes.</p> <p>El Comitè de Seguretat i Higiene pot requerir per als llocs de treball on hi hagi riscos de salut presumptes o demostrats que s'adoptin mesures especials de vigilància.</p> <p>Els treballadors i els grups de treballadors que per les seves característiques personals, les seves condicions de major exposició al risc o altres circumstàncies tinguin una major vulnerabilitat han de ser vigilats d'una manera particular.</p> <p>El Comitè de Seguretat i Higiene ha de ser informat de les decisions relatives a la tecnologia i l'organització de la feina que tenen repercussió sobre la salut física i mental del treballador.</p> <p>Gaudeixen del mateix crèdit d'hores que els membres del Comitè d'Empresa.</p> |
| 802151-3483 | C. Colec. empresa Grupo General Cable Sistemas SA | MINEROMETAL ÚRGICA | <p><i>Article 42.- Seguretat laboral i protecció</i></p> <p>Article 1. Té la consideració de treball efectiu i per tant no es computa com a crèdit horari amb càrrec al que preveu l'article 68 e) de l'Estatut dels treballadors, les hores</p> |

| | | | |
|--------------|---|--------------------|---|
| | | | <p>emprades en l'exercici de les funcions relacionades amb el Comitè de Seguretat Laboral. La persona afectada ha de tenir a part del crèdit que li correspongui com a membre del Comitè un crèdit equivalent en nombre d'hores per realitzar les seves funcions en l'àrea de seguretat laboral de la planta.</p> <p><i>Medi ambient</i></p> <p>El Comitè de Seguretat i Salut Laboral ha de tenir coneixement i participació en matèria de medi ambient. En aquest sentit ha de rebre informació relativa a les matèries recollides en la Directiva 38/95.</p> <p><i>Mútua d'accidents de treball</i></p> <p>La Direcció ha de donar a conèixer al Comitè d'Empresa, prèviament a la signatura d'adhesió de les seves condicions.</p> <p>De la mateixa manera, prèviament ha de tenir en compte, si és possible els seus suggeriments quant a possibles modificacions o canvis de mútua.</p> |
| 804842-3362 | C. Colec. personal laboral Ajuntament. Esplugues de Llobregat | FSAP | <p><i>Article 18.- Comitè de Seguretat i Salut Laborals</i></p> <p>El Comitè de Seguretat i Salut Laborals, amb les facultats que la llei li atorga, es regula de la manera següent:</p> <p>Els representants del Comitè d'Empresa que formen part del Comitè de Seguretat i Salut Laborals poden ser treballadors de l'Ajuntament escollits pel Comitè.</p> <p>Aquests membres disposen de 15 hores mensuals no acumulables per al compliment de les seves funcions. Per fer-les servir es requereix sempre una comunicació prèvia amb 24 hores d'antelació, mitjançant un imprès normalitzat.</p> |
| 805952-3633 | C. Colec. emp. Societat Municipal d'Aparcaments i Serveis SA | FSAP | <p><i>Article 73.- Comitè de Seguretat i Salut</i></p> <p>3.- El Comitè de Seguretat i Salut es reuneix sempre que sigui necessari, segons les seves normes de funcionament intern, i també cada vegada que sigui requerit per la representació de la Direcció de l'empresa o el Comitè d'Empresa, i els seus membres poden ser presents en les reunions, si ho consideren necessari. Com a mínim, el Comitè de Seguretat i Salut s'ha de reunir un cop al mes. Les actes de les reunions s'han de lliurar puntualment al Comitè d'Empresa i a la Direcció de l'empresa.</p> |
| 808431-3522 | C. Colec. emp. Grupo General Cable Sistemas SA (abrera) | MINEROMETAL ÚRGICA | <p><i>Article 33.- Crèdit horari</i></p> <p>Té la consideració de treball efectiu i, per tant, no es compten com a crèdit horari a càrrec del que preveu l'article 68 de l'Estatut dels treballadors les hores emprades en l'exercici de les funcions relacionades amb el Comitè de Seguretat Laboral. La persona afectada té un crèdit equivalent en nombre d'hores per fer funcions a l'àrea de seguretat laboral de la planta, a més del crèdit que li correspongui com a membre del Comitè.</p> <p><i>Medi ambient</i></p> <p>El Comitè de Seguretat i Salut Laborals ha de tenir coneixement i participació en matèria de medi ambient. En aquest sentit ha de rebre informació relativa a les matèries recollides en la directiva 38/95.</p> <p><i>Mútua</i></p> <p>La Direcció ha de fer saber les condicions al Comitè d'Empresa abans de la signatura d'adhesió.</p> <p>De la mateixa manera, prèviament ha de tenir en compte els seus suggeriments quant a modificacions o canvi de mútua, si és possible.</p> |
| 2500541-3529 | C. Colec. SEMILLAS BATLLE SA (Bell-lloc d'Urgell) | AGROALIMENTARIA | <p><i>Article 21.- Seguretat i higiene</i></p> <p>En aquesta matèria regirà tot allò que disposa l'Ordenança General de Seguretat i Higiene en el Treball. Si més no, l'empresa facilitarà l'assistència del seu personal a tots els cursos que es facin de Seguretat i Higiene en el Treball i en el seu cas, organitzarà reunions i ensenyaments amb aquesta finalitat. Els vocals del Comitè de Seguretat i Higiene disposaran del temps necessari i suficient per a realitzar les funcions que s'acordin.</p> |
| 7901512-3570 | C. Colec. Servei Català de la | Sanitat | <p><i>Article 97.- Comitè de Seguretat i Salut</i></p> <p>El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat</p> |

| | | | |
|--------------|--|------|---|
| | Salut (pers. laboral) | | de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de riscos laborals. El CatSalut es compromet a facilitar al Comitè de Seguretat i Salut la informació que sigui necessària per al desenvolupament de les seves funcions. El Comitè de Seguretat i Salut s'estructurarà i organitzarà de conformitat amb el reglament de règim intern aprovat per al seu funcionament. A part de les competències que li confereix l'article 39 de la Llei 31/1995, la Direcció del CatSalut podrà delegar al Comitè de Seguretat i Salut més capacitat de decisió en matèria de prevenció de riscos laborals en tot el que es refereix a la planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció i projecte i organització de la formació en matèria preventiva. |
| 7901702-3353 | C. Colec. emp. Agència Catalana de l'Aigua | FSAP | <i>Article 42.- Política de seguretat i salut laboral</i> El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i salut laboral i de prevenció de riscos laborals. A tots els centres de treball de l'empresa es compliran les mesures de seguretat, prevenció, higiene i salut laboral assenyalades a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i als Reglaments que la desenvolupin. A tal efecte l'empresa implantarà una Política de Seguretat i Salut Laboral, aprovada pel Comitè de Seguretat i Salut, que inspirarà i regularà l'estricta compliment de la normativa abans assenyalada. A banda de l'estricta compliment de la normativa vigent en tot moment, els principis inspiradors de la Política de Seguretat i Salut Laboral, seran per una banda la total transparència i per l'altra l'activa participació dels treballadors, de forma individual en el que fa referència al seu lloc de treball i de forma col·lectiva mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut. |

Indicadors de negociació col·lectiva

Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002

Servei de Prevenció: MILLORA DE LLEI

| codigo | nom | federació | org treball otros |
|--------|-----|-----------|-------------------|
| | | | |

Indicadors de negociació col·lectiva

Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002

Mutua : MILLORA DE LLEI

| codigo | nom | federació | org treball otros |
|-------------|---|-------------------|--|
| 802151-3483 | C. Colec. empresa Grupo General Cable Sistemas SA | MINEROMETALÚRGICA | <i>Article 42</i> .../... <i>Mútua d'accidents de treball</i> La Direcció ha de donar a conèixer al Comitè d'Empresa, prèviament a la signatura d'adhesió de les seves condicions. De la mateixa manera, prèviament ha de tenir en compte, si és possible els seus suggeriments quant a possibles modificacions o canvis de mútua. .../... |
| 811482-3558 | Acuerdo Funcionarios Ajuntament Montcada i Reixac | FSAP | <i>Annex 2: Article 11</i> El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les competències següents: a) Participar en l'elaboració, la posada en pràctica i l'avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos a la Corporació. Amb aquesta finalitat, en el si del Comitè es debatran abans de posar-los en pràctica els projectes d'organització i desenvolupament de les activitats de prevenció, entre d'altres: Avaluació de riscos. |

| | | | |
|--------------|---|--------|--|
| | | | <p>Pla d'evacuació. Creació dels serveis de prevenció. Programes de vigilància de la salut adaptats als riscos (revisions mèdiques, plans de vacunació...).</p> <p>Investigació d'accidents de treball i malalties professionals.</p> <p>Descripció de la normativa de seguretat i de senyalització dels diferents llocs de treball.</p> <p>Avaluació de l'actuació feta pels serveis de prevenció.</p> <p>Elaboració del plec de clàusules reguladores de la contractació de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals.</p> <p>Adquisicions d'equips de protecció individual i mobiliari ergonòmic.</p> |
| 2500865-3413 | C. Colec. sector Comercio detall ópticas comarcas Lleida | FECOHT | <p><i>Article 41.- Seguretat i salut en el treball</i> <i>41.9.- Mútues</i></p> <p>L'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals es farà amb la participació i el consens dels representants dels treballadors. El marc de discussió podrà ser a través del Comitè de seguretat i salut, els delegats de prevenció o el Comitè d'empresa.</p> |
| 4302185-3430 | C. Colec. sector Comercio detall Opticas Prov. Tarragona | FECOHT | <p><i>Article 42.- Seguretat i salut en el treball</i> <i>42.9.- Mútues</i></p> <p>L'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals s'ha de fer amb la participació i el consens dels representants dels treballadors. El marc de discussió pot ser a través del comitè de seguretat i salut, els delegats/des de prevenció o el comitè d'empresa.</p> |
| 7900115-3317 | C. Colec. sector cuero, repujados y marroquineria y similares | FITEQA | <p><i>Article 41.- Mútues</i></p> <p>L'elecció de la Mútua d'accidents de treball i malalties professionals s'ha de fer amb la participació del Comitè de Seguretat i Salut; els delegats o delegades de Prevenció demanaran als representants dels treballadors el preceptiu informe quan es disposi legalment</p> |
| 7900295-3321 | C. Colec. sector Industrias confecc. ante napa y doble faz | FITEQA | <p><i>Article 74.- Mútues</i></p> <p>L'elecció de la mútua d'accident de treball i malalties professionals s'ha de fer amb la participació del Comitè de seguretat i salut; els delegats de prevenció poden demanar als representats dels treballadors l'informe preceptiu quan estigui establert legalment.</p> |

Indicadors de negociació col·lectiva

Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002

Evaluació de riscos: MILLORA DE LLEI

| codigo | nom | federació | eval risc otros |
|--------|-----|-----------|-----------------|
| | | | |

Indicadors de negociació col·lectiva

Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002

Pla de Prevenció: MILLORA DE LLEI

| codigo | nom | federació | plan prev otros |
|--------|-----|-----------|-----------------|
| | | | |

Indicadors de negociació col·lectiva

Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002

Informació: MILLORA DE LLEI

| codigo | nom | federació | informacio otros |
|--------|-----|-----------|------------------|
| | | | |

Indicadors de negociació col·lectiva**Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002****Formació: MILLORA DE LLEI**

| codigo | nom | federació | formacio otros |
|--------------|---|-------------|---|
| 802223-3421 | C. Colec. Industrias Optica SA e Indoptica SA | FITEQA | <i>Article 79.4.-</i> Els membres del comitè de salut laboral de cadascuna de les empreses que no siguin al mateix temps components del comitè d'empresa gaudeixen d'una llicència retribuïda anual de fins a 16 hores per assistir a cursos sobre aquesta matèria. Aquesta llicència té caràcter d'absorbible amb les que es puguin establir en el futur, per disposició legal, per a aquests comitès. |
| 7900433-3386 | C. Colec. Catalunya de les universitats públiques catalanes | Ensenyament | <i>Article 29.4.-</i> Cada universitat elaborarà un pla de formació anual. El comitè d'empresa o les persones que deleguin participaran en l'elaboració i el desenvolupament d'aquest pla. El pla de formació de cada universitat establirà un mínim d'hores de formació a disposició dels treballadors. El comitè d'empresa emetrà un informe previ i rebrà periòdicament informació funcional i econòmica del seu desenvolupament. |

Indicadors de negociació col·lectiva**Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002****Coordinació d'empreses: MILLORA DE LLEI**

| codigo | nom | federació | coord empr otros |
|--------|-----|-----------|------------------|
| | | | |

Indicadors de negociació col·lectiva**Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002****Reproducció / Embarç: MILLORA DE LLEI**

| codigo | nom | federació | Reproducció / Embarç otros |
|--------|-----|-----------|----------------------------|
| | | | |

Indicadors de negociació col·lectiva**Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002****Organització del treball: MILLORA DE LLEI**

| codigo | nom | federació | org treball otros |
|--------|-----|-----------|-------------------|
| | | | |

Indicadors de negociació col·lectiva**Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002****Assetjament sexual: MILLORA DE LLEI**

| codigo | nom | federació | Asset. sexual otros |
|-------------|--|-------------------|--|
| 800745-3448 | C. Colec. Comercio Materiales Construcción prov. Barcelona | FECOHT | <i>Clàusula addicional 2a.- Assetjament sexual</i> Totes les persones tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la deguda consideració de la seva dignitat. Es considera assetjament sexual en el treball un comportament verbal o físic de caràcter o connotació sexual que es produeix en l'àmbit de les relacions laborals. La persona que l'efectua sap, o ha de saber, que aquest comportament no és desitjat per la persona que n'és objecte, ja que la negativa o l'acceptació d'aquest comportament incideix en la situació laboral de la persona que el pateix. Amb aquesta conducta se li crea un entorn laboral hostil i intimidatori. S'ha d'aconseguir un entorn laboral lliure de comportament indesitjats de caràcter o connotació sexual. |
| 802151-3483 | C. Colec. empresa Grupo General | MINEROMETALÚRGICA | <i>Article 36.- Assetjament sexual</i> <i>Assetjament sexual en les relacions de treball</i> |

Cable Sistemas SA

Plantejament

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, essent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pugui comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'article 10.1 i 14 i fonamentalment l'article 18.1 de la Constitució espanyola.

Concepte

Es considera constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les que el subjecte actiu sàpiga, o estigui en condicions de saber, que resulten indesitjades, irraonables i ofensives per qui les pateix, la resposta davant d'aquestes pot determinar una decisió que afecti la seva feina o les seves condicions de treball.

La mera atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona objecte d'aquesta ha donat clares mostres de rebuig, siguin de la manera que siguin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

Assetjament sexual d'intercanvi

En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, bé per accedir a aquest, bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, essent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.

Es tracta d'un comportament en el qual, d'una o altra manera, el subjecte actiu connecta de manera condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral, la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o l'acabament del contracte, a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

L'assetjament sexual mediambiental

En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, el que el defineix és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari/ària, i el suficientment greu per produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

El que afecta negativament aquí és el mateix entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a aquest tipus de pressió en el seu treball, per actituds de connotació sexual, que això acabi creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal, de naturalesa psicològica, i aquesta, a la vegada, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

Expedient informatiu

L'empresa ha de vetllar per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i ha d'adoptar les mesures oportunes a l'efecte, entre altres l'obertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre això davant

| | | | |
|-------------|---|--------|---|
| | | | <p>qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'ha d'iniciar amb la denúncia d'assetjament sexual per escrit davant una persona de la Direcció de l'empresa, o amb la presència del delegat sindical o membre del Comitè.</p> <p>La denúncia ha de donar lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'han d'articular les mesures oportunes a aquest efecte, i l'empresa queda exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.</p> <p>En les investigacions que s'han d'efectuar no s'ha d'observar més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades, i s'han de practicar, amb coneixement del Comitè d'Empresa, totes les diligències que es puguin considerar conduents a l'elucidació dels fets esdevinguts.</p> <p>Durant aquest procés, que ha d'estar substanciat en un termini màxim de 10 dies, han de guardar tots els actants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.</p> <p>La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat ha de donar lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.</p> <p>Si es demostra que la denúncia s'ha produït amb mala fe i amb ànim de fer mal a l'honor de les persones, l'empresa ha de procedir a la imposició d'una sanció.</p> |
| 804165-3582 | C. Colec. Sector Supermercados y autoservicios alimentación Prov. BCN | FECOHT | <p><i>Disposició addicional 1a.-</i> Totes les persones tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.</p> <p>Es considera assetjament sexual a la feina el comportament verbal o físic de caràcter o connotació sexual que es produeix en l'àmbit de les relacions laborals; la persona que té aquest comportament sap o ha de saber que aquest comportament no és desitjat per la persona que és objecte d'aquest assetjament. Amb aquesta conducta es crea a la persona perjudicada un entorn laboral intimidatori i hostil.</p> <p>S'ha d'aconseguir un entorn laboral lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual.</p> |
| 807632-3551 | C. Colec. laboral Ajunt. de l'Atmella del Vallès | FSAP | <p><i>Article 30.- Assetjament sexual a la feina</i></p> <p>El personal al servei de l'Ajuntament té dret que es respecti la seva intimitat i té dret que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà la seva protecció enfront d'ofensives verbals o físiques de naturalesa sexual.</p> <p>Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assetjament sexual a la feina, per part de companys, companyes i superiors, seran considerades faltes greus o molt greus tenint en compte els fets i les circumstàncies que concorrin i es posaran en coneixement de la fiscalia, presentant-se com a part la Corporació i els representants dels treballadors.</p> |
| 807642-3532 | Acuerdo Funcionarios Ajunt. Ametlla del Vallès | FSAP | <p><i>Article 30.- Assetjament sexual a la feina</i></p> <p>El personal al servei de l'Ajuntament té dret que es respecti la seva intimitat i té dret que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà la seva protecció enfront d'ofensives</p> |

| | | | |
|-------------|---|-------------------|--|
| | | | <p>verbals o físiques de naturalesa sexual.</p> <p>Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assetjament sexual a la feina, per part de companys, companyes i superiors, seran considerades faltes greus o molt greus, tenint en compte els fets i les circumstàncies que hi concorrin, i es posaran en coneixement de la fiscalia, presentant-se com a part la corporació i els representants dels treballadors.</p> |
| 808282-3501 | Acuerdo Funcionarios Ajuntament de la Roca del Vallès | FSAP | <p><i>Article 43.- Assetjament sexual a la feina</i></p> <p>1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret que es respecti la seva intimitat i té dret que la seva dignitat sigui considerada. Es per això que es vetllarà la seva protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.</p> <p>2. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assetjament sexual a la feina, per part de companys, companyes i superiors, seran considerades faltes greus o molt greus tenint en compte els fets i les circumstàncies que concorrin i es posaran en coneixement de l'autoritat competent, presentant-se com a part la Corporació i els representants dels treballadors.</p> |
| 808532-3307 | C. Colec. emp. Valeo Climatización SA (martorellas) | MINEROMETALÚRGICA | <p><i>Article 64.- L'assetjament sexual en les relacions de treball</i></p> <p>Plantejament: totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, essent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'article 10.1.14 i fonamentalment l'article 18.1 de la Constitució espanyola.</p> <p>Concepte: es considera constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga o estigui en condicions de saber que resulten indesitjades, irraonables i ofensives per qui les pateix, i la resposta davant aquestes pot determinar una decisió que afecti el seu lloc de treball o les seves condicions de treball.</p> <p>La mera atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona objecte d'aquest ha donat clares mostres de rebuig, siguin de la manera que siguin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.</p> <p>L'assetjament sexual d'intercanvi: en aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició de lloc de treball, bé per accedir a aquest bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, essent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.</p> <p>Es tracta d'un comportament en el qual, d'una manera o altra, el subjecte actiu connecta de manera condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral, la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o l'acabament del contracte, a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.</p> <p>L'assetjament sexual medioambiental: en aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, el que el defineix és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa</p> |

| | | | |
|-------------|--|-------------------------|--|
| | | | <p>sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari/ària i suficientment greu per produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.</p> <p>El que afecta negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a aquest tipus de pressió en el seu lloc de treball, per actituds de connotació sexual, que acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal, de naturalesa psicològica, i aquesta, a la vegada, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.</p> <p>Expedient informatiu: l'empresa ha de vetllar per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i ha d'adoptar les mesures oportunes a aquest efecte, entre altres l'obertura d'expedient contradictori.</p> <p>Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre això davant qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'ha d'iniciar amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la Direcció de l'empresa.</p> <p>La denúncia dona lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articulen les mesures oportunes a aquest efecte, i l'empresa queda eximida de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.</p> <p>S'ha de posar en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.</p> <p>En les investigacions que cal fer no s'ha de complir cap més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, i practicar-se totes les diligències que puguin considerar-se conduïts a l'elucidació dels fets succeïts.</p> <p>Durant aquest procés, que ha d'estar substanciat en un termini màxim de 10 dies, han de guardar tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.</p> <p>La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat dona lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de Direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.</p> <p>A aquests efectes, l'assetjament sexual d'intercanvi és considerat sempre com a falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental pot ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.</p> <p>Igualtat: l'empresa reconeix la no-discriminació entre persones per cap motiu, així com la igualtat entre homes i dones.</p> |
| 808565-3507 | C. Colec. sector empreses autotaxi y alquiler de vehiculos con conductor Prov. Barcelona | Comunicació i Transport | <p><i>Article 10.- Assetjament sexual</i></p> <p>De conformitat amb la recomanació i el codi de conducta relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, de 27 de novembre de 1991, número 92/131 CEE, les empreses i els representants legals dels treballadors es comprometen a crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i llibertat sexual del conjunt de persones que</p> |

| | | | |
|-------------|--|-------------------|---|
| | | | treballen en aquest àmbit laboral, i actuar davant tot comportament o conducta de naturalesa sexual, de paraula o d'acció, exercit en aquest àmbit, i que sigui ofensiva per a la treballadora o el treballador que n'és objecte. |
| 808621-3518 | C. Colec. emp. Grupo General Cable Sistemas SA (Manlleu) | MINEROMETALÚRGICA | <p><i>Codi de conducta:</i> <i>Es consideren greus les faltes següents:</i> .../... 9. Qualsevol atemptat contra la llibertat sexual dels treballadors que es manifesti en una manca de respecte a la intimitat i/o dignitat de la persona. .../... En el cas d'abús manifest, la falta pot ser considerada molt greu. Perquè hi hagi infracció, l'accés al contingut del correu o el control de la comunicació s'ha de fer en presència del delegat sindical o 2 membres del Comitè com a mínim. L'accés o el control s'ha de fer amb el respecte degut a la dignitat humana, com a valor constitucional recollit a l'article 20.3 de l'Estatut dels treballadors. 14. L'assetjament sexual pot ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas. .../... <i>Es consideren molt greus les faltes següents:</i> .../... 12. Els atemptats contra la llibertat sexual dels treballadors i especialment els que es duguin a terme fent prevaler una posició de superioritat laboral o els que s'exerceixin sobre persones especialment vulnerables per la seva situació personal o laboral. L'assetjament sexual d'intercanvi ha de ser considerat sempre una falta molt greu. .../... <i>Annex del codi de conducta</i> <i>Assetjament sexual en les relacions de treball</i> <i>Plantejament</i> Totes les persones tenen dret al respecte i a la consideració a la seva dignitat. L'assetjament sexual en les relacions laborals és el comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits pels articles 10.1, 14 i fonamentalment 18.1 de la Constitució espanyola. <i>Concepte</i> Es considera constitutiu d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit de l'organització i de la direcció d'una empresa quan el subjecte actiu sap (o està en condicions de saber) que resulta indesitjat, irraonable i ofensiu per a qui el pateix i quan la resposta davant d'aquest pot determinar una decisió que afecti el lloc de treball o les condicions de treball. La mera atenció sexual es pot convertir en assetjament si continua una vegada la persona objecte de l'atenció sexual dona mostres clares de rebuig, siguin del tipus que siguin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades basades en el consentiment mutu. <i>Assetjament sexual d'intercanvi</i> En aquesta mena d'assetjament, l'acceptació d'un requeriment d'aquesta naturalesa es converteix implícitament o explícitament en una condició per al lloc de treball, tant per accedir-hi com per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, i el seu rebuig és la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.</p> |

Es tracta d'un comportament en què d'una manera o d'una altra el subjecte actiu condiona una decisió seva en l'àmbit laboral (la contractació, la determinació de les condicions de treball en el sentit ampli o la fi del contracte) a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

L'assetjament sexual mediambiental

Defineix aquesta mena d'assetjament de conseqüències menys directes el manteniment de qualsevol comportament o actitud de naturalesa sexual no desitjat pel destinatari suficientment greu per produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu i crear al seu voltant un ambient de treball que li sigui ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil i que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

El que queda afectat negativament és l'entorn laboral, entès com a condicions de treball en si: el subjecte passiu està sotmès a tanta pressió en la seva feina (per actituds de connotació sexual) que finalment això li crea una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal (de naturalesa psicològica), la qual cosa té una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

Expedient informatiu

L'empresa ha de vetllar per la consecució d'un ambient adequat en el treball lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual i ha d'adoptar les mesures oportunes a aquest efecte, entre les quals hi ha l'obertura d'un expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que es puguin interposar sobre això davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'ha d'iniciar amb la denúncia de l'assetjament sexual per escrit davant una persona de la Direcció de l'empresa o amb la presència del delegat sindical o membre del Comitè.

La denúncia ha de provocar que immediatament l'empresa faci l'obertura d'un expedient informatiu, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat; per a això s'han d'establir les mesures oportunes a aquest efecte. L'empresa queda exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

En les investigacions que s'han de fer no s'ha d'observar cap més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a totes les persones implicades i s'han de practicar totes les diligències que es puguin considerar que condueixen a l'aclariment dels fets esdevinguts, amb el coneixement del Comitè d'Empresa.

Durant aquest procés (que ha d'estar substanciat en un termini màxim de 10 dies), tots els actants han de guardar una confidencialitat i una reserva absolutes, ja que afecta directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

La constatació que hi ha assetjament sexual en el cas denunciat dona lloc a la imposició d'una sanció, entre altres mesures, sempre que els subjecte actiu estigui dins l'àmbit de la direcció i de l'organització de l'empresa.

Si es demostra que la denúncia s'ha produït amb mala fe i amb ànim de perjudicar l'honor de les persones, l'empresa ha de procedir a la imposició d'una sanció.

A aquest efecte, les persones que cometin alguna de les faltes tipificades en aquest acord

| | | | |
|--------------|---|-------------------|---|
| | | | <p>han de ser sancionades d'acord amb el codi de conducta recollit al Conveni de l'empresa.</p> <p><i>Disposició</i></p> <p>Les infraccions fetes sobre assetjament sexual han de ser sancionades d'acord amb el reglament de codi de conducta del present Conveni</p> |
| 808862-3352 | Acuerdo funcionarios Ajuntament Sant Celoni | FSAP | <p><i>Article 18.- Integritat física i psíquica</i></p> <p>L'Ajuntament es remetrà a la resolució dictaminada pel Consell de Treball referida a l'assetjament sexual o abusos físics i psíquics, derivada de la relació laboral. La persona que ho pateixi ho posarà immediatament en coneixement de l'Ajuntament i dels representants legals dels treballadors. L'inici de l'expedient es produirà a partir de la denúncia presentada. Sempre serà considerada falta molt greu.</p> |
| 1700305-3438 | C. Colec. sector industrias siderometalúrgicas Girona | MINEROMETALÚRGICA | <p><i>Article 63.- L'assetjament sexual en les relacions de treball</i></p> <p><i>Plantejament</i></p> <p>Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat. L'assetjament sexual en les relacions laborals és aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'article 10.1, 14 i principalment l'article 18.1 de la Constitució Espanyola.</p> <p><i>Concepte:</i></p> <p>Es considera constitutiu d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de caràcter sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les que el subjecte actiu sap -o està en condicions de saber- que resulten indesitjades, irraonables i ofensives per a qui les pateix, la resposta a les quals pot determinar una decisió que afecti al seu treball o a les seves condicions de treball.</p> <p>L'atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona objecte d'aquesta ha donat clares mostres de rebuig, siguin del caire que siguin. Això diferencia l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.</p> <p><i>L'assetjament sexual d'intercanvi:</i></p> <p>En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícita o explícitament, en condició de treball, ja sigui per accedir-hi o per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit. El seu rebuig és la base per una decisió negativa per al subjecte passiu.</p> <p>Es tracta d'un comportament què, d'una o altra manera, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral —la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o la finalització del contracte— a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.</p> <p><i>L'assetjament sexual medi ambiental:</i></p> <p>En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, allò que és definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari/a, i suficientment greu per produir un context laboral negatiu pel subjecte passiu. Crea, a la vegada, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori o hostil, que acaba per interferir en el seu rendiment habitual.</p> |

| | | | |
|--------------|---|-------------|--|
| | | | <p>Allò afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en sí mateix: El subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió en el seu treball —per actituds de connotació sexual— que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal —de caràcter psicològic— i aquesta, a la vegada, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.</p> <p><i>Expedient Informatiu:</i> L'empresa ha de vetllar per la consecució d'un ambient de treball lliure de comportaments indesitjables de caràcter o connotació sexual, i ha d'adoptar les mesures oportunes a l'efecte, entre d'altres, l'obertura d'expedient contradictori. Amb independència de les accions legals que es puguin interposar al respecte davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'ha d'iniciar amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la direcció de l'empresa.</p> <p>La denúncia comporta l'immediat inici d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per la qual cosa s'han d'articular les mesures oportunes, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.</p> <p>S'ha de posar en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.</p> <p>En les actuacions a efectuar no s'ha d'observar més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se totes aquelles diligències que es considerin conduents a l'elucidació dels fets produïts.</p> <p>Durant aquest procés —que s'ha de substanciar en el termini màxim de 10 dies— tots els actuants han de guardar una absoluta confidencialitat i reserva, pel fet d'afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.</p> <p>La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat dona lloc, entre d'altres mesures, sempre que el subjecte passiu es trobi dins l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció.</p> <p>A aquest efecte, l'assetjament sexual d'intercanvi s'ha de considerar sempre com a falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental es pot valorar com una falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.</p> |
| 7900295-3321 | C. Colec. sector Industrials confecc. ante napa y doble faz | FITEQA | <p><i>Article 62.- Faltes molt greus</i> 62.10.- Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada es duu a terme fent prevaler una posició jeràrquica, això implicarà una circumstància agreujant d'aquesta conducta.</p> |
| 7900433-3386 | C. Colec. Catalunya de les universitats públiques catalanes | Ensenyament | <p><i>Disposició addicional Tercera</i> <i>Assetjament sexual</i> S'entendrà per assetjament sexual qualsevol conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.</p> |

| | | | |
|--------------|--|-------------------|---|
| | | | <p>En línia amb la Recomanació de la CE 92 (131), relativa a la protecció de la dignitat de l'home i de la dona en el món laboral, les universitats garantirán un ambient laboral exempt d'assetjament sexual. La seva obligació serà prevenir aquestes situacions i sancionar-les si succeeixen.</p> <p>En un supòsit d'assetjament sexual, s'ha de protegir la continuïtat en el lloc de treball de la persona que sigui objecte d'aquest assetjament.</p> <p>Les faltes relacionades amb temes d'assetjament sexual tenen la consideració de faltes greus, com a mínim, i podran arribar en alguns casos a la consideració de molt greus. Seran circumstàncies determinants de la qualificació de molt greu, a més de la mateixa entitat de la conducta sancionada, la repetició d'aquesta mateixa conducta i/o la condició de superioritat jeràrquica de l'assetjador.</p> |
| 7901285-3356 | C. Colec. sector indústria metal·logràfica Catalunya | MINEROMETALÚRGICA | <p><i>Secció 2.- L'assetjament sexual en les relacions de treball</i></p> <p>Article 49</p> <p>Plantejament general</p> <p>49.1 Com a primera concreció de la seva iniciativa, les parts han considerat oportú regular expressament la problemàtica de l'assetjament sexual en les relacions laborals, i així donar una nova dimensió a la vinculació existent entre drets fonamentals i contracte de treball, atès que aquest comportament pot afectar drets tan substancials com el de no discriminació -article 14 de la Constitució Espanyola- o el d'intimitat -article 18.1 d'aquesta-, ambdós en clara connexió amb el respecte degut a la dignitat de la persona -article 10.1 de l'esmentada norma fonamental.</p> <p>49.2 Aquest plantejament es porta a terme a causa d'entendre que aquesta no és tant una qüestió de sexualitat -tot i que es manifesti precisament a través seu-, com, principalment, de discriminació laboral per raó de sexe -amb independència que posteriorment es generalitzi la protecció, incloent-hi tant les dones com els homes com a eventuais subjectes passius-. En aquesta construcció, la persecució sexual es concep com una imposició indesitjada de requeriments sexuals en el context d'una relació de poder desigual.</p> <p>49.3 En essència, doncs, l'assetjament sexual discrimina fonamentalment un grup -les dones- sobre la base del seu sexe, i constitueix un comportament que afecta i grava decididament el seu estatut com a treballadores, per la qual cosa representa un obstacle seriós per a la seva integració en el mercat laboral, ja que les limita d'una manera en què els homes no es veuen normalment limitats, i aquest fet contradiu el principi d'igualtat.</p> <p>Article 50</p> <p>Concepte</p> <p>50.1 Qualsevol de les conductes, les proposicions o els requeriments de naturalesa sexual que es donin en l'àmbit de l'organització i direcció d'una empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga -o estigui en condicions de saber- que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateixi, la resposta enfront de les quals pot determinar una decisió que afecti la seva feina o les seves condicions de treball, es consideraran constitutives de persecució sexual laboral.</p> |

50.2 La mera atenció sexual es pot convertir en assetjament si continua després que la persona que n'es objecte ha donat clares mostres de rebuig, siguin del tipus que siguin. Això distingeix la persecució sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

Article 51
L'assetjament sexual d'intercanvi

51.1 En aquest tipus d'assetjament -constituitiu d'un autèntic xantatge sexual-, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, bé sigui per accedir-hi o per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit. El seu rebuig és la base d'una decisió negativa per al subjecte passiu, tant en un cas com en l'altre, amb la qual cosa es configura una situació de quid pro quo.

Es tracta d'un comportament en el qual, d'una manera o d'una altra, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral -la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o la finalització del contracte- a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

51.2 En la mesura que hi ha condicionaments de treball, les persones que poden establir aquest tipus de connexió són les que tenen poder per decidir sobre els termes de l'ocupació o de la relació laboral del subjecte passiu; és a dir, l'empresari -persona física-, els directius de l'empresa o qualsevol altra persona jeràrquicament superior a la persona afectada, els quals tinguin un mínim poder per decidir sobre qüestions que incideixin en la seva feina.

Eventualment, determinats tercers que es trobin en situació d'influir, d'alguna manera, en la decisió empresarial que afecta el subjecte passiu -clients, proveïdors, etc.- poden ser també subjectes actius d'aquest assetjament.

Article 52
L'assetjament sexual ambiental

52.1 En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, allò que la defineix és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol mena que produeixi un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidatori i hostil en el seu entorn, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

En aquest cas, l'entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix, és afectat negativament: el subjecte passiu es veu sotmès a una tal pressió en la seva feina -per actituds de connotació sexual- que acaba per crear-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal -de naturalesa psicològica- i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

52.2 Subjectes actius d'aquest tipus de persecució, en poden ser els referits en l'anterior article 51.2 i també, potser més pròpiament, els mateixos companys de feina, en tant que no tenen el poder de condicionament directe sobre el treball de la persona afectada.

Article 53
Diligències informatives prèvies

53.1 Amb independència de les accions legals que es puguin interposar relativament a això

| | | | |
|--------------|---|--------|--|
| | | | <p>davant de qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern de denúncia per persecució sexual s'haurà d'iniciar sempre necessàriament per escrit -signat pel subjecte passiu-, i s'hi detallaran les circumstàncies i els fets concurrents; el subjecte actiu de l'assetjament; les conductes, les proposicions o els requeriments en què s'hagi pogut concretar i, en última instància, les conseqüències negatives que se n'hagin derivat o, si escau, que se n'haurien pogut derivar.</p> <p>53.2 La presentació de la denúncia implicarà que l'empresa obri immediatament les diligències informatives prèvies, especialment dirigides -a més de a verificar la realitat de les imputacions efectuades- a impedir que la persecució denunciada continuï, i també que es concreti qualsevol tipus de represàlies sobre el subjecte passiu, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes.</p> <p>53.3 A petició de la persona signant, la representació legal o sindical dels treballadors també podrà tramitar la denúncia. Si no fos així, la denúncia es notificarà a aquesta representació perquè se n'assabenti i per als seus efectes, llevat que s'hi indiqués, expressament, una altra cosa.</p> <p>53.4 A l'hora de portar a terme la investigació, no s'hi observarà cap altra formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els qui hi intervinguin, i es portaran a terme totes les diligències que es considerin necessàries per a l'aclariment dels fets ocorreguts.</p> <p>53.5 Durant aquest procés -que s'haurà de resoldre en un termini màxim de set dies-, totes les parts que hi intervinguin hauran de guardar confidencialitat i reserva absolutes, ja que afecta directament la intimitat i honorabilitat de les persones.</p> <p>Article 54 Resolució</p> <p>54.1 La constatació de l'existència de l'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, a l'obertura de l'expedient contradictori regulat en l'article 58 del Conveni a qui en resulti ser subjecte actiu, sempre que aquest es trobi dins del cercle rector i disciplinari de l'empresa.</p> <p>54.2 A aquests efectes, l'assetjament sexual d'intercanvi es considerarà sempre com una falta molt greu.</p> <p>L'assetjament sexual ambiental podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.</p> |
| 7901695-3324 | C. Colec. sector Comercio del mueble catalunya | FECOHT | <p><i>Article 43.- Faltes molt greus</i></p> <p>43.10.- Tota conducta en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada és duta a terme valent-se d'una posició jeràrquica, suposa una circumstància agreujant d'aquella.</p> |
| 7901832-3638 | C. Colec. emp. Associació per a l'Estudi i la Promoció del Desenvolupament Comunitari | COMFIA | <p><i>Article 13.- Polítiques de no discriminació</i></p> <p>L'empresa vetllarà d'acord a la legislació vigent per prevenir qualsevol vulneració dels drets individuals així com de la dignitat i integritat de les persones.</p> <p>En cas d'assetjament sexual en les relacions laborals és el comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits pels articles 10.1, 14 i fonamentalment el 18.1 de</p> |

la constitució espanyola.

Es garantirà una persona escollida entre les representants de les treballadores i els treballadors que realitzi les funcions d'Agent d'Igualtat, que serà l'encarregada de conèixer sobre els casos que sobre aquesta matèria poguessin donar-se, així com de vetllar perquè existeixi una política d'igualtat entre les treballadores i treballadors d'A.E.P. Desenvolupament Comunitari en sintonia amb la legislació vigent.

Serà l'Agent d'Igualtat la receptora de les denúncies sobre assetjament sexual que es pugués portar a terme per part de les treballadores i treballadors, obrint-se expedient segons lo regulat a l'article 23 d'aquest mateix conveni. Considerant-se en cada cas com infracció lleu, greu o molt greu, aplicant-se les sancions corresponents.

S'entendran per assetjament sexual totes aquelles conductes de naturalesa sexual, desenvolupades en l'àmbit d'organització o Direcció de A.E.P. Desenvolupament Comunitari, realitzada per un subjecte que sap que és ofensiva i no desitjada per la víctima, determinant una situació que afecta al lloc de feina i a les condicions de treball i/o creant un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant.

L'empresa, en els casos de denúncia d'abús sexual i fins que l'afer quedi resolt, establirà cautelarment la separació de la víctima i el presumpte agressor, sense que això signifiqui una modificació substancial de les condicions de treball de la persona que pateix l'abús.

Les parts signants assumeixen el compromís de vetllar perquè existeixi dins de l'empresa un ambient exempt de risc per la salut i, en concret exempt d'abús sexual, establint i donant a conèixer els procediments que existeixen a l'empresa per a presentar queixes per les víctimes, a fi d'obtenir ajuda immediata, utilitzant per això el Codi de Conducta Comunitari, relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball. (Rec. 92/13/UE).

També caldrà combatre de forma permanent i en profunditat qualsevol tipus de discriminació per origen, per edat, ideologia política, religiosa, opció sexual i per situacions familiars.

Les parts signants del present conveni, s'obliguen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats, que desenvolupi lo previst a la Llei 39/99 de 5 de novembre sobre Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les persones treballadores, compromentent-se, A.E.P. Desenvolupament Comunitari, a vetllar per la no discriminació en el treball, afavorint els permisos de maternitat, paternitat i per responsabilitats familiars, sense que això afecti negativament a les possibilitats de treball, i a les condicions de treball i l'accés a llocs d'especial responsabilitat de dones i homes. En aquest sentit, tot considerant la necessitat de eines per promoure la igualtat efectiva, l'empresa disposarà d'un espai infantil en el nou edifici: La fàbrica del Sol, quan l'empresa s'hi traslladi definitivament. Aquest espai es gestionarà de mutu acord amb les persones treballadores.

D'altra banda, per tal d'evitar i prevenir situacions en les que es puguin donar relacions laborals hostils, en les que es pugui donar qualsevol tipus d'assetjament moral, l'Agent d'Igualtat iniciarà un

procés d'informació i sensibilització sobre aquest tema.

Indicadors de negociació col·lectiva
Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002
Assetjament moral: MILLORA DE LLEI

| codigo | nom | federació | Asset. moral otros |
|--------------|--|-------------------------|---|
| 804165-3582 | C. Colec. Sector Supermercados y autoservicios alimentación Prov. BCN | FECOHT | <i>Article 40.- Faltes i sancions</i> 3.- Molt greus j) Els maltractaments de paraula o de fet, l'abús d'autoritat o la falta de respecte i consideració als caps o als seus familiars com també als companys de treball i al públic en general. |
| 808565-3507 | C. Colec. sector empreses autotaxi y alquiler de vehiculos con conductor Prov. Barcelona | Comunicació i Transport | <i>Article 10.- Assetjament sexual</i> De conformitat amb la recomanació i el codi de conducta relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball, de 27 de novembre de 1991, número 92/131 CEE, les empreses i els representants legals dels treballadors es comprometen a crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en aquest àmbit laboral, i actuar davant tot comportament o conducta de naturalesa sexual, de paraula o d'acció, exercit en aquest àmbit, i que sigui ofensiva per a la treballadora o el treballador que n'és objecte. |
| 808862-3352 | Acuerdo funcionarios Ajuntament Sant Celoni | FSAP | <i>Article 18.- Integritat física i psíquica</i> L'Ajuntament es remetrà a la resolució dictaminada pel Consell de Treball referida a l'assetjament sexual o abusos físics i psíquics, derivada de la relació laboral. La persona que ho pateixi ho posarà immediatament en coneixement de l'Ajuntament i dels representants legals dels treballadors. L'inici de l'expedient es produirà a partir de la denúncia presentada. Sempre serà considerada falta molt greu. |
| 7900295-3321 | C. Colec. sector Industrias confecc. ante napa y doble faz | FITEQA | <i>Article 62.- Faltes molt greus</i> 62.9.- Els maltractaments de paraula o obra o bé la falta greu de respecte i consideració envers els caps o els seus familiars, com també envers els companys i els subordinats. 62.10.- Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada es duu a terme fent prevaler una posició jeràrquica, això implicarà una circumstància agreujant d'aquesta conducta. |
| 7901832-3638 | C. Colec. emp. Associació per a l'Estudi i la Promoció del Desenvolupament Comunitari | COMFIA | <i>Article 13.- Polítiques de no discriminació</i> L'empresa vetllarà d'acord a la legislació vigent per prevenir qualsevol vulneració dels drets individuals així com de la dignitat i integritat de les persones. En cas d'assetjament sexual en les relacions laborals és el comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits pels articles 10.1, 14 i fonamentalment el 18.1 de la constitució espanyola. Es garantirà una persona escollida entre les representants de les treballadores i els treballadors que realitzi les funcions d'Agent d'Igualtat, que serà l'encarregada de conèixer sobre els casos que sobre aquesta matèria poguessin donar-se, així com de vetllar perquè existeixi una política d'igualtat entre les treballadores i treballadors d'A.E.P. Desenvolupament Comunitari en sintonia amb la legislació vigent. Seria l'Agent d'Igualtat la receptora de les denúncies sobre assetjament sexual que es pogués portar a terme per part de les treballadores i treballadors, obrint-se expedient segons lo regulat a l'article 23 d'aquest mateix conveni. Considerant-se en cada cas com infracció lleu, greu o molt greu, aplicant-se les sancions corresponents. S'entendran per assetjament sexual totes aquelles conductes de naturalesa sexual, desenvolupades en |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>l'àmbit d'organització o Direcció de A.E.P. Desenvolupament Comunitari, realitzada per un subjecte que sap que és ofensiva i no desitjada per la víctima, determinant una situació que afecta al lloc de feina i a les condicions de treball i/o creant un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant.</p> <p>L'empresa, en els casos de denúncia d'abús sexual i fins que l'afer quedi resolt, establirà cautelament la separació de la víctima i el presumpte agressor, sense que això signifiqui una modificació substancial de les condicions de treball de la persona que pateix l'abús.</p> <p>Les parts signants assumeixen el compromís de vetllar perquè existeixi dins de l'empresa un ambient exempt de risc per la salut i, en concret exempt d'abús sexual, establint i donant a conèixer els procediments que existeixen a l'empresa per a presentar queixes per les víctimes, a fi d'obtenir ajuda immediata, utilitzant per això el Codi de Conducta Comunitari, relatiu a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball. (Rec. 92/13/UE).</p> <p>També caldrà combatre de forma permanent i en profunditat qualsevol tipus de discriminació per origen, per edat, ideologia política, religiosa, opció sexual i per situacions familiars.</p> <p>Les parts signants del present conveni, s'obliguen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats, que desenvolupi lo previst a la Llei 39/99 de 5 de novembre sobre Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les persones treballadores, comproment-se, A.E.P. Desenvolupament Comunitari, a vetllar per la no discriminació en el treball, afavorint els permisos de maternitat, paternitat i per responsabilitats familiars, sense que això afecti negativament a les possibilitats de treball, i a les condicions de treball i l'accés a llocs d'especial responsabilitat de dones i homes. En aquest sentit, tot considerant la necessitat de eines per promoure la igualtat efectiva, l'empresa disposarà d'un espai infantil en el nou edifici: La fàbrica del Sol, quan l'empresa s'hi traslladi definitivament. Aquest espai es gestionarà de mutu acord amb les persones treballadores.</p> <p>D'altra banda, per tal d'evitar i prevenir situacions en les que es puguin donar relacions laborals hostils, en les que es pugui donar qualsevol tipus d'assetjament moral, l'Agent d'Igualtat iniciarà un procés d'informació i sensibilització sobre aquest tema.</p> |
|--|--|--|--|

Indicadors de negociació col·lectiva

Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002

Noves tecnologies: MILLORA DE LLEI

| codigo | nom | noves tecn otros |
|--------|-----|------------------|
| | | |

Indicadors de negociació col·lectiva

Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002

EPI's: MILLORA DE LLEI

| codigo | nom | federació | Asset. moral otros |
|-------------|---|-----------|--|
| 803072-3555 | C. Colec. emp. Trelleborg Automotive Spain SA | FITEQA | Article 25.- Seguretat i salut en el treball 25.1.4.- Els riscos per a la salut del treballador s'han de preveure evitant-ne: 1) la generació; 2) l'emissió; 3) la transmissió. Només en darrer terme s'utilitzen els mitjans de protecció personal contra aquests riscos. En tot cas, aquesta última mesura serà excepcional i transitòria fins que sigui possible anul·lar aquesta generació, emissió i transmissió del risc. |
| 804602-3477 | C. Colec. emp. Cerestar Ibérica SL | FITEQA | Article 73.1.4.- Els riscos per a la salut del treballador s'han de preveure evitant-ne: 1. La generació. 2. L'emissió. 3. La transmissió. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | Només en última instància s'utilitzen els mitjans de protecció personal. En tot cas aquesta darrera mesura és excepcional i transitòria, fins que sigui possible anul·lar aquesta generació, emissió i transmissió del risc. |
|--|--|--|--|

Indicadors de negociació col·lectiva

Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002

Torn/Nocturn.: MILLORA DE LLEI

| codigo | nom | federació | torn /nocturn otros |
|--------------|---|-------------------------|---|
| 807271-3550 | C. Colec. emp. Fomento de Construcciones y Contratas SA (Manresa) | Activitat Diverses | <p><i>Article 39.- Canvi de lloc de treball a causa de disminució física</i></p> <p>Tot el personal que pertany al torn de nit que té més de 50 anys d'edat i una antiguitat mínima de 5 anys en l'empresa té dret a sol·licitar el canvi de torn sense perdre el dret a continuar percebent aquest plus nocturn. Aquest canvi el pot sol·licitar el mateix treballador al·legant disminució física, mitjançant el corresponent certificat mèdic, disminució que pot ser constatada pel metge de l'empresa o per aquell altre que l'empresa consideri convenient.</p> <p>El plus nocturn del treballador que passa a aquesta situació queda congelat a partir del moment en què es produeix aquest canvi.</p> <p>La Comissió formada entre l'empresa i els representants dels treballadors és qui ha de valorar i determinar el dret del treballador a sol·licitar aquest canvi, una vegada examinada la seva incapacitat física.</p> |
| 810202-3522 | C. Colec. emp. Agencia de Comunicación local SA | Comunicació i Transport | <p>Horari nocturn</p> <p>Les característiques de l'activitat de l'Agència fan necessària la prestació de treball en horari nocturn.</p> <p>Llevat d'adscripció voluntària o de contractació específica per cobrir llocs de treball nocturns, cap treballador podrà ser assignat més de 3 mesos consecutius a l'horari nocturn. Una vegada complert un període de 3 mesos d'adscripció a un lloc de treball amb horari nocturn, el treballador no podrà ser novament adscrit a aquest horari fins que no hagin transcorregut com a mínim 6 mesos.</p> <p>Per al personal tècnic de so aquesta adscripció podrà ser d'1 any de durada i el temps necessari per ser adscrit de nou a aquest horari serà de 2 anys, sempre llevat d'adscripció voluntària.</p> |
| 4301142-3353 | C. Colec. emp. Servei d'incineració dels residus urbans SA (SIRUSA) | Activitat Diverses | <p><i>Article 68.- Rotació dels torns</i></p> <p>El sistema de rotació dels torns serà establert per la direcció de l'empresa, a proposta dels treballadors afectats, respectant-se en tots els casos la legislació vigent relativa a descansos mínims.</p> <p>El calendari que hi ha establert es: 7 dies de nit, 1 de descans, 7 dies de tarda, 3 de descans (corresponen a divendres, dissabte i diumenge), 7 dies de matí, 10 dies de descans.</p> <p>Aquest calendari està vigent des del 1998 i ha de durar fins al mes d'agost de 2003, podent ser canviat durant aquest període, només per decisió unànime de tots els treballadors afectats. Tanmateix es podrà modificar de forma temporal i limitada el sistema de rotacions, per mutu acord d'empresa i el delegat de personal, amb l'objectiu de millorar la rotació, sempre que existeixin estudis científics o mèdics que ho aconsellin, i amb el vist i plau de la majoria dels treballadors afectats.</p> <p>En aquest calendari ja estan inclosos els dies de vacances, i en cap cas no es deuran dies per part dels treballadors a l'empresa ni viceversa.</p> |

Indicadors de negociació col·lectiva

Convenis Col. publicats al DOGC entre el 01/2001 al 06/2002

Treballadors/es sensibles: MILLORA DE LLEI

| codigo | nom | federació | treb sens otros |
|--------------|------------------------------------|-----------|---|
| 7901702-3353 | C. Colec. emp. Agència Catalana de | FSAP | <p><i>Article 12.- Mobilitat funcional</i></p> <p><i>Article 12.3.- Treballadors amb capacitat disminuïda</i></p> |

| | | |
|--|---------|---|
| | l'Aigua | <p>Prèvia petició del treballador se li instruirà l'oportú expedient d'incapacitat quan, per raó de la seva edat i/o altres circumstàncies de la seva salut, sofreixi una disminució tal en la seva capacitat laboral que li impedeixi el normal desenvolupament de la tasca que tingui assignada.</p> <p>Aquesta disminució de la capacitat laboral s'haurà d'acreditar amb el reconeixement per part de l'INSS o ICS d'algun tipus o grau d'invalidesa, o amb un informe mèdic suficientment documentat i contrastat, emès preferentment per un facultatiu especialista de l'ICS i en el seu defecte per un facultatiu privat.</p> <p>Un cop acreditada aquesta disminució de la capacitat laboral, el Comitè de Seguretat i Salut, a la vista de l'expedient instruït, elaborarà la corresponent proposta, que haurà de ser consensuada per la majoria dels seus membres i elevada a la Direcció, per tal de destinar a l'interessat a un altre lloc de treball en consonància amb la seva capacitat laboral disminuïda, assignant-se-li el grup o categoria professional que correspongui al nou lloc de treball i percebent les retribucions pròpies del nou lloc, amb independència de les prestacions o indemnitzacions que l'interessat rebi de la Seguretat social pel reconeixement de la corresponent incapacitat.</p> <p>La Direcció, a la vista de la proposta rebuda, designarà el nou lloc de treball al qual destina l'interessat, i el sotmetrà, durant un període màxim de sis mesos, al procés de formació o capacitació necessària per al compliment del nou lloc de treball.</p> <p>En finalitzar el referit termini de sis mesos, el Comitè de Seguretat i Salut, tenint en compte les opinions del treballador i dels seus caps, emetrà un informe sobre l'adaptació de l'interessat a les noves funcions, a la vista del qual la Direcció decidirà si procedeix consolidar el treballador en el seu lloc o, si pel contrari, i degut a la no adaptació, el destina a un altre lloc de treball, repetint-se de nou el procés d'adaptació amb idèntics terminis i fases.</p> <p>En el cas que el treballador recuperi la seva primitiva capacitat laboral, acreditant-ho de forma fefaent, tal i com va acreditar la seva disminució, podrà sol·licitar que se'l reintegri al seu antic lloc de treball o altre de similar que pugui desenvolupar i correspongui a la seu anterior grup o categoria professional. Si existeix una vacant que s'ajusti, la reincorporació serà immediata, si no existeix la vacant, aquest treballador tindrà dret preferent, sobre qualsevol altre, per ocupar-ne una que s'ajusti.</p> <p>Les retribucions corresponents al nou lloc seran efectives en el mateix moment que hi sigui destinat i comenci a desenvolupar les funcions pròpies del grup professional o categoria que ha recuperat.</p> |
|--|---------|---|