



som drets. som lluita.

Decàleg de Negociació Col·lectiva per l'any 2017

#deroguemlesreformeslaborals

Barcelona, 24 de Novembre de 2016



**UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA**

Índex

| | |
|--|----|
| La Negociació Col·lectiva per l'any 2017 | 3 |
| Contingut mínim obligatori dels convenis col·lectius | 3 |
| Pauta per l'elaboració d'un conveni col·lectiu | 4 |
| Decàleg de negociació col·lectiva per al 2017 | 4 |
| Disposicions generals | 5 |
| Clàusules d'ocupació | 6 |
| Modalitats de contracte | 10 |
| Noves formes d'externalització | 15 |
| Classificació professional i promoció del treball | 19 |
| Salaris | 22 |
| Temps de treball | 24 |
| Drets fonamentals de les persones treballadores | 33 |
| Igualtat | 33 |
| Modificació i suspensió del contracte de treball | 42 |
| Drets col·lectius | 43 |
| Seguretat i Salut Laboral | 45 |
| Medi ambient | 49 |
| Comissió Paritària del Conveni | 51 |
| Annex | |
| Annex 1 – Pauta per a l'elaboració d'un conveni col·lectiu | 54 |
| Annex 2 – Esquema competències dels convenis col·lectius | 57 |
| Annex 3 – Resum dels procediments dels article 41 i 82 de l'ET | 58 |
| Annex 4 – Vies de resolució de les situacions d'assetjament: Els protocols | 59 |

La Negociació Col·lectiva per l'any 2017

La negociació col·lectiva és l'àmbit on es determinen les condicions laborals i econòmiques de milers de treballadors i treballadores i alguns dels condicionants essencials per la competitivitat i el model de producció de les empreses del nostre país.

Dels resultats que s'obtinguin d'aquesta negociació dependran en gran mesura els que s'obtinguin en matèria de quantitat i qualitat en l'ocupació, nivell i distribució de rendes, o la garantia de la igualtat en tots els àmbits, entre moltes d'altres.

Conscients d'aquesta importància, hem elaborat aquest document que esperem garanteixi una negociació enriquidora i qualitativa i que recull els següents apartats:

1. Contingut mínim obligatori dels convenis col·lectius.
2. Pauta per a l'elaboració d'un conveni col·lectiu.
3. Decàleg de negociació col·lectiva per a l'any 2017.

Contingut mínim obligatori dels convenis col·lectius

La llei estableix que els convenis col·lectius hauran d'expressar com a contingut mínim el següent: (Article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, d'ara endavant ET)

1. La **determinació de les parts** que el concerten, que no són unes altres que les legitimades pels articles 87 i 88 de l'ET. (Art. 85.3 a de l'ET).
2. **L'àmbit personal, funcional, territorial i temporal** d'aplicació del conveni (Art. 85.3.b de l'ET.).
3. Els **procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies** que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball al fet que es refereix l'Art. 82.3 de l'ET, adaptant, si s'escau, els procediments que s'estableixin referent a això en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic conforme al que es disposa en tal article (Art. 85.3.c de l'ET).
4. **La forma, condicions i termini mínim de preavís de la denúncia** del conveni col·lectiu (Art. 85.3.d de l'ET).
5. La **designació d'una comissió paritària** de la representació de les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes en la llei i de tantes com li siguin atribuïdes, així com l'establiment dels procediments i terminis d'actuació d'aquesta comissió, inclosa la submissió de les discrepàncies produïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos en l'Art. 83 de l'ET (Art. 85.3 i) de l'ET).

Pauta per a l'elaboració d'un conveni col·lectiu

Per evitar els freqüents tractaments de temes en títols que no es corresponen amb el contingut dels pactes, es recomana seguir una pauta de conveni col·lectiu com la que adjuntem a l'Annex 1 que trobareu a la pàgina 54 d'aquest document.

Decàleg de negociació col·lectiva per al 2017

Guió de matèries imprescindibles per a la negociació col·lectiva:

Àmbit territorial – Convenis col·lectius de sector

La Reforma Laboral del 2012 dóna prioritat aplicativa als convenis col·lectius d'empresa (article 84.2 de l'ET). Aquesta prioritat ha dinamitat el nostre model de Negociació Col·lectiva i per això, hem de **seguir apostant per la negociació d'àmbit sectorial autonòmic**.

Apostar pels convenis col·lectius de sector és rebutjar i evitar la individualització de les relacions laborals i impulsar la dimensió reguladora i protectora del conveni, garantint la igualtat, atenent a la diversitat dels diferents grups i col·lectius i corregint desigualtats.

L'últim **Acord Interprofessional de Catalunya** (d'ara endavant "AIC") recull aquesta voluntat per part de totes les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya (vegeu Títol 1 de l'AIC).

A l'annex 2 d'aquest document, trobareu un quadre resum de les competències dels convenis col·lectius que us pot ser de gran utilitat.

Àmbit temporal. Vigència, durada i pròrroga del conveni col·lectiu

Les clàusules d'ultraactivitat

El conveni ha de recollir el compromís de fomentar el manteniment i l'extensió de la vigència i cobertura dels convenis col·lectius, per això es fa necessari **establir una clàusula d'ultraactivitat**, com per exemple:

Les parts signants del present conveni col·lectiu acordem, que abans de la finalització del termini de vigència, la mesa negociadora es compromet a prosseguir el procés de negociació, la durada del qual s'acordarà mútuament per les parts. Durant aquest període continuarà essent d'aplicació el conveni vençut.

*La denúncia per a la rescissió o la revisió del conveni col·lectiu la podrà formular qualsevol de les parts, mitjançant escrit raonat on s'haurà d'indicar la rescissió del conveni o els punts que han de ser objecte de revisió d'una manera detallada. La denúncia haurà de ser notificada a l'altre part amb 3 mesos d'antelació, com a mínim, a la data de venciment inicial o la de qualsevol de les seves pròrrogues.
Un cop denunciat el conveni i fins que no s'aconsegueixi un nou acord, aquest conveni es mantindrà vigent.*

Per a més informació sobre l'ultraactivitat, vegeu l'AIC, concretament el Títol IV.

Clàusules d'ocupació

Mitjançant la negociació col·lectiva hem de ser capaços d'establir la contractació indefinida com a fórmula prioritària, reforçar la causalitat de la contractació i atacar la temporalitat excessiva del nostre mercat de treball i per això ens calen clàusules, com les que us proposem, que impulsin la contractació indefinida i limitin la temporal.

Per **impulsar la contractació indefinida** us proposem:

Les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a fomentar la contractació indefinida i a temps complet. S'elaborarà anualment un document que analitzi les mesures legals, que promoguin la contractació indefinida, vigents a cada moment per tal de fomentar la contractació indefinida i la correcta utilització dels diferents contractes temporals i formatius.

Quan un treballador o treballadora amb contracte de treball indefinit es jubili, les Empreses passaran a la situació de fix indefinit a un treballador o treballadora sotmès a la relació contractual temporal que tingui la mateixa categoria laboral.

Per **frenar la temporalitat excessiva** us proposem:

Durant el període de vigència d'aquest Conveni, la contractació temporal total -inclosos els contractes de posada a disposició dels treballadors i treballadores contractats mitjançant les empreses de treball temporal- restarà limitada a un màxim del X% sobre el total de treballadors i treballadores fixos en còmput anual en cada exercici i per centre de treball.

Per frenar l'ús massiu de contractació temporal, és important incloure en la negociació clàusules que limitin l'ús inadequat, per part de les empreses usuàries, de les empreses de treball temporal (ETT's):

La contractació laboral es realitzarà fomentant l'ús adequat de les modalitats contractuals de manera tal que les necessitats permanents de les empreses s'atenguin amb contractes indefinits i els contractes que tinguin per objecte atendre necessitats conjunturals poden atendre's amb contractes temporals causals, directament o a través de ETT. Els contractes de posada a disposició celebrats amb Empreses de Treball Temporal es regiran d'acord amb l'establert en la Llei 14/1994, d'1 de juliol i normativa reglamentària de desenvolupament.

En aquest sentit, i per evitar un ús inadequat dels contractes de posada a disposició (ETT'S) la direcció de l'empresa haurà de facilitar a la Representació Legal dels Treballadors (d'ara endavant RLT) informació en el termini de 10 dies des de la seva celebració sobre cada contracte de posada a disposició i el motiu de la seva utilització, així com còpia bàsica del contracte de treball o de l'ordre de servei dels treballadors i treballadores.

En la contractació de serveis amb les Empreses de Treball Temporal, es tindran en compte les següents normes:

- Supòsits d'utilització.

1.- El Contracte de Posada a Disposició és el celebrat entre l'Empresa de treball temporal i l'Empresa usuària tenint per objecte la cessió de la persona treballadora per prestar serveis en l'Empresa usuària, a que el seu poder d'adreça quedarà sotmès aquell.

2.- Podran celebrar-se contractes de posada a disposició, quan es tracti de satisfer necessitats temporals de l'Empresa usuària en els següents suposats:

a) Per a la realització d'una obra o servei determinat, l'execució del qual encara que limitada en el temps és, en principi, de durada incerta.

b) Per atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes àdhuc tractant-se de l'activitat normal de l'Empresa.

c) Per substituir a persones treballadores de l'Empresa, amb dret a reserva de lloc de treball.

d) Per cobrir de forma temporal un lloc de treball permanent mentre duri el treball de selecció o promoció.

3.- El contracte de posada a disposició es formalitzarà per escrit en els termes que reglamentàriament s'estableixin i s'inclouran les condicions econòmiques i socials que es gaudeixin de forma col·lectiva al centre de treball que siguin més favorables per al personal.

- Durada.

1.- La durada màxima del contracte de posada a disposició serà de sis mesos en el supòsit previst en la lletra b), de l'Article anterior i de tres mesos en el supòsit previst en la lletra d). En els altres, la seva durada coincidirà amb el temps durant el qual subsisteixi la causa que va motivar el respectiu contracte.

2.- Si a la finalització del termini de posada a disposició la persona treballadora continués prestant serveis en l'Empresa usuària, se li considerarà vinculat a la mateixa per un Contracte Indefinit.

3.- Serà nul·la la clàusula del Contracte de posada a disposició que prohibeixi la contractació de la persona treballadora per l'Empresa usuària a la finalització del contracte de posada a disposició.

- Exclusions.

Les Empreses no podran celebrar contractes de posada a disposició en els següents casos:

a) Per substituir a persones treballadores en vaga en l'Empresa usuària.

b) Per a la realització de les activitats i treballs que, per la seva especial perillositat per a la seguretat o la salut es determinin reglamentàriament.

c) Quan en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació l'Empresa hagi amortitzat els llocs de treball que es pretenguin cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes en els Articles 50, 51, i 52, apartat c), de l'Estatut dels Treballadors, excepte en els supòsits de força major.

d) Per cedir persones treballadores a altres Empreses de treball temporal.

S'acorda constituir una Comissió que analitzi i estudiï dins del Sector la utilització de les Empreses de treball temporal.

Es convé que aquestes contractacions, en el còmput anual i per centre de treball, es mantinguin dins dels percentatges mínims i estrictament necessaris.

És necessari dur a terme una acció sindical específica contra la individualització de les

relacions laborals, contra els “convenis franja”, donant lloc a “franges en els convenis”, i recuperar així el perfil regulador de desigualtats que té la negociació col·lectiva.

L'habitual falta d'accés de les dones a posicions de més responsabilitat o major categoria professional, és un altre dels motius que incideixen en la formació de la bretxa salarial, per això us proposem:

Mesures d'acció positiva

En igualtat de condicions d'idoneïtat, tindran preferència les persones del gènere menys representat, en l'accés als llocs de treball, categories professionals i grups professionals. Es podran incloure sistemes de quotes a les polítiques de formació, accés i promoció a l'empresa.

Altres clàusules per millorar la qualitat de la contractació, són les següents:

Es recomana a totes les empreses que han de contractar nou personal que prestin una atenció especial a la incidència qualitativa de l'atur a cada localitat i comarca, i que concedeixin prioritat en la contractació de persones amb especial dificultats d'inserció laboral: joves, dones, majors de 45 anys, persones amb discapacitats, persones beneficiàries de prestacions per atur, de nivell contributiu o assistencial o persones que hagin esgotat les prestacions.

Reserva de places per a persones amb discapacitat

L'empresa vol manifestar el seu compromís amb la integració laboral i social de les persones amb discapacitat, entenent que el treball és un dels instruments més efectius per a la integració d'aquest col·lectiu i un garant de la igualtat d'oportunitats. És per això que l'empresa es compromet a la incorporació efectiva d'aquest col·lectiu, sempre que les circumstàncies del lloc de treball ho permetin i la persona treballadora no incorri en cap risc laboral incompatible amb la seva discapacitat.

Les empreses de 50 o més treballadors hauran d'assegurar el compliment de l'obligació de la quota de reserva en les seves plantilles de almenys un 2% per a persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, i si és possible superar aquest percentatge com part, no sols d'una obligació legal, sinó d'una responsabilitat social compartida.

En aquest còmput no es tindrà en compte els treballadors amb discapacitat que tingui l'origen en alguna malaltia professional, accident de treball o desgast físic natural com a conseqüència de la seva dedicació a l'empresa.

Les empreses de menys de 50 treballadors reservarà, en les contractacions que es realitzin a partir de la publicació d'aquest Conveni, el 2% de llocs de treball a persones amb discapacitat.

Per aconseguir-ho, en els processos de selecció de personal per a cobrir vacants, s'assegurarà la participació de persones candidates amb discapacitat i es contemplaran criteris de discriminació positiva que donin preferència a la contractació de persones amb algun tipus de discapacitat. Quan en els processos no hagin participat persones amb

discapacitat, o hagin participat per no han sigut seleccionades, a efecte de verificar els processos i els mecanismes de compliment del principi d'igualtat i no discriminació, l'empresa haurà d'emetre un informe, als representants dels treballadors, explicant els motius.

Per a donar compliment a l'obligatorietat de reserva de llocs de treball, es disposa que el lloc de treball XXXX, que realitza les funcions XXXX que són susceptibles de ser desenvolupades per una persona amb discapacitat, sense desestimar altres llocs de treball que també podrien ser coberts per aquest col·lectiu.

Tanmateix, l'empresa, amb objecte de potenciar la contractació de persones amb discapacitat en tots els àmbits de l'empresa, estableix una reserva de XXX llocs de treball per a la categoria XXX, XXX en la categoria XXX i XXX en la categoria XXXX.

En el cas que no sigui possible arribar al compliment de les quota de reserva del 2% a favor de treballadors amb discapacitat, ja sigui per la impossibilitat d'haver trobar una persona candidata amb discapacitat per a cobrir una vacant, o per acreditació de l'empresa d'especials dificultats per a incorporar a persones treballadores amb discapacitat, l'empresa optarà per establir mesures alternatives de caràcter excepcional, que en tot cas seran temporals, transitòries i revisables. Tanmateix, l'empresa i els representants dels treballadors decidiran conjuntament la destinació dels recursos econòmics de les mesures alternatives, prioritzant la constitució d'un enclavament laboral o la subscripció d'un contracte amb un centre especial de treball, davant la realització de donacions i d'accions de patrocini.

Si l'empresa i representants sindicals acorden la constitució d'un enclavament laboral, es valorarà la contractació indefinida dels treballadors procedents de l'enclavament laboral. A tal efecte, l'empresa podrà accedir a les diferents subvencions i bonificacions públiques.

Clàusula per la contractació de persones amb dificultats d'inserció laboral

Es crearà una Comissió Paritària de Inserció Laboral que serà la responsable d'elaborar i fer el seguiment d'un pla d'inserció laboral de persones amb dificultats d'inserció. Aquesta Comissió serà l'encarregada de les següents tasques:

- *Identificar els col·lectius i les dificultats d'aquest per a insertar-se en el món laboral*
- *Sensibilitzar a l'empresa i al personal sobre les dificultats d'aquestes persones*
- *Facilitar el coneixement del marc legal, ajudes i bonificacions que les empreses poden comptar per la contractació i adaptació de llocs de treball*
- *Establir les mesures a adoptar en aquest pla, que siguin avaluables i que es puguin anant actualitzant en el temps i, que almenys, contempli el següent:*
 - *Preferència en la contractació de treballadors amb especials dificultats econòmiques i/o d'inserció laboral: per exemple que no estiguin cobrant cap prestació i tinguin càrregues familiars.*
 - *Garantir el lloc de treball a qualsevol treballador/a que, en cas de privació de llibertat, quan aquesta no sigui superior a un any.*

Adaptació de la jornada laboral a les necessitats derivades de la seva situació que els

dificulta l'accés a una feina.

Modalitats de contractes:

Contractes temporals – Sentència del TSJUE

Pel que fa a l'extinció dels contractes temporals, cal tenir en compte el contingut de la sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea del passat 14 de setembre, que reconeix i equipara les indemnitzacions dels contractes temporals a la dels contractes indefinits (20 dies per any).

1. El contracte de treball temporal s'extingirà:

a) Per mutu acord de les parts.

b) Per les causes consignades vàlidament en el contracte tret que les mateixes constitueixin abús de dret manifest per part de l'empresari.

c) Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte. A la finalització del contracte, la persona treballadora tindrà dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar vint dies de salari per cada any de servei.

Els contractes de durada determinada que tinguin establert termini màxim de durada, inclosos els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, concertats per una durada inferior a la màxima legalment establerta, s'entendran prorrogats automàticament fins a aquest termini quan no intervingui denúncia o pròrroga expressa i la persona treballadora continuï prestant serveis.

Expirada aquesta durada màxima o realitzada l'obra o servei objecte del contracte, si no hi hagués denúncia i es continués en la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, excepte prova en contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

Si el contracte de treball de durada determinada és superior a un any, la part del contracte que formuli la denúncia està obligada a notificar a l'altra la terminació del mateix amb una antelació mínima de quinze dies.

Contracte per obra o servei

Només s'utilitzarà aquesta modalitat contractual per a la realització d'una obra o servei amb substantivitat pròpia dins de l'empresa. A més dels continguts i objectes d'aquest tipus contractual, de caràcter general, s'identifiquen com a treballs o serveis amb substantivitat pròpia i suficient, dins de l'activitat de les empreses d'aquest sector, que poden ser cobertes amb aquesta modalitat contractual, les següents:

1.- Temporades de congressos, festes, fires i exposicions, promocions i vendes especials de serveis i productes propis o de tercers.

2.- A través d'aquesta modalitat contractual i encara que estigui en un sol contracte d'aquesta tipologia, podrà ocupar-se un treballador o treballadora perquè efectui un o diversos serveis, en un o diversos establiments, sempre que estiguin en la mateixa localitat.

3.- En tot cas, la durada d'aquest tipus de contracte no serà superior als dos anys.

Aquest contracte es formularà sempre per escrit i es consignarà com a contingut mínim l'obra o servei perfectament identificada amb la finalitat de determinar amb exactitud la prestació i el servei del mateix; així com el salari i les condicions laborals de la persona treballadora.

Contracte a temps parcial

A) Règim jurídic

El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador o treballadora a temps complet comparable.

A l'efecte del que es disposa en el paràgraf anterior, s'entendrà per «treballador o treballadora a temps complet comparable» a un treballador o treballadora a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitzi un treball idèntic o similar. Si en l'empresa no hi hagués cap treballador o treballadora comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació o, en defecte d'això, la jornada màxima legal.

El contracte a temps parcial podrà concertar-se per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en els quals legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació.

Sense perjudici de l'assenyalat a l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerti per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Els treballadors i treballadores a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors i treballadores a temps complet. En matèria de formació continuada, serà nul·la qualsevol actitud empresarial que impedeixi l'accés efectiu dels treballadors i treballadores a temps parcial a aquesta formació en les mateixes condicions que els treballadors i treballadores a temps complet.

En la seva formalització per escrit s'especificarà necessàriament el nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any i la seva distribució, o el de dies per iguals períodes, pels quals es contracta al treballador o treballadora, així com el salari corresponent que estarà en funció de les hores fetes, en comparació de la jornada habitual i completa que s'efectuï al centre o establiment, sent proporcional en l'establert en el Conveni col·lectiu per a la categoria professional corresponent.

De no observar-se aquestes exigències, el contracte es presumirà celebrat a jornada

completa, excepte prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis. La jornada diària en el treball a temps parcial podrà realitzar-se de forma continuada, podent ser partida, amb una única interrupció, en aquells contractes a temps parcial la jornada diària dels quals sigui igual o superior a 6 hores.

Els treballadors i treballadores a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en els supòsits al fet que es refereix l'apartat 3 de l'article 35 del TRLET.

B) Hores complementàries

El nombre d'hores complementàries no podrà excedir el 30% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no podrà excedir el límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat A), paràgraf primer, d'aquest article. El treballador o treballadora haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de set dies.

El pacte haurà de fixar el nombre d'hores complementàries a realitzar, que no podrà ser superior al límit establert en el paràgraf anterior. Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com a ordinàries, computant-se a l'efecte de bases de cotització en la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització en la Seguretat Social.

Perquè les empreses puguin contractar directament a una persona treballadora mitjançant contracte d'una durada de dotze hores o menys a la setmana, o quaranta-vuit o menys al mes, caldrà l'acord previ amb els representants dels treballadors i les treballadores. Així mateix, serà necessari acreditar i justificar la necessitat de la utilització d'aquesta modalitat contractual.

S'estableix el compromís per a una utilització racional i equilibrada de la contractació a temps parcial.

La contractació a temps parcial quedarà limitada, en cada empresa, a un màxim del X% sobre el total de treballadors i treballadores fixos de la seva plantilla. A l'efecte del citat percentatge no seran computables els contractes a temps parcial indefinits que, com a mínim, ocupin el 80% de la jornada anual.

Contracte de relleu

La negociació col·lectiva pot **establir mesures per impulsar aquest contracte**, com poden ser:

- Compromisos fixant percentatges mínims de contractes indefinits en funció dels treballadors i treballadores que es jubilen parcialment.
- Compromisos amb percentatges mínims dels contractes que han de desenvolupar-se a jornada completa.

- Aquests compromisos haurien de reforçar-se amb els efectes que es derivarien en cas d'incompliment empresarial.
- Determinar criteris per al repartiment de la jornada entre rellevat i relevista, especialment afavorint la possibilitat de coincidència horària per a l'oportuna transmissió de coneixements.

Exercitada pel treballador o treballadora la seva opció a la jubilació parcial, en les condicions establertes en cada moment per a la legislació vigent, l'empresa realitzarà un contracte de relleu pel temps indefinit en els termes establerts legalment.

El percentatge de la jornada que es manté com a contracte a temps parcial, es considerarà amb caràcter general com a permís retribuït des del moment que es formalitzi la jubilació parcial. La retribució a satisfer per l'empresa es calcularà sobre la quantia que en cada cas tingui cada treballador o treballadora en les seves retribucions. Les vacances que correspongui proporcionalment a la persona treballadora pel període d'activitat referit, s'entenen integrades i gaudides en aquest període retribuït.

Les empreses atendran la petició d'accés a la situació de jubilació parcial de tots aquells treballadors i treballadores que complint els requisits legals per a això i tenint com a mínim 6 anys de permanència en l'empresa, manifestin per escrit la seva voluntat d'accedir a la mateixa.

Una vegada comunicat el previ, el treballador o treballadora cobrirà davant l'INSS el tràmit previ de sol·licitud, i una vegada rebí d'aquest Organisme la conformitat respecte del compliment inicial dels requisits exigits legalment, ho posarà en coneixement de l'empresa perquè procedeixi a realitzar els tràmits corresponents per a la jubilació.

Les peticions de jubilació parcial s'atendran, en primer lloc per rigorós ordre d'entrada, i en última instància per antiguitat en l'empresa.

Contracte de fixes-discontinus

Són els convenis col·lectius els que han de:

- Fomentar l'ús de la modalitat de contracte fix-discontinuu en aquells sectors amb cicles estacionals de producció, en contraposició amb l'eventualitat, per millorar l'estabilitat laboral dels treballadors i treballadores d'aquests sectors.
- Fixar l'ordre i la forma en la que s'ha d'efectuar la crida.

Quan un treballador o treballadora fix discontinuu és objecte de crida (ja sigui per inici de l'activitat o per represa d'una activitat suspesa) i es troba en aquest moment en situació d'incapacitat temporal correspon la seva alta a l'empresa que assumeix l'obligació de cotitzar de conformitat amb les previsions que les normes aplicables disposen a aquest efecte (article 13.2 RD 2064/1995, de 22 de desembre)".

***La crida dels treballadors fixes discontinus es farà per ordre d'antiguitat.
L' antiguitat computarà des del començament de la relació laboral fixa discontinua, inclosos els períodes d'inactivitat.***

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

D'acord amb la naturalesa del contracte de formació s'estima que determinades categories professionals no són susceptibles de ser objecte d'aquesta modalitat contractual, per la pràcticament nul·la formació professional teòrica que requereixen aquestes funcions i pel mínim ensinistrament que comporten les esmentades comeses (calen concretar les categories específiques).

El salari que haurà de percebre aquest personal, referit a un temps de treball efectiu equivalent al 75% el primer any i el 85% el segon i tercer any de la jornada màxima prevista en aquest Conveni col·lectiu, no podrà ser inferior a l' establert a les taules salarials per a la categoria professional que correspongui.

El treballador en formació, rebrà la formació pràctica sota la tutoria de la persona que a aquest efecte designi l'Empresa, que haurà de posseir la qualificació professional requerida. Les funcions de tutoria es desenvolupessin dins de la jornada ordinària i, si les desenvolupés un empleat/ada de l'empresa, es considerarà amb caràcter general temps de treball efectiu.

A la finalització del contracte, el tutor/a valorarà la qualificació professional de la persona treballadora en formació, per assumir les funcions pròpies de la categoria per la qual ha estat format.

La durada mínima del contracte serà de sis mesos i la màxima de tres anys. Expirada la durada màxima del contracte per a la formació, el treballador o treballadora no podrà ser contractat/contractada sota aquesta modalitat per aquesta o diferent empresa.

Contracte en pràctiques

Aquest tipus de contracte es regirà per les regles següents:

- 1. El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica adequada al nivell d'estudis o formació cursada (és necessari determinar els llocs de treball o grups professionals objecte d'aquest contracte).***
- 2. El període de prova no podrà ser superior a 30 dies naturals per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors i treballadores que estiguin en possessió del títol de grau mitjà, ni dos mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors i treballadores els/les que estiguin en possessió del títol de grau superior. Si al final del contracte el treballador o treballadora continués en l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada de les pràctiques a l'efecte d'antiguitat en l'empresa.***

3. La durada del contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir dos anys. Quan el contracte en pràctiques es concerta per una durada inferior a dos anys, les parts podran prorrogar per períodes de sis mesos, la seva durada sense que superi en cap cas l'esmentat període màxim de dos anys.

El salari dels treballadors i treballadores contractats/contractades sota la modalitat de pràctiques serà com a mínim del 80% de l'establert en el Conveni col·lectiu, per a la categoria professional que es tracti, durant el primer any i del 90% en el segon any, sempre que es tracti de contractes a temps complet, de no ser així, percebran el salari proporcional a la jornada contractada

Període de prova

La durada màxima del període de prova serà de quatre mesos per a tècnics titulats, i de dos mesos per a la resta de personal.

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan la persona treballadora hagi exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

En el supòsits de contractes temporals de duració determinada de l'article 15 ET concertats per un temps no superior a sis mesos el període de prova serà de sis mesos.

Durant el període de prova, la persona treballadora computarà com a temps de serveis prestats a l'efecte d'antiguitat, per la qual cosa tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixin com si fossin de plantilla, excepte dels derivats de la resolució de la relació laboral que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

Noves formes d'externalització:

Empreses multiserveis

L'ús de les empreses multiserveis precaritzen enormement el nostre mercat de treball. Aquest sistema d'externalització/subcontractació dona lloc, en moltes ocasions, a la cessió il·legal de treballadors i treballadores i referma un tracte desigual no justificat per a treballs del mateix valor.

En la negociació col·lectiva hem de defensar el conveni col·lectiu de sector com a conveni marc de referència per als treballadors i treballadores que executin contractes i subcontractes a través d'aquest tipus d'empreses. Us proposem les següents clàusules:

Les empreses que contractin o subcontractin amb altres la realització de serveis corresponents a l'activitat pròpia del lloc de treball, hauran de garantir a les persones treballadores afectades totes les condicions laborals, incloses les salarials, que venen recollides en el present conveni col·lectiu.

Cooperatives de treball associat

La realitat és que les empreses estan **utilitzant de manera fraudulenta la figura de les Cooperatives de Treball Associat**, creant cooperatives amb socis treballadors que no són socis, però sí treballadors i associats sense un vincle societari real, sinó laboral. Per aquest motiu, hem d'incloure als convenis col·lectius clàusules que garanteixin el compromís, per part de les empreses usuàries, de reduir la contractació de les cooperatives i d'obligar a aquestes l'aplicació del conveni de sector de referència. Us proposem les següents clàusules:

L'externalització productiva lícita és una facultat empresarial derivada de la llibertat d'empresa reconeguda constitucionalment, però, en cap cas, podrà tenir com a conseqüència la pèrdua de drets que la pròpia Constitució reconeix als treballadors i treballadores (dret a l'estabilitat en l'ocupació, dret a la protecció de la salut i a la seguretat i higiene en el treball, dret a una remuneració suficient, dret a un descans necessari i a la limitació de la jornada laboral).

- *S'haurà d'incloure en l'àmbit funcional d'aquest Conveni, les Cooperatives de Treball Associat.*
- *S'haurà de limitar, percentualment, el nombre màxim de treballadors i treballadores aliens a l'empresa, és a dir, no contractats directament per aquesta.*
- *La contractació de Cooperatives es limitarà a tasques suplementaries de l'activitat principal de l'empresa usuària.*

En tot cas la contractació es podria fer per especialitats que no puguin realitzar treballadors i treballadores de la mateixa empresa per la mateixa especialitat o per la seva estacionalitat.

S'estableix l'obligació de l'empresa, a la qual és aplicable aquest conveni, que per a realitzar l'externalització de qualsevol de les seves tasques a cooperatives i/o empreses multiserveis, aquesta haurà d'aplicar íntegrament, als socis treballadors i treballadores, als treballadors i treballadores per compte propi i/o aliena de les cooperatives de treball associat i/o empreses multiservei en el sector, les condicions establertes en els convenis col·lectius d'aplicació en els seus àmbits.

Les parts signatàries del present Conveni Col·lectiu coincideixen a assenyalar que la utilització de les denominades «Cooperatives de Treball Associat» no és la solució adequada per a la necessària estabilitat de l'ocupació en el sector, la formació professional dels treballadors i treballadores i la millora de la productivitat i la competitivitat de les empreses.

Per això, les parts es comprometen al fet que en el si de la Comissió Paritària ajudaran a remoure els obstacles per a la no utilització general d'aquestes cooperatives de treball associat, analitzant els motius del seu ús i trobant fórmules dins del contingut del conveni per a la reducció del seu ús.

Subcontractació i falsos autònoms

El mal ús dels anomenats falsos autònoms s'ha popularitzat ens els darrers temps tot i ser una fenomen il·legal. Per això quan una empresa vagi a subcontractar parcialment o totalment alguna de les seves activitats, hem de fer que estigui obligada a informar amb caràcter previ al comitè d'empresa o als delegats sindicals d'aquesta decisió.

Aquest és un dels punts més delicats i hauria de regular-se correctament. Un paràmetre que considerem que podria ser bastant objectiu és l'obligació de la contracta i subcontracta de desenvolupar amb personal propi un determinat volum de facturació. Si utilitzéssim el nombre de treballadors, això pot ser molt difícil de controlar, ja que els autònoms poden ser molts desenvolupant poc treball, o pocs desenvolupant molt segons els interessos de la contracta o subcontracta.

Si s'utilitza aquest paràmetre, hem de garantir informació periòdica a la RLT d'aquests nivells de facturació i de la part que es subcontracta.

De la mateixa manera, s'hauria d'intentar regular que les empreses que no excedeixin d'aquesta subcontractació d'acord amb la facturació, impliqui l'obligació de contractar treballadors com a personal propi, establint una prioritat als treballadors que hagin estat acomiadats de l'empresa en etapes anteriors per raons objectives, o d'incorporació d'autònoms dependents.

Els nivells de subcontractació haurien d'estar determinats, establint dos o tres nivells com a màxim, evitant així la interposició d'empreses que es dediquin a la mera posada a disposició de treballadors.

Límit a l'encadenament de contractes

Només mitjançant negociació col·lectiva es poden establir límits mitjançant a l'encadenament de diversos contractes temporals amb diferents treballadors per cobrir un mateix lloc de treball.

Successió d'empreses

El canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma no extingirà per si mateix les relacions laborals, quedant el nou empresari/a subrogat en els drets i obligacions laborals i de la Seguretat Social de l'empresari/a anterior, incloent els compromisos de pensions, i en general quantes obligacions en matèria de protecció social complementària hi hagués adquirit l'empresa cedent.

Subrogació

Al final d'una contracta o subcontracta, tots els treballadors i treballadores amb contracte indefinit així com tots aquells i aquelles que, depenent del concessionari sortint, portin

prestant els seus serveis en les dependències de l'empresa o institució que contracta, un mínim de tres mesos anteriors a la data de finalització del contracte amb l'empresa sortint, passaran a dependre del nou adjudicatari del servei, sigui com fos la modalitat del contracte. L'empresa adjudicatària se subrogarà en els drets i condicions laborals reconegudes als treballadors i treballadores en el present conveni.

Pel que fa a les condicions de treball pactades de manera col·lectiva, encara que al marge d'aquest conveni, l'empresa adjudicatària se subrogarà en aquestes a tots els efectes.

Ingrés al treball

Els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments del lloc de treball, de manera que, en els perfils exigits, no influeixi el sexe, la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona.

La selecció de personal s'ha de fer d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, i s'han de respectar sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Sistema de classificació professional

La Reforma Laboral de 2012, amb l'objectiu únic de flexibilitzar encara més les relacions laborals, va **canviar el sistema de classificació professional pel grup professional**. Des de llavors, els convenis col·lectius han hagut d'adaptar el sistema de classificació als grups.

Cal aclarir que no cal eliminar les categories professionals dels convenis col·lectius, sinó adaptar-les a grups professionals (fent equivalència entre categories i grups, per exemple) i en el cas que no existeixin s'han d'establir nivells i/o divisions amb l'objectiu de què l'adaptació de la classificació professional no s'utilitzi per rebaixar salaris i ampliar funcions.

Promoció professional

Quan l'empresa hagi de determinar la idoneïtat dels aspirants en un lloc de treball, no ha de fer cap discriminació per motius d'edat, color, nacionalitat, raça, ideologia, sexe, orientació sexual o religió.

L'empresa, d'acord amb l'esperit dels articles 17 i 22 de l'Estatut dels treballadors, ha de procurar facilitar a tot el personal, sense discriminació per raó de sexe o qualsevol altra causa, la promoció en el treball, la formació i l'accés a categories i responsabilitats superiors, assegurant la publicitat per igual a tot el personal que hi pugui accedir.

A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà per sistemes de concurs o concurs-oposició subjectes als principis de publicitat, d'igualtat, mèrit i capacitat entre el personal que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la relació de llocs de treball, així com una antiguitat d'almenys "XX" anys en el grup al qual pertanyin. Aquest sistema aquí establert és l'únic possible per accedir, de forma definitiva, a un grup superior.

Qualificació professional i acreditació de competències

Es promourà entre les persones treballadores, l'acreditació i el reconeixement de les competències professionals adquirides per l'experiència laboral, que esdevindrà un factor a considerar a efectes d'una possible reclassificació professional i es valorarà positivament en els sistemes de promoció professional.

S'utilitzarà el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals per a la classificació professional dels treballadors i les treballadores i per a definir els itineraris professionals dintre del conveni.

Les persones treballadores, quan en el seu lloc de treball, necessitin adquirir noves competències professionals perquè s'introdueixen a l'empresa canvis en l'organització del treball o bé per que s'ha de fer front a noves competències, l'empresa haurà de preveure procediments per a facilitar la formació necessària en el lloc de treball.

Aquesta formació teòrico-pràctica hauria de ser acordada prèviament en la Comissió Paritària de Formació o per la Comissió de Formació de l'empresa .

Formació professional

Tots els treballadors i les treballadores afectats/des per aquest Conveni col·lectiu tenen dret al fet que se'ls faciliti per part de les empreses la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics i professionals oficials, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional, en relació amb l'activitat del sector.

En concret, per a l'obtenció del títol de graduat escolar, de formació professional de primer i segon grau, de diplomatures o llicenciatures universitàries o de cursos de formació ocupacional específica d'aplicació a l'activitat del sector, els treballadors i les treballadores afectats i afectades per aquest Conveni col·lectiu tindran dret:

- a) A permisos retribuïts per assistir a exàmens.**
- b) A gaudir del període de vacances, de forma continuada o partida, per poder preparar exàmens finals, proves d'aptitud, etc. i sempre que això permeti el normal exercici de l'activitat del centre de treball o establiment.**
- c) A escollir, en el supòsit de ser possible i treballant-se a torns al centre de treball o establiment, aquell que sigui més adequat per a l'assistència a cursos formatius, sempre que s'hagi acreditat prou davant la Direcció i no es condicioni la realització del treball.**

En tots els casos, els treballadors i les treballadores hauran d'acreditar mitjançant el lliurament dels justificants de matriculació i assistència, efectiva realització dels cursos d'estudi, formació i reciclatge per tenir dret a aquests beneficis.

Els cursos de reciclatge i uns altres que es realitzin per exprés interès de l'empresa, seran considerats com a temps de treball efectiu, i es faran dintre de l'horari laboral. En el cas d'impossibilitat constatada de no poder realitzar-se dintre de la jornada laboral s'acordarà amb la RLT, bé la compensació horària o bé l'econòmica, sense que en aquest últim cas, la compensació pugui ser inferior al preu hora ordinària.

D'aquesta manera, entenem que la Formació Contínua Obligatòria per a l'obtenció del Certificat d'Aptitud Professional (CAP), és reciclatge professional per a aquells treballadors i treballadores que per desenvolupar el seu treball necessitin ostentar el permís de conduir C1, C1+I, C o C+I i/o D1, D1+I, D o D+I.

La Comissió paritària de forma directa o en règim de concert amb centres oficials homologats o reconeguts, organitzarà de forma periòdica, cursos d'adequació professional per a l'adaptació dels treballadors i les treballadores afectats i afectades per aquest Conveni col·lectiu, amb la finalitat de facilitar la seva integració en els respectius oficis i categories professionals existents en el sector, així com la seva adaptació a les modificacions tècniques operades o previstes per als llocs de treball dels diversos establiments o centres de treball de les empreses del sector.

Si els treballadors i les treballadores sol·licitessin llicències sense retribució per assistir a cursos, conferències o seminaris, no relacionats directament amb l'activitat ni amb la seva

específica formació acadèmica, professional o ofici, la Direcció de les empreses facilitarà la seva assistència en la mesura de lo possible.

La Comissió paritària, en aquest específic àmbit, tindrà les funcions següents:

Fomentar la formació dels treballadors i les treballadores dins del seu àmbit d'acord amb l'establert en l'Acord nacional de formació contínua.

Informar, orientar i promoure els plans agrupats en el seu àmbit.

Fer estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació contínua d'empreses i treballadors i treballadores del sector a Catalunya.

A més de les funcions pròpies de la comissió relacionades anteriorment, aquesta promourà les qüestions següents:

- a) Promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors i treballadores.*
- b) Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses.*
- c) Adaptar-se als canvis tecnològics.*
- d) Contribuir a la formació professional*

La Comissió de Formació, formada per la representació legal de les persones treballadores i la part empresarial, identificarà els títols de FP, Certificats de professionalitat o de les unitats de competència necessàries per accedir als diferents llocs de treball de l'empresa. També elaborarà els itineraris formatius vinculats amb els processos d'ascens.

S'establiran mecanismes per facilitar l'accés a la formació de les persones treballadores: formació dintre de la jornada laboral, formació compartida en horari intra-extra laboral, incentius a la formació, entre d'altres.

La Comissió de Formació, formada per la representació legal de les persones treballadores i la part empresarial, elaborarà el Pla de Formació d'Empresa, que inclourà tant els accions formatives que es realitzin amb fons o pressupostos de la pròpia empresa com les accions formatives bonificades.

La Representació legal de les persones treballadores estarà present durant tot el procés de la implantació de la Formació Professional Dual (FP Dual) a l'empresa. La RLT també serà responsable de la tutela, el seguiment i l'acompanyament en tot el seu desenvolupament.

Els increments salarials pactats per l'any 2017 han de créixer per sobre de la inflació, i tenint en compte que la previsió d'un augment mitjà de la inflació de consum per 2017 és de l'1,3%, aquest ha de ser un sòl irrenunciable per als increments salarials.

A més de guanyar poder de compra, les rendes salarials han de guanyar participació sobre el repartiment de la renda. Això suposa traslladar a salaris tots els augments de productivitat laboral, que per 2017 s'estimen en l'1,6% en termes nominals (productivitat real + inflació). Només augments salarials a nivell agregat superiors a aquest dígit permetran que la participació de les rendes salarials en el PIB augmenti.

És necessari incloure en els convenis una clàusula de garantia per al cas que la inflació a final d'any sigui superior a la prevista, per evitar que un augment dels preus superior al volgut inicialment acabi per absorbir el guany de poder adquisitiu pactada. Perquè els treballadors i les treballadores no poden acabar pagant de la seva butxaca la incidència sobre els preus de factors que gens tenen a veure amb ells i que no controlen.

Us proposem aquestes clàusules salarials i de revisió salarial:

S'acorda aplicar un increment salarial inicial del 3% amb efecte d'1 de gener per l'any X.

Si l'increment de l'IPC de l'any X resulta superior al 3% es procedirà a revisar els salaris d'aquest any des de l'1 de gener i a pagar les diferències salarials en el mes següent a la seva constatació.

En cas de deflació o que l'IPC definitiu sigui inferior al previst, no es reduirà el valor de cap concepte, quedant consolidades aquestes quantitats.

Igualtat salarial

L'article 28 de l'ET estableix que l'empresa està obligada a pagar per la prestació d'una feina del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella, per tant proposem:

Treball d'igual valor, igual remuneració

L'empresa està obligada a remunerar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa remuneració, tant pel salari base com pels complements salarials o extrasalarials, sigui de manera dinerària o en espècie, sense discriminació directa o indirecta per motiu de sexe o gènere.

Proposem també garantir un terra salarial ja que té efectes positius en termes d'igualtat:

Salari Mínim Garantit

S'establirà un Salari Mínim Garantit que inclogui tots els conceptes salarials.

Els efectes d'una valoració i descripció dels llocs de treball és cabdal per eliminar les diferències salarials de base, per això aquesta ha d'estar lliure de prejudicis de gènere.

Valoració i descripció dels llocs de treball

Les valoracions del lloc de treball s'efectuaran amb perspectiva de gènere, assegurant que estarà lliure de prejudicis de gènere i les descripcions dels llocs de treball seran el més exhaustives possible i lliures de connotacions de gènere.

Clàusules salarials dirigides a persones treballadores amb discapacitat

Bàsicament aquestes acostumen a ser complements dirigits a compensar les majors despeses que poden tenir les PaD per a realitzar la seva activitat laboral i, a establir beneficis socials (ja siguin ajudes derivades de la pròpia discapacitat o per tenir algun fill o filla amb una discapacitat). Altres poden ser més concretes, com:

Ajuda per fills, parella o treballadors amb discapacitat.

S'estableix una ajuda de XXXX euros bruts anuals, a abonar, dividides en cadascun dels mesos naturals de l'any, per cada fill/a amb discapacitat.

La mateixa ajuda també s'establirà si la parella de la persona amb discapacitat té reconeguda una discapacitat d'almenys el 33% i no rebi ingressos inferiors a la quantia anual del SMI.

Aquest complement de discapacitat s'amplia per a totes aquelles persones treballadores que tinguin un percentatge de discapacitat reconegut del 33% o superior.

Ajudes per pagar despeses de pròtesis no incloses en la Seguretat Social, i despeses mèdic-farmacèutiques.

S'atendran les factures de pròtesis no incloses en la Seguretat Social, i despeses mèdic-farmacèutiques de les persones treballadores. A més del personal de l'empresa seran beneficiaries les seves parelles i fills/es. A tal efectes es disposarà d'un fons social al que anualment l'empresa aportarà XXXX euros, que serà controlat i gestionat per una Comissió de Fons Socials.

Temps de treball

El **temps de treball** és una de les condicions més importants de les relacions de treball. La reducció i ordenació del mateix juguen un paper fonamental en matèria d'ocupació.

La **gestió del temps de treball** a l'empresa o centre de treball ha de ser compartida (durada, redistribució de la jornada, còmput anual i distribució flexible) mitjançant els drets d'informació i consulta. Només amb una gestió compartida aconseguirem adequar necessitats i demandes, impeding imposicions unilaterals per part de l'empresa.

La **gestió flexible del temps de treball** cada vegada es més demandada per les empreses, perquè el més rellevant és l'adequada distribució de la jornada, per concentra-la en períodes de major necessitat sense cost addicional per a les mateixes, per la qual cosa això pot convertir-se en un abús permanent que cal tallar, sobretot perquè suposa una retallada important dels drets dels treballadors i treballadores augmentant la disponibilitat d'aquests en favor de l'empresa i vulnerant la conciliació de la seva vida familiar i personal.

És necessari tenir en compte que dins de l'Estratègia per al creixement i l'ocupació de la UE, la Directriu número 21 proposa als Estats i als interlocutors socials revisar la regulació del temps de treball, posant-la al servei de la flexibilitat i la seguretat, per la qual cosa **la flexibilitat en la distribució d'aquest temps de treball s'ha de combinar amb una protecció adequada dels drets de les persones treballadores i una major estabilitat en l'ocupació.**

En atenció al fet que la reforma de l'any 2012 va aprofundir en la flexibilitat de les condicions de treball a favor dels empresaris en relació amb el temps de treball és necessari:

- Negociar sempre la facultat de distribuir irregularment la jornada de treball.
- L'adopció de mesures de flexibilitat en situacions de crisi: com anticipar-se, com regular en el conveni aquesta anticipació, com millorar els drets d'informació, consulta i participació i les necessitats, si escau, de modificacions substancials, o inaplicacions de conveni.
- La distribució del temps de treball i la seva modificació en situacions d'urgència i en supòsits de normalitat.
- Quan ha de ser susceptible i quan no d'alteració, la distribució del temps de treball.
- Negociar cauteles per garantir els drets dels treballadors i treballadores, en matèria de flexibilització del temps de treball, per sobretot atenuar els seus efectes, amb mecanismes de reversió de la situació anterior si escau.
- Tenir sempre en compte els drets relatius a la família i a la conciliació de la vida personal i familiar.
- En situacions en les quals sigui possible negociar acords de teletreball, preservar la voluntarietat, el no aïllament, la reversió a la situació anterior i l'exercici dels drets laborals col·lectius.

Jornada horària

La jornada laboral serà de 35 hores setmanals de treball efectiu, de dilluns a divendres, regulant-se de conformitat amb la Llei 4/1983, i establint-se un calendari, de comú acord entre cada Empresa i els Representants dels Treballadors.

Tots els treballadors i treballadores gaudiran de 20 minuts diaris com a mínim, per al temps del "entrepà". Aquest temps té la consideració, amb caràcter general, de treball efectiu. Els contractes a temps parcial gaudiran del descans d'entrepà proporcional a la seva jornada.

La jornada laboral, amb una projecció setmanal de 35 hores de treball efectiu, serà de X hores anuals efectives de treball.

Dins del primer trimestre de l'any s'establirà un calendari laboral específic per a cada treballador i treballadora o lloc de treball, en el qual constarà la distribució dels dies de treball a l'any, l'horari, els descansos, els festius, les vacances i els torns i horaris diaris o setmanals, quadrant necessàriament al total de la jornada anual.

S'estableixen 20 minuts de descans per a l'entrepà per als treballadors i treballadores que realitzin jornada continuada. Aquest període tindrà la consideració de treball efectiu.

Les víctimes de violència de gènere tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzi a l'empresa.

Distribució irregular de la jornada

Es podrà establir la distribució irregular de la jornada, sempre que així ho acordin ambdues parts, empresa i representants legals dels treballadors. Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i la jornada anual que preveu aquest Conveni i la Llei. Entre el final d'una jornada i el començament de la següent, hi haurà com a mínim, dotze hores. El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a deu hores diàries, respectant en tot cas el descans entre jornades.

L'empresa, argumentarà per escrit a la representació legal dels treballadors els motius pels quals sol·licita la distribució irregular de la jornada i/o l'ampliació de la jornada de treball ordinària, en els termes que preveu el paràgraf anterior. En el supòsit de desacord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, en el termini màxim de quinze dies des de l'inici de la negociació, intervindrà la Comissió Paritària del Conveni, la qual haurà de resoldre en el termini màxim de cinc dies, segons el procediment establert en aquest Conveni. Si no hi ha acord en la mateixa, la qüestió s'ha de sotmetre a l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Drets de conciliació laboral, personal i familiar

La llei 3/2007 d'Igualtat Efectiva de Dones i Homes estableix una sèrie de drets de conciliació, que el conveni col·lectiu ha de recollir i en cas que la negociació sigui possible, millorar:

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

L'article 37.3 i 37.4 de l'ET recull els motius que donen dret de la persona treballadora, previ avís i justificació, a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, entre els quals hi ha:

37.3 b) Dos dies pel naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador o la treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies.

37.3 f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

37.4 En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'ET, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-ho per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al fet que arribi amb l'empresari respectant, si escau, l'establert en aquella.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

número 4 de l'article 37 redactat pel número 1 de la disposició final primera de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral («B.O.I.» 7 juliol). Vigència: 8 juliol 2012

4 bis En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al previst a l'apartat 6 d'aquest article.

Millora i concreció de l'articulat:

- Quatre dies pel naixement de fill/a i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador o la treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de sis dies.

-Pel temps indispensable per a la realització o acompanyament a la parella d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

L'article 37.5 de l'ET recull el motiu que dóna dret de la persona treballadora, previ avís i justificació, a absentar-se del treball sense dret a remuneració pel temps d'absència, següent:

37. 5. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i suposats en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada contemplades al present apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Millora i concreció de l'articulat:

- L'exercici al dret a accedir a les reduccions de jornades contemplades al present apartat no estaran limitades, en qualsevol cas.

- Les persones treballadores que s'acullin a aquests drets podran fer-ho escollint lliurement

L'horari de la reducció i amb la possibilitat de compactar les reduccions de l'horari en jornades complertes.

L'article 34.8 de l'ET estableix el dret a adaptar la duració i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes de la negociació col·lectiva.

El capítol IV de l'AIC , a més, recomana potenciar la flexibilitat horària per tal d'afavorir la conciliació.

També és convenient incorporar **clàusules que garanteixin la conciliació de persones amb discapacitat**, com les que us proposem a continuació:

El personal que tingui al seu càrrec una persona en situació de dependència, una persona amb discapacitat, o amb una malaltia crònica o degenerativa, podrà adaptar el seu horari laboral o bé sol·licitar una reducció de la jornada laboral o l'excedència pel temps que requereixi. L'empresa li ha de concedir en el termini màxim de quinze dies des que es formuli la petició.

Les persones de la plantilla que presentin mobilitat reduïda comptaran amb XX hores de flexibilitat per a l'entrada i sortida de la feina. També podran desenvolupar jornada intensiva i, en la mesura que sigui possible, es facilitarà a aquestes persones la combinació de treball presencial i teletreball.

S'estableix que aquelles persones que presenten determinats estats de salut puguin acollir-se temporalment, tenint en compte els informes mèdics, a períodes de mitja jornada sense reducció de les seves retribucions salarials.

L'empresa facilitarà l'adaptació d'horaris, torns, descansos i permisos a les persones treballadores amb discapacitat per tal que puguin realitzar adequadament la seva activitat laboral

El personal podrà gaudir de permisos retribuïts per la consulta d'especialitats mèdiques, operacions i intervencions ambulatories sense ingrés, pel temps necessari. També els podrà demanar per acompanyar a familiars fins a tal XXX grau de consanguinitat.

El personal tindrà dret a obtenir cada any un permís sense sou de fins XX dies, que podrà gaudir en períodes de duració variable, sol·licitant-lo amb la major brevetat possible, i se li concedirà en el termini de dos dies des de la data de sol·licitud. Aquest temps de permís sense sou serà computable a tots els efectes com de servei efectiu.

Índex d'estabilitat lligat a la flexibilitat

En aquells centres de treball que a data X de X de 20XX i, posteriorment, el X de X de cada

any de vigència del conveni, acreditin, en reunió convocada a aquest efecte amb la RLT, un índex de fixesa en les seves plantilles del 75% o superior, es veuran beneficiades, durant els 12 mesos següents a la constatació d'aquest índex, pels elements addicionals de flexibilitat en l'organització del treball que s'assenyalen:

Índex de fixesa entre el 75% al 84%; fins a un màxim de 56 hores de flexibilitat.

Índex de fixesa entre el 85% al 94%: fins a un màxim de 64 hores de flexibilitat.

Índex de fixesa superior al 95%: fins a un màxim de 72 hores de flexibilitat.

Per a aquest còmput s'han de deduir del total de la plantilla, els contractes eventuais per circumstàncies de la producció i els d'obra o servei determinat.

Així mateix, la RLT i la Direcció de l'empresa analitzaran en la reunió convocada a l'efecte si els següents tipus de contracte han de també deduir o no del total de la plantilla per establir l'índex d'estabilitat:

- *Els contractes d'interinitat en general quan l'objecte dels mateixos sigui la substitució d'un treballador amb contracte temporal.*
- *Els contractes temporals de primera ocupació jove.*
- *Els contractes temporals per a treballadors en situació d'exclusió social.*
- *Els contractes temporals per a treballadors que tinguin acreditada la condició de víctima de gènere, domèstica, terrorisme o tràfic d'éssers humans.*
- *Els contractes temporals a temps parcial amb vinculació formativa.*
- *Els contractes temporals de persones amb discapacitat.*

Amb la pretensió o finalitat d'evitar o si s'escau minimitzar efectes estructurals o conjunturals que, sobre l'ocupació produeixen les mesures col·lectives d'ocupació previstes en els articles 47.1 i 51 de l'Estatut dels treballadors, serà preceptiu negociar en el tràmit previst a l'article 51.4 paràgraf tercer de l'Estatut dels treballadors, amb la representació legal dels treballadors, i amb caràcter previ a la decisió empresarial, mesures alternatives que evitin o bé redueixin els efectes derivats de l'aplicació dels esmentats articles.

Així mateix, que abans d'utilitzar les mesures col·lectives previstes en l'article 41 de l'Estatut dels treballadors s'esgotin les possibilitats establertes a l'article de distribució irregular de la jornada del present Conveni.

Hores extraordinàries

Es consideraran hores extraordinàries, les que excedeixin de la jornada establerta que consti al calendari laboral pactat en cada empresa.

La seva realització és voluntària per part dels treballadors i treballadores, excepte les excepcions establertes en les disposicions legals vigents en la matèria.

Aquestes hores extraordinàries s'abonaran a preu únic, que en cap cas serà inferior al concepte d'hora ordinària pactada.

Permisos:

Lactància

Per lactància de menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La persona treballadora, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància correspondran a la persona. Aquest dret podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de parts múltiples.

Les persones que treballin per torns podran substituir l'absència de la feina d'una hora, per una reducció de la seva jornada en una hora.

S'admet l'acumulació en un sol període de l'equivalent al permís diari legal, gaudint-ne el resultat immediatament després del permís maternal.

Llicència per paternitat

El treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs, ampliables, en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

El període de gaudi haurà d'estar comprès des de la finalització del permís per naixement de fill o des de la resolució judicial que constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment fins que finalitzi la suspensió per maternitat o immediatament després de la finalització de la mateixa. La suspensió es pot gaudir en règim de jornada completa o parcial, d'un mínim del 50%, a petició del treballador. L'exercici de la suspensió del contracte per paternitat haurà de comunicar-se amb la deguda antelació.

L'empresa completarà la prestació per paternitat fins al 100% del salari real.

Adicionalment al permís per paternitat, la llicència per naixement de fill s'estableix en 3 dies naturals que es gaudiran immediatament després del naixement.

Excedència per cura de familiars

Les persones empleades tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindrà dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les treballadores i treballadors per atendre la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retributiva.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, dones i homes. No obstant, si dos o més treballadors del mateix centre generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del centre de treball o de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al que, si s'escau, es vingués gaudint.

El període en què la treballadora o el treballador romanguí en situació d'excedència conforme al que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i la treballadora o el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant els dos primers anys, es tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Reducció de jornada per cura de dependents

- 1. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys, persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial o familiar dependent que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari, com a mínim d'un vuitè i màxim de la meitat de la durada d'aquella.*
- 2. Els treballadors i treballadores, que tinguin sistema de treball a torns, tindran dret a escollir el seu torn de treball.*
- 3. Els qui ocupin llocs de treball amb jornada de treball partida i sol·licitin una reducció de jornada d'almenys 1/8 per guarda legal o cura de dependents, podran exercir el seu servei en jornada continuada dins de l'horari laboral anualment establert.*
- 4. Tant la reducció de jornada diària com el retorn a jornada completa hauran de sol·licitar-se, llevat d'excepcions degudament motivades, amb un període mínim de 15 dies.*
- 5. Els objectius i l'avaluació d'acompliment seran adaptats d'acord amb la nova jornada.*

L'empleat o empleada ha de sol·licitar a RRHH la petició de reducció de jornada mitjançant escrit personal, concretant en el mateix el període de reducció de jornada i l'horari sol·licitat.

Haurà de sol·licitar el permís amb una antelació mínima de quinze dies a la data d'inici del permís sol·licitat.

L'empleat o empleada ha de preavisar amb una antelació mínima de quinze dies la reincorporació a la jornada ordinària.

El treballador o la treballadora que estigui en jornada reduïda per guarda legal o per cura de dependents cotitzarà d'acord amb el que estableix legalment per a aquests supòsits de reducció de jornada.

Parelles de fet

Equiparació dels drets de matrimoni i drets de parelles de fet

Les llicències, permisos, beneficis i ajudes socials i econòmiques previstes en aquest conveni per als matrimonis s'han d'estendre igualment a les parelles de fet legalment registrades.

En cas d'inscripció de parelles de fet, el matrimoni posterior amb la mateixa persona inscrita no genera nous drets associats.

Permís per anar al metge i acompanyar a familiars

Pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica d'especialistes de la Seguretat Social, quan coincidint l'horari de consulta amb el de treball es prescriu aquesta consulta pel facultatiu de medicina general, havent de presentar el treballador a l'empresari el volant justificatiu de la prescripció mèdica, prèviament facilitat per l'empresa. En els altres casos, (assistència facultatiu de medicina general o medicina privada) fins al límit de 25 hores l'any. La totalitat d'aquestes hores es poden fer servir per acompanyar familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat a consulta de medicina general o especialista.

Vacances

La llicència anual reglamentària consistirà en 30 dies naturals que seran abonats a raó de 30 dies de salari real, el dia hàbil anterior al seu inici.

Per a la determinació del salari real a rebre durant tel mes de vacances, es tindrà en compte la mesura del salari real rebut durant els dotze mesos anteriors. Les vacances es realitzaran durant el període de juny a setembre de cada any, quedant aquest assumpte sotmès a l'organització i necessitats de cada empresa dins dels quatre mesos. En cap cas el període de vacances podrà iniciar-se en festiu.

Si, com a conseqüència de la distribució del quadre de vacances, a un treballador o treballadora li són assignades unes vacances fora del període de juny a setembre i desembre, es tindrà dret a gaudir-ne 33 dies.

En cap cas les vacances són compensables econòmicament i la seva realització efectiva caducarà, a menys que existeixi acord exprés entre parts, l'últim dia de l'any natural corresponent.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances coincideixi amb el temps d'una incapacitat temporal derivada d'embaràs, el part, l'al·letament o amb el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció o acolliment, es tindrà dret a gaudir-les en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongui, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al que corresponen.

Així mateix, tindran dret a aquesta opció de gaudi, la resta de supòsits d'incapacitats en els termes regulats al paràgraf tercer de l'article 38.3 de l'ET, que són els següents: incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les total o parcialment, durant l'any natural a que corresponguin, el treballador podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

Igualtat

Clàusula d'igualtat i no discriminació

El conveni ha de recollir el dret de les persones treballadores a no ser discriminades ni directa ni indirectament, com per exemple:

L'empresa es compromet a vetllar pel compliment dels principis de no discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, discapacitat, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua.

Es considera en qualsevol cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Mesures d'igualtat a l'empresa

Totes les empreses estan obligades a adoptar mesures d'igualtat, negociades i en el seu cas acordades amb les persones representants legals de les persones treballadores, segons la llei, i proposem:

Les parts signants de l'acord acorden pactar mesures d'igualtat en els àmbits següents: accés, promoció, formació, retribució, conciliació i condicions de treball. Aquestes mesures seran avaluades i revisades en temps i forma que concretin les parts negociadores.

Plans d'igualtat a l'empresa

En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral, i proposem:

Les empreses de més de 150 persones treballadores, tinguin un o més centres de treball, que tenen el present conveni de referència, hauran de pactar mesures d'igualtat dirigides a la elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, amb la representació legal dels treballadors, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors.

Concepte dels plans d'igualtat.

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe, orientació, identitat o expressió de gènere.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Les parts signants de l'acord assumeixen com a pròpies les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat" del Consell de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya, elaborat i signat per les organitzacions sindicals i empresarials més significatives juntament amb l'administració pública.

Constitució de la Comissió d'igualtat

S'ha de constituir una comissió d'igualtat que faci la coordinació, disseny, seguiment i avaluació de tot el procés del pla d'igualtat. Aquesta comissió estarà formada per persones designades per la direcció de l'empresa i d'altres designades per la representació de les persones treballadores, de manera paritària. És convenient que la comissió reculli el seu funcionament i les seves funcions en un reglament intern per facilitar-li l'activitat. D'altra banda, els acords presos en el si de la comissió s'hauran de formalitzar en actes firmades per totes les parts.

Comunicació i participació

És aconsellable la formació en igualtat de tots els membres de la Comissió d'igualtat, i fer-la abans d'iniciar el procés i facilitar així la definició, la implementació, el seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat.

És recomanable definir els canals d'informació que s'utilitzaran durant tot el procés per tal que les persones treballadores els coneguin.

La informació sobre el compromís amb la igualtat de gènere, l'elaboració de la diagnosi així com el disseny i la implementació del pla ha d'arribar d'una forma fluida al conjunt de la plantilla.

Cal traspassar a la comissió de seguiment del conveni o a la comissió negociadora la negociació i la firma definitiva del pla.

S'ha d'incorporar el pla d'igualtat al conveni col·lectiu mitjançant el registre dels plans d'igualtat o com a annex al conveni col·lectiu.

Diagnosi de situació

La diagnosi serveix per poder marcar els objectius del pla i el calendari de les mesures. És convenient fer una diagnosi en profunditat de tots els àmbits en els quals ha d'actuar el pla d'igualtat. Segons la Llei d'igualtat aquests àmbits poden ser: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir en termes d'igualtat entre dones i homes la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per a la realització de la diagnosi és convenient recollir i analitzar dades quantitatives extretes de les bases de dades de les empreses i dades qualitatives per copsar l'opinió de

les persones treballadores. En funció de la dimensió de l'empresa i dels centres de treball, les dades han de ser desagregades per departaments i per centres. Cal dissenyar prèviament els formularis per a la recollida de dades.

La responsabilitat de coordinar i centralitzar la recollida de dades és de la comissió d'igualtat, assegurant la participació de la representació sindical.

Una vegada recollides totes les dades cal analitzar-les i fer una valoració de la realitat dels homes i les dones a l'empresa.

Disseny i implantació del Pla

Els objectius del pla i el disseny de les mesures que en formen part han de respondre als resultats obtinguts en la diagnosi i han de ser fruit d'una negociació entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

Es recomana preveure mecanismes de participació de les persones treballadores en la fase de disseny i elaboració del pla d'igualtat.

Per tal de garantir la implantació de les accions previstes en el pla d'igualtat cal preveure els mecanismes de comunicació necessaris per donar-les a conèixer entre les persones beneficiàries i informar-ne sobre el funcionament.

La comissió d'igualtat ha de ser responsable de la implantació del pla d'igualtat i hauria de vetllar perquè les mesures previstes en el pla es comuniquin a tota la plantilla.

Seguiment i avaluació

La funció de seguiment i avaluació del pla d'igualtat ha de recaure en la comissió d'igualtat, que hauria de preveure mecanismes per informar sobre el desenvolupament a les persones treballadores i fer efectiu així el principi de transparència establert en l'article 47 de la Llei d'igualtat. Segons les dimensions de la comissió, es pot designar un grup tècnic més operatiu que faci el seguiment del pla i informi periòdicament la comissió d'igualtat de la seva evolució.

De la mateixa manera, aquests mecanismes han de preveure també canals de comunicació bidireccionals per poder recollir el grau de coneixement, d'ús i de satisfacció amb el pla d'igualtat per part de les persones treballadores, i tenir així un retorn de les mesures dutes a terme.

La comissió d'igualtat pot realitzar el seguiment i l'avaluació del pla o bé escollir entre les persones que la componen un grup encarregat del seguiment i l'avaluació, que també haurà de ser paritari, amb representació de l'empresa i sindical.

La comissió d'igualtat, o el grup tècnic que s'hagi creat, han d'elaborar un calendari de seguiment.

Les persones treballadores tenen dret al respecte de la seva integritat i a la consideració deguda a la seva dignitat personal, compresa la protecció davant l'assetjament moral o psicològic en el treball per part de companys i companyes i caps superiors.

El personal té dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assetjament sexual en el treball, per part de companys i companyes i caps superiors, tindran la consideració de falta greu o molt greu, en atenció als fets i circumstàncies que concorrin.

Drets laborals de les dones víctimes de violència masclista

Les dones acreditades com a víctimes de violència masclista disposen d'una sèrie de drets laborals i de Seguretat Social la finalitat dels quals és que aquestes puguin conciliar les seves obligacions laborals amb les seves necessitats de protecció i de recuperació integral, a partir de lla Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere. En aquest sentit, els convenis col·lectius han de donar visibilitat a aquests drets moltes vegades desconeguts entre la plantilla i recollir-los:

Les organitzacions signatàries del present Conveni Col·lectiu es comprometen a difondre els drets i garanties per a les persones treballadores que siguin víctimes de violència masclista i a pactar mesures que les ampliiin.

Drets laborals i de Seguretat Social (art 21 Llei 1/2004)

1. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors, a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.

2. En els termes previstos en la Llei General de la Seguretat Social, la suspensió i l'extinció del contracte de treball previstes a l'apartat anterior donaran lloc a situació legal de desocupació. El temps de suspensió es considerarà com a període de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de Seguretat Social i de desocupació.

3. Les empreses que formalitzin contractes d'interinitat per substituir a treballadores víctimes de violència de gènere que hagin suspès el seu contracte de treball o exercitat el seu dret a la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball, tindran dret a una bonificació del 100 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, durant tot el període de suspensió de la treballadora substituïda o durant sis mesos en els supòsits de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball. Quan es produeixi la reincorporació, aquesta es realitzarà en les mateixes condicions existents al moment de la suspensió del contracte de treball.

4. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons procedeixi, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa al més aviat possible.

5. A les treballadores per compte propi víctimes de violència de gènere que cessin en la seva activitat per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, se'ls suspensdrà l'obligació de cotització durant un període de sis mesos, que els seran considerats com de cotització efectiva a l'efecte de les prestacions de Seguretat Social. Així mateix, la seva situació serà considerada com assimilada a l'alta.

A l'efecte del previst en el paràgraf anterior, es prendrà una base de cotització equivalent a la mitjana de les bases cotitzades durant els sis mesos previs a la suspensió de l'obligació de cotitzar.

Propostes de millora:

La treballadora víctima de violència masclista disposarà d'un permís o llicència retribuïda per un període no inferior a dos mesos -similar al que tenen reconegut les empleades públiques víctimes de violència de gènere que s'acullen a una excedència per aquesta causa.-

Es desenvoluparan les mesures necessàries per tal que les absències o baixes mèdiques de les treballadores víctimes de violència masclista, que tinguin acreditada la seva situació, no les perjudiquin ni laboral ni econòmicament.

Assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa

L'article 48 de la LOIEMH estableix la obligatorietat de totes les empreses a tenir mesures de prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i a arbitrar procediments per a la seva prevenció. En aquest sentit proposem introduir al conveni col·lectiu el protocol i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe elaborat i signat pels agents sindicals i empresarials més representatiu a Catalunya al Consell de Relacions Laborals¹:

L'assetjament sexual: definició i exemples

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008"

Exemples d'assetjament verbal: Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona; Fer comentaris o bromes sexuals obscenes; Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física; Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades; Fer demandes de favors sexuals, entre d'altres.

Exemples d'assetjament no verbal: Mirades lascives al cos; gestos obscens; ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit; cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu, entre d'altres.

Exemples d'assetjament físic: Apropament físic excessiu; arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària; el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats); tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos, entre d'altres.

L'assetjament per raó de sexe: definició i exemples

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament que, de manera repetida, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva

¹ http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/protocol_assetjament/Protocol-per-a-la-prevencio-i-abordatge-de-lassetjament-sexual-i-per-rao-de-sexe-a-lempresa_DEF.pdf

dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molestat, o que provoca aquests mateixos efectes.

Es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres: Actituds condescendents o paternalistes; insults basats en el sexe i/o l'orientació i/o identitat sexual de la persona treballadora; conductes discriminatòries per raó de sexe; formes ofensives d'adreçar-se a la persona; ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe; utilitzar humor sexista; ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe; actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre d'altres.

Prevenió i tractament de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i assetjament discriminatori. (CC Químiques 2015-2017)

1. Declaració de Principis.

Entre els Principis de Conducta i Actuació de les Empreses incloses dins de l'àmbit funcional del present Conveni Col·lectiu està el «Respecte a les Persones» com condició indispensable per al desenvolupament individual i professional, tenint el seu reflex més immediat en els principis de «Respecte a la Legalitat» i «Respecte als Drets Humans» que regulen l'activitat de totes les persones en l'exercici de les seves funcions, que obliga a observar un tracte adequat, respectuós i digne, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la dignitat, la intimitat personal i la igualtat.

En aquest mateix sentit, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes reconeix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, instituint l'obligació de promoure condicions de treball que evitin la situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com arbitrants procediments específics per a la seva prevenió i donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

Les organitzacions signatàries del present Conveni Col·lectiu considerem que les conductes contràries als principis anteriorment enunciats, i més concretament, aquelles que el present text identifiqui com a conductes d'assetjament, són inacceptables, i per tant ha d'adoptar-se en tots els nivells un compromís mutu de col·laboració, en la tolerància zero davant qualsevol tipus d'assetjament.

El present protocol té com a objectiu prevenir que es produeixi l'assetjament en l'entorn laboral i, si es produeix, assegurar que es disposa dels procediments adequats per tractar el problema i evitar que es repeteixi. Amb aquestes mesures es pretén garantir en les empreses entorns laborals lliures d'assetjament, en els quals totes les persones estan obligades a respectar la seva integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

Per l'anteriorment exposat, i en desenvolupament de l'haver establert en l'article 48.1 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva de dones i homes, BOE 23/3/2007, les parts signatàries acorden el següent protocol.

Llenguatge no sexista i inclusiu

En la redacció del conveni es farà servir un llenguatge no sexista, que no faci servir únicament el masculí, com a garant de la igualtat laboral entre dones i homes.

L'empresa utilitzarà un llenguatge no sexista tant als canals de comunicació externa com interna, especialment els referents a processos de selecció, formació, promoció i en la descripció de llocs de treball i tasques de classificació professional.

S'evitarà la referència a les paraules pares i pare, , i es substituiran per persones progenitores i per l'altre progenitor o progenitora.

Drets del col·lectiu LGTBI a l'empresa

Malgrat la igualtat formal aconseguida en matèria legal, encara existeixen prejudicis que giren al voltant del col·lectiu de Lesbianes, Gais, Transexuals, Bisexuals i Intersexuals. Encara sobreviuen pràctiques discriminatòries i d'exclusió als centres de treball. En aquest sentit és molt important que la negociació col·lectiva es faci ressò d'aquestes discriminacions i acordi la implantació de totes aquelles mesures i clàusules que ajudin a combatre-les. En aquest sentit proposem:

Obligació empresarial

La Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya estableix la obligatorietat de les empreses d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els i les representants legals dels treballadors i treballadores.

Necessitats i drets de les persones transgènere

Faltes d'assistència derivades del procés de canvi de sexe. En quantificar i catalogar les causes d'absentisme, no s'han de computar les absències ocasionades per consultes, tràmits o IT relacionades amb el procés de canvi de sexe o procés de transició.

Tractament i nova identitat corporativa. Encara que legalment no s'hagi produït el canvi de nom, s'ha de tractar la persona interessada amb el nom escollit, creant-li una nova identitat corporativa al treballador o treballadora segons la seva identitat o expressió de gènere. En aquest sentit, s'han de rectificar les bases de dades, targetes corporatives o altra documentació on aparegui el nom de la persona interessada, sempre que el tràmit o document no requereixi el nom legal.

Privacitat. L'empresa ha de custodiar la identitat legal de la persona interessada i només pot ser d'accés per a aquelles treballadores o treballadors que les requereixin per estricta necessitat pel tipus de feina que desenvolupin a l'empresa.

Desestigmatització de les persones LGTBI amb relació al VIH: Proves de detecció amb finalitat d'exclusió laboral

No s'exigeix la presentació de diagnòstics relatius al VIH a les persones sol·licitants d'un lloc

de treball ni a les qui exerceixen una ocupació

Incloure la LGTBIfòbia com a risc psicosocial.

L'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció ha de contemplar els riscos relacionats amb la LGTBIfòbia com a riscos psicosocials

Reglament sancionador

Es considera falta molt greu l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, identificable per la situació en què es produeix qualsevol comportament ofensiu verbal, no verbal o físic, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra el respecte i la dignitat d'una persona per la seva condició sexual, la seva orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es consideren infraccions molt greus els actes de l'empresa que siguin contraris al respecte de la intimitat i consideració deguda a la dignitat de les persones treballadores.

Protocols d'actuació davant el canvi de sexe i/o gènere

S'han d'establir protocols d'actuació davant el canvi de sexe i/o gènere de les persones dins l'àmbit laboral a l'empresa

Clàusules per la no discriminació de persones amb discapacitat

Cal aplicar el principi de no discriminació i la promoció de la igualtat a partir de la creació d'una Comissió d'Igualtat amb un programa de treball que vagi concretant mesures al respecte i que realitzi un seguiment d'aquestes. Entre les mesures que es podrien concretar en aquest programa de treball:

- Eliminació de barreres físiques en l'entorn laboral.
- Sensibilització prèvia de les dificultats de les PaD a treballar en el sector de la empresa: identificació de les dificultats, avaluar les necessitats i proposar solucions que es puguin incorporar en mesures concretes
- Facilitar el coneixement del marc legal, bonificacions a la contractació, subvencions i ajudes públiques per a l'adaptació de llocs de treball
- Proposar processos de promoció laboral per als treballadors amb discapacitat a les empreses.
- Adaptar la redacció i continguts dels convenis col·lectius i normes laborals (RRI, calendaris, drets sindicals...) a una lectura facilitadora i comprensible per a les persones amb discapacitat intel·lectual.

Uns exemples:

L'empresa ha de tenir especial cura en el compliment de la legislació i la normativa complementària de supressió de barreres arquitectòniques i de la comunicació en el si de l'empresa. Alhora, ha de vetllar per l'adaptació dels llocs de treball per a evitar discriminacions indirectes.

L'empresa ha de contemplar l'acompliment de la legislació i normes complementàries en matèria de supressió de barreres arquitectòniques i de comunicació en tots els projectes de noves instal·lacions, i ha d'elaborar un pla d'accessibilitat per a totes les seves instal·lacions en funcionament.

Les proves de selecció de nou personal o de promoció han d'estar adaptades a les característiques específiques de les persones sol·licitants.

Acomiadament per causes objectives

L'empresa es compromet a no comptabilitzar les absències per baixa per incapacitat temporal o per tractaments específics de les persones treballadores amb discapacitat, independentment de la durada de les mateixes.

Redistribució i trasllats de personal

En el cas que l'Empresa, conforme a les necessitats de l'organització i productivitat, procedís a la redistribució del personal, es respectarà la categoria i/o nivell professional d'aquest i se li concedirà el suficient i racional temps d'adaptació amb consideració de les situacions personals individuals.

En el cas de canviar de lloc de treball, les Empreses facilitaran el transport i abonaran a les persones treballadores, el major temps invertit, analitzant individualment les situacions contemplades. Les Empreses estan obligades a comunicar a les persones treballadores el canvi de domicili del centre de treball, amb una antelació mínima de tres mesos.

Drets sindicals

A) Els treballadors i treballadores podran reunir-se en Assemblea fora de les hores de treball i en els locals de l'empresa, a petició dels Representants dels Treballadors o Centrals Sindicals més representatives del Sector, prèvia autorització d'aquella, que l'haurà de concedir, sempre i quan s'hagi avisat amb el temps suficient i no existeixi impediment greu.

B) Les Empreses permetran en tota la seva amplitud les tasques d'afiliació, propaganda i informació sindicals.

Els representants dels treballadors i treballadores disposaran de 40 hores mensuals retribuïdes de crèdit horari.

C) En els Comitès d'empresa i Delegats de Personal, sempre que s'elabori una norma d'acumulació d'hores sindicals, de la qual es lliurarà còpia a l'empresa, les hores sindicals, podran ser acumulades sense topall, fins i tot anualment. Aquesta norma d'acumulació haurà de contemplar, entre d'altres, sistemes pels quals no es produeixin acumulacions que superin el total d'hores previstes en el Conveni. L'acumulació prevista en el present article, podrà realitzar-se entre els diferents delegats/comitès de la mateixa empresa/grup d'empreses, encara que pertanyin a centres de treball diferents, sempre que es tingui la conformitat del sindicat corresponent.

Així mateix, s'establirà la possibilitat de que les Seccions Sindicals constituïdes i pertanyents als sindicats més representatius i majoritaris, puguin cedir part del seu crèdit sindical als seus afiliats i afiliades per que aquests les puguin utilitzar en els diferents processos formatius que organitzin aquestes centrals sindicals.

D) Cobrament de quota: Les Empreses estaran obligades al descompte de la quota sindical per nòmina, sempre que el personal afectat ho sol·liciti per escrit. Els treballadors i treballadores que desitgin que la seva afiliació a un Sindicat consti al seu empresari, a efectes del que es disposa en l'últim paràgraf de l'apartat 1 del article 55 de l'ET, hauran de notificar-ho per escrit, tenint aquest l'obligació d'acusar rebut de la comunicació.

E) Es reconeixen les Seccions Sindicals d'empresa. En les de més de 150 treballadors i treballadores els Sindicats que tinguin presència en el Comitè d'empresa i a més una representació superior al 10% del Sector tindran dret a un delegat o delegada sindical amb les mateixes condicions i drets que la LOLS, estableix per a les empreses de més de 250 treballadors i treballadores.

F) Es dotarà a la RLT de cada centre del material necessari per al desenvolupament de la seva activitat:

- 1. Un local adequat, sempre que sigui possible**
- 2. Material fungible d'oficina necessari**
- 3. Línia telefònica amb accés a Internet**
- 4. Equip informàtic complet**
- 5. Mobiliari d'oficina, cobrint les necessitats mínimes necessàries (taules, cadires, armaris, arxivadors).**

G) En aquelles empreses o grups d'empreses que tinguin més d'un centre de treball, es constituirà el Comitè Intercentre respectant la proporcionalitat de la representació Sindical dels diferents centres i garantint un mínim d'un representant per centre.

Garanties sindicals

▪ **Acumulació de crèdit horari entre representació unitària i delegats sindicals**
Els delegats sindicals i els diferents membres del comitè d'empresa i, si escau, els delegats de personal, podran acumular les hores que tinguin com a temps sindical en un o diversos dels seus components, sense ultrapassar el màxim total i podent quedar rellevats del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

▪ **Reducció del nombre de treballadors necessaris per tenir dret a un delegat sindical**
A les empreses on la plantilla superi els 100 treballadors, i en concepte de millora del que disposa l'article 10 de la Llei orgànica de llibertat sindical, els sindicats amb presència en els òrgans de representació unitària, poden nomenar un delegat sindical, amb els drets i obligacions que es deriven de l'esmentat article.

Es poden constituir delegats sindicals amb els requisits establerts en la LOLS, amb totes les garanties, en empreses o centres de treball amb més de 200 treballadors. El que no prevegi aquest Conveni sobre representació sindical o de personal s'estarà al que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical.

▪ **Reducció del temps necessari per presentar-se com a candidat a les eleccions sindicals**
L'antiguitat mínima a l'empresa per poder presentar-se com a candidat a les eleccions sindicals, serà de tres mesos

Nous perfils laborals

En atenció als nous perfils laborals, a través de la Unió de Tècnics i Quadres (UTC) i de les Agrupacions de Tècnics i Quadres (ATCs) permetrà dotar-los d'identitat, de més visibilitat i d'un espai en la vida orgànica i presència en una acció sindical específica on es lluiti contra aquesta individualització.

En el marc de la negociació col·lectiva i en l'àmbit del conveni col·lectiu:

- *S'han d'emparar les condicions laborals i contractuals que relatiu a totes i tots els assalariats, especificant aquells que concerneixen i afecten, directament, a persones professionals, persones directives, personal tècnic i quadres.*
- *S'ha de donar presència a aquest grup de treballadors i treballadores en l'acció sindical, dins de les seccions sindicals, en els processos electorals i en les taules de negociació.*

La seguretat i salut laboral són una peça clau i fonamental en les relacions laborals i per això cal seguir apostant i incorporar en els convenis col·lectius, clàusules com les que us proposem a continuació:

Crèdit horari

Els delegats de prevenció tindran X hores addicionals de crèdit horari remunerat, sempre que les dediquin al desenvolupament de les activitats de Salut Laboral.

En el cas que els delegats de prevenció escollits no siguin representants de les persones treballadores, disposaran d'un crèdit horari retribuït en les mateixes condicions que els delegats de personal per el desenvolupament propi de les tasques de prevenció en Salut Laboral.

Als efectes del compliment de les obligacions marcades per la llei pels delegats de prevenció, l'empresa concedirà un màxim de X hores més addicionals al mes, amb independència de les que corresponen com representant dels treballadors i treballadores, abonables dins de la seva jornada habitual de treball.

La formació en matèria de seguretat i salut dels delegats i delegades de prevenció serà considerada com a temps de treball efectiu, en tant en quant es refereixi als riscos de l'empresa o llocs de treball i pel temps que sigui necessari pel compliment de les seves funcions.

Delegats de prevenció sectorial

Als efectes d'impulsar la prevenció de riscos laborals en l'àmbit d'aquest conveni i respectant les disposicions mínimes legals existents, ambdues parts negociadores, creen la figura acreditada del delegat de prevenció sectorial. S'establiran dos delegats de prevenció distribuïts i nomenats per les respectives federacions de les organitzacions sindical signants del conveni.

Complement a les prestacions d'incapacitat temporal

Les empreses abonaran en cas d'incapacitat temporal, el cent per cent del salari des del primer dia de la baixa.

Les empreses abonaran en cas d'incapacitat temporal, derivada d'accident o malaltia professional, el cent per cent del salari real a partir del mateix dia de l'accident amb el límit màxim assenyalat en la legislació sobre accidents de treball. Durant el període d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, prescrit facultativament, sigui per accident o malaltia, es completarà el cent per cent del salari real des del primer dia. Es considera inclòs en aquest període el temps d'espera seguit d'hospitalització, així com el de recuperació, que han d'acreditar els

facultatius corresponents.

En cas de baixa per malaltia sense hospitalització es cobrarà la primera baixa de l'any natural al cent per cent del salari real des del primer dia, amb el límit màxim de la base de cotització de contingències professionals.

Les baixes successives sense hospitalització, i dins el mateix any natural, sempre que aquestes superen els 30 dies de durada, s'abonaran al 90% de salari real a partir del dia 31, sense retroactivitat, amb el límit màxim de la base de cotització de contingències professionals.

Als efectes d'aquest article, el salari real estarà constituït per la totalitat de les percepcions salarials en jornada ordinària, obtingudes per la persona treballadora en els dotze mesos anteriors a la data en què s'hagi produït el fet causant.

Protecció a la maternitat

Amb l'objectiu de protegir la maternitat, la LPRL regula un règim de protecció específic per les treballadores embarassades, que hagin donat a llum o es trobin en període d'alletament, l'empresa es compromet a realitzar un protocol d'actuació per tractar aquestes situacions amb la participació dels representants de les persones treballadores.

Les dones embarassades que realitzin treball nocturn podran sol·licitar canvi de torn de treball respectant les regles i condicions de la mobilitat funcional.

Les polítiques de prevenció evitaran l'exposició de les treballadores embarassades i en període de lactància als riscos contemplats en l'annex I i II de la Directiva 92/85/CEE, fent especial esment a l'exposició a substàncies químiques mutàgenes, teratògenes i cancerígenes, així com aquelles substàncies que produeixen alteracions endocrines i les radiacions ionitzats, aplicant la filosofia del principi de precaució.

A les empreses, prèvia consulta amb el comitè de seguretat i salut, i en tot cas, dels delegats i delegades de prevenció, s'establirà el procediment de canvi de lloc de treball per tal de garantir la salut de la dona embarassada i la seva descendència.

Absentisme

Còmput d'absentisme

No seran computables a efectes d'absentisme, les absències degudament justificades, que siguin derivades de l'ús de drets de conciliació, les absències o baixes mèdiques de les treballadores víctimes de violència masclista o les absències derivades del procés de canvi de sexe.

Adaptació dels llocs de treball per a les persones treballadores amb discapacitat sobrevinguda

És recomanable la realització d'un protocol per l'adaptació laboral de les persones treballadores amb discapacitat sobrevingudes, sense perjudici de les seves condicions salarials ni laborals, i la introducció de mesures que facilitin l'adaptació laboral d'aquests treballadors com la formació, reciclatge o l'adaptació de les condicions del seu lloc de treball.

També és convenient vincular la discapacitat sobrevinguda directament amb la PRL per mirar de prevenir malalties i dolències produïdes pel desenvolupament de l'activitat laboral, i realitzar la vigilància i control sobre el compliment de les condicions de seguretat i salut dels treballadors que presenten especial dificultat producte de la seva discapacitat.

El fenomen de la discapacitat sobrevinguda és greu i cada vegada més freqüent, ocasionant que molts treballadors que la pateixen siguin desplaçats cap a la inactivitat, apartats de qualsevol desenvolupament professional i convertint-se en persones dependents de la protecció social oferta per una pensió.

La part empresarial haurà de fer l'esforç que calgui i adoptar les mesures necessàries per l'adaptació laboral o nou enquadrament de les persones treballadores amb discapacitats sobrevingudes, mantenint les mateixes condicions retributives i laborals. A tal efecte, s'estudiaran les respostes més adequades per a mantenir en actiu a les persones afectades per una discapacitat sobrevinguda, com poden ser l'adaptació dels llocs de treball, els processos formatius per adaptar-se a les noves funcions, els aspectes indemnitzatoris o compensatoris.

En el cas que una persona treballadora vegi reduïda la seva capacitat per a desenvolupar la feina realitzada fins al moment, i l'empresa demostrï que no s'ha pogut adaptar el lloc de treball a les noves capacitats de la persona afecta, prèvia consulta als representants sindicals, assignarà a aquest treballador/a una tasca adaptada a les seves capacitats actuals, sense que això suposi una pèrdua de condicions laborals i salarials i o dificulti les seves possibilitats de promoció dins de l'empresa.

L'empresa, d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, adoptarà mesures encaminades a identificar els riscos que augmentin les probabilitats de discapacitat sobrevinguda i, farà un seguiment de les persones amb discapacitat sobrevinguda per a identificar les variacions en les seves situacions. Tanmateix, d'acord l'article 25 de la citada llei sobre la protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos, l'empresa garantirà de manera específica la protecció de les persones treballadores, que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Tindrà aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries.

Per tal que l'empresa i els representants sindicals puguin realitzar un seguiment dels assoliments obtinguts pel que fa al tractament de la discapacitat sobrevinguda, anualment es farà una valoració dels següents indicadors: nombre de persones amb discapacitat sobrevinguda; % de persones amb discapacitat sobrevinguda que continuen en l'empresa; % de persones amb discapacitat sobrevinguda que han canviat de lloc de treball; % de persones

amb discapacitat sobrevinguda que han participat en activitats de formació ; nombre de llocs de treball amb adaptació; tipus d'adaptació realitzada.

Totes les persones treballadores afectades per una discapacitat sobrevinguda a les que se les hagi reconegut una incapacitat permanent total per a la professió habitual, tindran preferència per a ocupar el llocs vacants que es convoquin a l'empresa. A tal efecte, l'empresa facilitarà la formació bàsica per al desenvolupament del lloc i l'adaptarà a les noves capacitats de la persona treballadora.

L'empresa ha de fer l'esforç necessari i adoptar les mesures que calqui per a readaptar el llocs d'acord a les característiques del seu personal, per tal de prevenir futures discapacitats físiques o psíquiques sobrevingudes.

Els serveis de salut faran recomanacions sobre modificacions del treball, dels equips i del medi ambient de treball, i formularan recomanacions per a la protecció de les persones treballadores vulnerables que, per les seves característiques, presentin riscos específics com són hipersensibilitats, malalties cròniques i discapacitats.

Factors psicosocials

Pels factors psicosocials i d'organització, com ho són l'assetjament, l'estrès, les pauses en el treball, la fatiga i els efectes negatius associats per exigència de la tasca de tipus física o mental, horaris i torns de treball, entre d'altres, es desenvoluparà un procediment d'avaluació, que serveixi per identificar i valorar les situacions de risc i facilitar l'adopció de les mesures correctores concretes.

Modalitat preventiva

L'empresa es compromet a pactar amb els representants dels treballadors, la modalitat d'organització de la prevenció a l'empresa. En el supòsit en que s'acordi recórrer a un servei de prevenció aliè, l'empresa pactarà amb el comitè de seguretat i salut o amb el delegat de prevenció el nombre de treballadors designats que realitzaran les funcions de prevencionistes interns, així com es pactarà la formació que hauran de tenir aquests últims.

Medi Ambient

Hem de seguir exigint en les meses de negociació, clàusules que garanteixin la **protecció del medi ambient i la sostenibilitat ambiental a l'empresa**. Els convenis col·lectius han de contemplar **el dret a la informació, la formació i la participació** de les persones treballadores en la gestió ambiental de les empreses, per això cal que el conveni reculli aquest tipus de clàusules:

Drets d'informació i consulta

Els representants de les persones treballadores o aquests, si no n'hi ha representants, han de ser informats de les decisions respecte a la introducció de noves tecnologies, la modificació de processos productius o l'adquisició de maquinària o bé d'equips que puguin tenir incidència en la salut i la seguretat del treballador i l'impacte ambiental corresponent.

Formació

Durant el període de vigència del present conveni, es constituirà una comissió paritària de medi ambient que tindrà per objecte, entre d'altres, el control del compliment de tota la legislació en matèria de medi ambient, seguiment amb l'objectiu de la seva reducció, dels consums de matèries primeres, recursos naturals, energia i producció de residus, per fomentar i garantir la formació i la participació dels treballadors i treballadores en la gestió ambiental de l'empresa.

L'empresa inclourà la formació en matèria de medi ambient en els seus plans de formació per al personal. La formació es farà a la mateixa empresa i en el cas que no sigui possible, s'habilitaran els canals per facilitar la seva participació en plans de formació externs a l'empresa.

L'empresa tindrà en consideració la formació en medi ambient per a la promoció professional del personal les mateixes condicions que qualsevol altre tipus de formació.

El delegat o delegada mediambiental

El treballadors i treballadores escolliran el delegat o delegada mediambiental que vetllarà per la informació, formació, participació i negociació dels aspectes mediambientals de l'empresa.

Els delegats mediambientals tindran X hores de crèdit horari remunerat. En el cas de que els delegats de prevenció escollits assumeixin la funció del delegats mediambiental, disposaran d'un crèdit horari addicional de X hores per poder desenvolupar les tasques mediambientals encomanades.

Quan el nombre de la plantilla de l'empresa i l'estat de les relacions laborals ho permeti, s'ha de poder constituir una **Comissió Paritària de Medi Ambient** integrada per representants dels

treballadors i treballadores, anomenats delegats o delegades de medi ambient, i representants de l'empresa, en igual nombre.

Cal incloure en els convenis col·lectius **clàusules específiques de medi ambient** formulant mesures per a millorar el rendiment ambiental de l'empresa; com ara: Plans d'estalvi i eficiències en l'ús dels recursos (aigua, energia, matèries primeres, etc.); Plans de mobilitat al centre de treball o Plans de minimització i gestió sostenible de residus, entre d'altres.

Comissió Paritària del Conveni

La comissió paritària forma part del contingut mínim legal necessari del conveni i aquesta és sens dubte, la forma per la qual la participació sindical es fa més visible en les relacions laborals, solucionant les qüestions més importants del conflicte laboral.

La Reforma Laboral del 2012 va difuminar expressament el paper que desenvolupava aquesta Comissió. No obstant això, els convenis col·lectiu tenen encara una gran capacitat reguladora i per això cal potenciar les seves capacitats:

Procediment per a la inaplicació de les condicions previstes al conveni

Procediment específic per la inaplicació de les condicions previstes en el conveni segons l'article 83.2 de l'ET

Mitjançant el present procediment, es tramitaran les qüestions derivades de la situació de discrepància sorgida en el període de consultes previst en els supòsits d'inaplicació a l'empresa de les condicions previstes en el present Conveni, a l'empara del que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

El tràmit s'iniciarà mitjançant escrit que reculli la mesura proposada, les postures de l'empresa i dels treballadors i el motiu de discrepància. A aquest escrit s'haurà d'acompanyar còpia de la documentació que l'empresa hagi aportat per justificar la mesura pretesa. A més, les parts podran aportar la documentació que al seu dret pogués interessar.

La Comissió podrà demanar la documentació que consideri oportuna i/o la compareixença de les parts implicades a fi d'una millor instrucció.

La Comissió Paritària ha de resoldre, per escrit, en un termini de 7 dies, següents a la presentació de la sol·licitud. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la Comissió Paritària quan transcorri el termini assenyalat anteriorment.

Si no hi ha acords en el si de la Comissió, les parts el poden sotmetre a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

Procediment per resoldre discrepàncies

Procediment específic per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consultes previstos en els articles 40, 41, 47 i 51 de l'ET

La Comissió paritària podrà intervenir en les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors.

El tràmit s'iniciarà mitjançant escrit, formulat per qualsevol de les parts implicades, que reculli la mesura proposada, les postures de l'empresa i dels treballadors i el motiu de discrepància. A aquest escrit s'haurà d'acompanyar còpia de la documentació que l'empresa hagi aportat per justificar la mesura pretesa. A més, les parts podran aportar la

documentació que al seu dret pogués interessar.

La Comissió podrà demanar la documentació que consideri oportuna i/o la compareixença de les parts implicades a fi d'una millor instrucció.

La Comissió Paritària resoldrà en un termini de 7 dies següents a la presentació de la sol·licitud. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la Comissió Paritària quan transcorri el termini assenyalat anteriorment.

Els acords es prendran per unanimitat de les dues parts (empresarial i sindical), corresponent a cadascuna de les parts que componen la comissió un vot.

En cas que la Comissió Paritària arribi a un acord sobre la discrepància plantejada, la propostes de solució que ofereixi la Comissió hauran de ser acceptades per les parts. L'acord es formalitzarà per escrit, havent de ser subscrit per les parts implicades i els membres de la Comissió.

Si no hi ha acords en el si de la Comissió o no ser acceptats per les parts, aquestes ho de sotmetran al Tribunal Laboral de Catalunya.

Procediment en cas de desacord per distribució irregular de jornada

Procediment específic pel supòsit de desacord en cas de distribució irregular de la jornada (en el cas de no tenir la distribució irregular recollida al conveni)

Mitjançant el present procediment, es tramitaran les qüestions derivades de la situació de discrepància sorgida en el període de consultes regulat en els supòsits de distribució irregular de la jornada que preveu l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

El tràmit s'iniciarà mitjançant escrit formulat per qualsevol de les parts implicades, que reculli la mesura proposada, les postures de l'empresa i la de la representació legal dels treballadors i el motiu de discrepància. A aquest escrit s'haurà d'acompanyar còpia de la documentació que l'empresa hagi aportat per justificar la mesura pretesa. A més, les parts podran aportar la documentació que al seu dret pogués interessar.

La Comissió podrà demanar la documentació que consideri oportuna i/o la compareixença de les parts implicades a fi d'una millor instrucció.

La Comissió Paritària resoldrà en un termini de 5 dies següents a la presentació de la sol·licitud. S'entén esgotat el tràmit d'intervenció de la Comissió Paritària quan transcorri el termini assenyalat anteriorment.

Si no hi ha acords en el si de la Comissió o no ser acceptats per les parts, aquestes ho han de sotmetre al Tribunal Laboral de Catalunya.

Procediments de solució de conflictes laborals - Clàusula de sotmetiment als procediments del TLC

Als efectes de la solució dels conflictes col·lectius que puguin originar-se, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i treballadores i de les empreses, es sotmeten expressament als procediments de solució extrajudicial de conflictes previstos pel Tribunal Laboral de Catalunya en el seu reglament.

Annex 1

Pauta de conveni col·lectiu a seguir:

Capítol primer.- PARTS NEGOCIADORES.

- En el cas de convenis supraempresarials, ha de constar el nom complet dels sindicats i associacions empresarials signatàries.
- En el cas de convenis col·lectius d'àmbit empresarial o inferior, el tipus de representant del personal que hagués negociat el conveni (seccions sindicals, delegats de personal o comitès d'empresa o comitè intercentros).

Capítol segon.- DISPOSICIONS GENERALS.

- 2.1.- Àmbit funcional.
- 2.2.- Àmbit personal.
- 2.3.- Àmbit territorial.
- 2.4.- Àmbit temporal. Vigència del conveni col·lectiu, així com la denúncia del conveni col·lectiu: forma, condicions, termini i efectes de la mateixa.

Capítol tercer.- CLÀUSULES D'OCUPACIÓ.

- 3.1.- Període de prova.
- 3.2.- Modalitats de contractació.
- 3.3.- Ingress al treball.
- 3.4.- Altres.

Capítol quart.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ DEL TREBALL.

- 4.1.- Sistema de classificació professional.
- 4.2.- Promoció professional i econòmica.
- 4.3.- Ascensos.
- 4.4.- Formació professional.

Capítol cinquè.- RETRIBUCIONS.

- 5.1.- Estructura salarial.
- 5.2.- Liquidació i pagament.

5.3.- Gratificacions extraordinàries.

5.4.- Percepcions extrasalarials.

Capítol sisè.- TEMPS DE TREBALL.

6.1.- Jornada.

6.2.- Hores extraordinàries.

6.3.- Descans setmanal.

6.4.- Permisos.

6.5.- Vacances.

Capítol setè. DRETS FONAMENTALS DELS TREBALLADORS.

7.1.- Principi de no discriminació.

7.2.- Altres drets fonamentals.

Capítol vuitè.- MODIFICACIÓ I SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL.

8.1.- Mobilitat funcional.

8.2.- Mobilitat geogràfica.

8.3.- Modificació substancial de les condicions de treball

8.4.- Suspensió del contracte de treball.

Capítol novè.- RÈGIM DISCIPLINARI.

9.1.- Faltes i sancions.

9.2.- Prescripció.

Capítol desè.- DRETS COL·LECTIUS.

10.1.- Delegats de personal, comitès d'empresa i delegats sindicals.

10.2.- Competències.

10.3.- Garanties i facilitats.

10.4.- Constitució i funcionament del comitè intercentres.

Capítol onzè.- SEGURETAT I SALUT LABORAL.

Capítol dotzè.- COMISSIÓ PARITÀRIA DEL CONVENI.

12.1.- Composició.

12.2.- Competències i procediments d'actuació.

Capítol tretzè.- PROCEDIMENTS DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES LABORALS.

14.- DISPOSICIONS ADDICIONALS.

- Les Disposicions addicionals es refereixen a aspectes o regles que no poden situar-se en l'articulat del conveni sense perjudicar la seva coherència i unitat interna.

15.- DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.

- Les Disposicions Transitòries tenen com a objectiu facilitar el trànsit al nou règim jurídic previst en el nou conveni col·lectiu.

16.- DISPOSICIONS DEROGATÒRIES.

- Les Disposicions Derogatòries podran especificar en el nou conveni col·lectiu deroga l'anterior íntegrament o si manté vigent alguna de les seves clàusules, en aquest cas hauran de concretar-se expressament.

17.- DISPOSICIONS FINALS.

- Les Disposicions Finals podran regular les regles de supletorietat o mandats dirigits a habilitar comissions de desenvolupament i aplicació del conveni col·lectiu.

Annex 2

COMPETÈNCIES DELS CONVENIS COL·LECTIUS

ESTATALS

AUTONÒMICS I PROVINCIALS

EMPRESA

- Estructura de la Negociació Col·lectiva (art. 83.1 ET)
- Període de prova
- Modalitats de contractació
- Classificació Professional
- Jornada Màxima anual art. 84.4 ET
- Règim disciplinari
- Normes mínimes en PRL
- Mobilitat geogràfica

Matèries Art. 83.1 ET i Art 84.4 ET
només poden tractar-se en àmbit autonòmic i provincial si un acord o conveni estatal ho permet

PRIORITAT APLICATIVA (Art. 84.2 ET)

- Salari (incloses les pagues extres)
 - Horari i distribució del temps de treball
 - Adaptació de la Classificació Professional
 - Adaptació de les fórmules de contractació
 - Mesures de conciliació personal, laboral i familiar
- + les que estableixin els convenis col·lectius estatals**

CONTINGUTS DELS CONVENIS COL·LECTIUS

**PODEN INCLOURE
(Art. 85.1 ET)**

- Salaris
- Condicions laborals
- Drets sindicals
- Condicions d'ocupació
- Procediments per resoldre
 - Mobilitat geogràfica (art. 40 ET)
 - Modificació substancial de condicions (art. 41 ET)
 - ERTE's (Art. 47 ET)
 - ERO's (art. 51 ET)
- Procediments d'informació i seguiment d'acomiadaments i seguiment d'acomiadaments objectius (art. 85.2 ET)

HAN D'INCLOURE

**HEM D'ANAR
EN AQUESTA
DIRECCIÓ**

- Parts que els concerten
 - Àmbit personal, funcional, territorial i temporal
 - Discrepàncies en despenjaments (Art. 82.3 ET)
 - Denúncia de convenis, terminis i forma
 - Comissió Paritària i funcionament
 - Igualtat de tracte i no discriminació (plans d'igualtat) Art. 85.1 ET
 - Classificació Professional Art. 22 ET – Disposició adicional novena L3/2012 de 6 de juliol
- } Art. 85.3 ET

Annex 3

RESUM DE PROCEDIMENTS DELS ARTICLES 41 I 82 DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

| ARTICLES | ARTICLE 41 ET MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL CONDICIONS DE TREBALL | | ARTICLE 82.3 ET INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU | |
|------------------------|--|---|---|---|
| MODIFICACIÓ | Poden modificar-se per aquest article les millores individuals o col·lectives no recollides en Conveni Col·lectiu. | | Poden modificar-se per aquest article les condicions recollides en Conveni Col·lectiu. | |
| MATÈRIES | a) Jornada b) Horari i distribució del temps de treball c) Règim de treball a torns d) Sistema de remuneracions i quantitat salarial e) Sistema de treball i rendiment f) Funcions si excedeix de mobilitat funcional | | a) Jornada b) Horari i distribució del temps de treball c) Règim de treball a torns d) Sistema de remuneracions i quantia salarial e) Sistema de treball i rendiment f) Funcions si excedeix de mobilitat funcional g) Matèries voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social. | |
| PROCEDIMENT COL·LECTIU | -15 dies de negociació amb la RLT | | -15 dies de negociació amb la RLT -7 dies resolució de Comissió Paritària -Resolució | |
| ACORD | SI | NO | SI | NO |
| TERMINI | 7 dies et pot aplicar | | L'acord té que contemplar les noves condicions, i durada màxima fins que es negociï un nou conveni. Ha de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni i a l'Autoritat Laboral. | 25 dies la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius. Aquesta comissió pot determinar que els òrgan extrajudicials de solució de conflictes RESOLUCIÓ |
| ACTUACIÓ LEGAL | Impugnació judicials de l'acord si hi ha frau, dolo, coacció o abús de dret | Conflicte col·lectiu i/o demandes individuals que es paralitzen fins que es resolgui la col·lectiva | Impugnació judicial de l'acord si hi ha frau, dolo, coacció o abús de dret | Impugnació judicial |
| OPCIÓ | Si no s'accepta, però no s'impugna, les persones treballadores afectades, poden demanar l'extinció del seu contracte amb 20 dies de per any amb tope 9 mesos (per a, b, c, d i f). | | No hi ha opció indemnitzatòria. Si hi ha acord o resolució de la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius ha de ser aplicat. | |

Annex 4

Vies de resolució de les situacions d'assetjament: Els protocols

L'entorn i els vincles laborals

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral" a efectes d'assetjament, incloent viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa, entre d'altres.

Així, l'assetjament es pot produir entre companys/companyes, supervisors/ores, subordinats/ades, però també es considera assetjament el que es produeix per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdors/ores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/àries, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, entre d'altres.

La responsabilitat de l'empresa abasta:

- La protecció a les persones de l'empresa davant conductes d'assetjament per part de persones externes;
- La protecció a persones externes vinculades a l'empresa, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.

Grups d'especial atenció

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. Els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- El col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

La direcció de l'empresa: obligacions legals i responsabilitats

Obligacions legals

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- a) a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe;
- b) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
- c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.

L'empresa també està obligada a adoptar mesures tendents a garantir els drets anteriors. Aquestes mesures hauran de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la

representació de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que:

a) D'una banda, ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.

b) D'altra banda, ha de garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores.

Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 y 16 de la Llei, entre d'altres).

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.

Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures.

a) Mesures preventives: la prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de les mesures indicades en el capítol tres.

b) Procediments d'investigació de les denúncies: l'empresa ha de tenir procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament que es produeixin i aplicar-los quan tingui coneixement d'aquests casos.

Responsabilitats

L'incompliment de les obligacions indicades a l'apartat anterior dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a les empreses.

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes correspon, en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

a) Responsabilitat administrativa.

La responsabilitat administrativa s'exigeix després d'una investigació prèvia realitzada per la Inspecció de Treball. Aquesta activitat administrativa pot concloure en la detecció d'un incompliment empresarial.

D'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel que s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (en endavant TRLISOS), l'assetjament constitueix una infracció en matèria de relacions laborals.

En matèria de relacions laborals

Els incompliments en matèria de relacions laborals poden ser:

• No comptar amb procediments i mesures específiques per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores: suposa l'incompliment de l'article 48 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH, tipificat com a

infracció administrativa greu en matèria de relacions laborals en l'article 7.10 del TRLISOS.

- *Comptar amb els procediments indicats en el paràgraf anterior, però no aplicar-los davant d'una denúncia, suposa l'incompliment de l'article 48 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH, tipificat com a infracció administrativa greu en matèria de relacions laborals en l'article 7.10 del TRLISOS.*

- *Constatació de l'assetjament: suposa l'incompliment de l'article 4.2.e) del TRLET en relació amb l'article 7 de la LOIEDH i l'article 2 de la LIEDH. Els articles 8.13 i 8.13 bis de la TRLISOS tipifiquen, respectivament, l'assetjament com a infracció administrativa molt greu quan es produeixi dins l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, amb independència de qui sigui el subjecte actiu de la conducta, sempre que, coneguda la conducta per la direcció de l'empresa, no s'hagin adoptat les mesures necessàries per evitar-la.*

És important destacar que el "coneixement" per part de l'empresariat no ha de ser entès com a coneixement formal dels fets de part de la persona assetjada, ja que en molts casos aquesta comunicació no es realitzarà per les dificultats que això comporta.

Per això, cal considerar que l'empresa, davant de la constatació d'un assetjament, únicament pot quedar exonerada de responsabilitat administrativa quan acrediti disposar d'una política anti-assetjament raonablement eficaç, que compleixi els requeriments legals. Això vol dir que la responsabilitat exigida a l'empresa no és pel fet que s'hagi produït un assetjament en la seva organització, sinó que coneixent l'existència d'un possible cas d'assetjament no hagi fet res per investigar-lo i impedir-lo.

En matèria de prevenció de riscos laborals

Els incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals poden ser:

- *Detecció, en la investigació dels casos d'assetjament, de deficiències organitzatives en les condicions de treball de la persona presumptament assetjada o d'altres persones treballadores. Hi ha diverses possibilitats:*

- *Que no hi hagi avaluació de riscos psicosocials. Això suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en l'article 12.1.b) del TRLISOS.*

- *Que hi hagi avaluació de riscos psicosocials que detecta la deficiència, però l'empresa no adopta mesures preventives o correctores. Això suposa un incompliment tipificat com a infracció greu en prevenció de riscos laborals en l'article 12.6 del TRLISOS.*

- *Així mateix poden donar-se altres incompliments vinculats amb la falta d'investigació dels danys per a la salut de la persona treballadora (accidents de treball derivats de situacions d'assetjament), la falta de mesures de coordinació i cooperació (d'acord amb l'article 24 de la LPRL i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, en matèria de coordinació d'activitats empresarials) o la falta de protecció de les persones especialment sensibles (de conformitat amb l'article 25 de la LPRL).*

Altres responsabilitats administratives

Al costat d'aquestes opcions, és necessari recordar que l'assetjament pot donar lloc a un dany per a la salut. Si aquest dany per a la salut genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, sorgeixen les conseqüències següents:

- *S'ha de qualificar la baixa mèdica com a accident de treball. Si l'empresa no qualifica la baixa mèdica com a accident de treball, la Inspecció de Treball pot proposar que es qualifiqui com a accident de treball i enviar l'informe a l'Institut Nacional de la Seguretat Social (en endavant, INSS). L'INSS decideix sobre aquesta qualificació (en un procediment anomenat procediment de determinació de contingència), d'acord amb l'article 1 del Reial decret*

1300/1995, de 21 de juliol, pel qual es desenvolupa, en matèria d'incapacitats laborals del sistema de la Seguretat Social, la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.

• Si a més del nexa causal entre baixa mèdica i assetjament, la Inspecció de Treball detecta en la investigació administrativa que l'empresa ha permès la conducta d'assetjament i no ha realitzat cap acció davant d'aquesta conducta, pot proposar un recàrrec d'entre el 30% i el 50% de les prestacions econòmiques derivades de l'accident de treball causat, en compliment de l'article 123 del Reial decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

La Inspecció de Treball envia a l'Institut Nacional de la Seguretat Social un informe del recàrrec de prestacions proposat i l'INSS decideix, d'acord amb l'article 1 del Reial decret 1300/1995.

La responsabilitat del pagament d'aquest recàrrec recau directament sobre l'empresari o empresària infractor/a.

b) Responsabilitat judicial penal

Pel que fa a l'assetjament sexual, l'article 184 del Codi penal tipifica l'assetjament sexual com a delictes contra la llibertat i indemnitat sexual. Aquest article estableix que:

"1. Qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a deu mesos.

2. Si la persona culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos.

3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos en els casos que preveu l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els casos que preveu l'apartat 2 d'aquest article."

Pel que fa a l'assetjament per raó de sexe, cal fer referència a dos articles del Codi penal.

D'una banda, l'article 173 del Codi penal preveu que qui sotmeti una persona a un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

De l'altra, al títol XV del Codi penal "Dels delictes contra els drets dels treballadors", trobem l'article 314 que estableix que aquelles persones que produeixin una greu discriminació en el treball, públic o privat, contra alguna persona per raó del seu sexe i no restableixin la situació d'igualtat davant la Llei després del requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que se n'hagin derivat, seran castigades amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de dotze a catorze mesos.

c) Responsabilitat judicial laboral

D'acord amb l'article 50.1 a) i c) del TRLET, és causa justa perquè la persona treballadora de manera voluntària pugui sol·licitar la resolució del contracte quan:

• Les modificacions en les condicions de treball puguin perjudicar-la professionalment o puguin menyscabar la seva dignitat.

- *Es produeixi qualsevol altre incompliment greu de les obligacions per part de l'empresariat, entre d'altres, d'aquelles conductes empresarials que suposin una lesió dels drets fonamentals de les persones treballadores.*

D'acord amb l'article 50.2 del TRLET, en aquests dos supòsits la persona treballadora té dret a les indemnitzacions previstes per l'acomiadament improcedent recollit en l'article 56 del TRLET:

- *Una indemnització de trenta tres dies de salari per any treballat, amb el prorrateig per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.*
- *En el supòsit que s'opti per la readmissió, la persona treballadora té dret als salaris de tramitació. Aquests salaris equivalen a una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins a la notificació de la sentència que en declari la improcedència o fins que hagi trobat una altra feina, si aquesta col·locació és anterior a aquesta sentència i es provés per la direcció de l'empresa el que ha percebut, per el descompte dels salaris de tramitació.*

D'altra banda, sense perjudici d'allò establert anteriorment, el capítol XI "De la tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques" de la Llei reguladora de la jurisdicció social estipula que el tractament discriminatori i l'assetjament són supòsits susceptibles d'iniciar el procediment de tutela dels drets fonamentals.

D'acord amb aquest capítol, quan la sentència declari l'existència de vulneració, el jutge ha de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que, en el seu cas, correspongui a la persona treballadora per haver patit discriminació, si hi ha discrepància entre les parts. Aquesta indemnització és compatible, si escau, amb la que pugui correspondre a la persona treballadora per la modificació o extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix el TRLET.

Representació legal de persones treballadores: drets i obligacions

Els protocols d'empresa han de ser negociats i, preferiblement, acordats amb la representació de les persones treballadores, i per aconseguir-ne la plena eficàcia és necessària la participació en el conjunt de les fases: acord, posada en marxa, realització de les actuacions necessàries i seguiment.

a) Negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores

Segons l'article 48 de la LOIEDH, les empreses "(...) han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a la tramitació de les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte d'assetjament". Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que han de negociar-se amb la representació de les persones treballadores, com ara "l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació".

L'article 45 de la LOIEDH assenyala que les actuacions enfront de l'assetjament són una de les accions que han de tenir en compte els plans o les mesures d'igualtat a les empreses, de manera que es recomana que la participació de la representació de les persones treballadores en relació amb els protocols d'assetjament es realitzi en l'àmbit de

l'empresa que treballa els plans o mesures d'igualtat (habitualment les comissions d'igualtat o el comitè d'empresa).

La Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del CRL, integrat per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives a Catalunya i per l'Administració de la Generalitat, va aprovar el 16 de setembre del 2008 unes Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en les quals s'inclouen concretament unes recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament (article 32.2.e de la LIEDH).

En el cas de les microempreses, hi ha dues vies d'assumir aquesta tasca: la comissió paritària del conveni col·lectiu d'aplicació, si així es preveu, o bé, la designació d'una o diverses persones que representin les persones treballadores.

b) Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament

La LOIEDH els assigna l'obligació de contribuir a la prevenció de l'assetjament mitjançant la sensibilització de les persones treballadores: "Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquests i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que el puguin propiciar." (art. 48.2)

Per la seva part, la LIEDH sosté que els/les representants de les persones treballadores: "Han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe sensibilitzant els treballadors i informant la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo." (art. 33.3)

Aquest mandat legal, i d'acord amb les orientacions de les mateixes organitzacions sindicals, podria concretar-se en una sèrie de funcions com ara:

- Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament; participar en l'elaboració del Protocol (col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.).*
- Participar en el conjunt de les fases del Protocol i en el conjunt de les accions que es realitzin en la implementació i seguiment del Protocol.*
- Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre aquest tema.*
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.*
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.*
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts (la correcció dels procediments d'investigació, per exemple).*
- Garantir la inexistència de represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.*
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.*

Persones treballadores: drets i obligacions

La normativa que protegeix les persones treballadores davant l'assetjament és abundant, a través de drets i obligacions laborals que estan establerts en els articles 4, 5 i 19 del

TRLET, la LPRL, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Constitució espanyola, entre d'altres.

La Constitució espanyola i l'Estatut d'autonomia de Catalunya tutel·len els drets fonamentals de les persones: dret a la integritat física i moral, dret a la intimitat personal. La mateixa Constitució afirma que les persones tenen dret al treball en condicions d'igualtat sense que en cap cas pugui existir discriminació per raó de sexe.

Drets. Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

Obligacions. D'altra banda, tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

Recomanacions. Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Els treballadors i treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

Vies de resolució de les situacions d'assetjament

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament a l'empresa, hi ha dues vies de resolució: interna i externa. Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

La via interna, en el marc de la mateixa empresa, es fonamenta en dos grans objectius:

- D'una banda, la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries.*
- D'altra, la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.*

Per aconseguir aquest objectiu, i com estableix l'article 48 de la LOIEDH i l'article 33 de la LIEDH, totes les empreses han de disposar d'un protocol per fer front a les situacions d'assetjament.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial.

1. La via interna: el procediment

A la via interna es recomana que s'identifiquin tres fases per a la intervenció:

Fase 1: Comunicació i assessorament. L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.

Fase 2: Denúncia interna i investigació. L'objectiu d'aquesta segona fase és investigar

exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

Fase 3: Resolució. L'objectiu d'aquesta tercera i última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe vinculant de la comissió d'investigació.

El procediment intern de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

La comunicació, la pot fer la persona afectada o qualsevol persona/es que adverteixin una conducta d'assetjament. La denúncia únicament la pot fer la persona afectada.

Principis i garanties

Tot el procediment ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:

- **Respecte i protecció.**

S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).

Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

- **Confidencialitat**

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol. Es recomana que per preservar la confidencialitat, des del moment en què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la seva identitat.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

- **Dret a la informació**

Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases. Aquest darrer aspecte es desenvolupa en la descripció de les fases.

- **Suport de persones formades**

A la fi de garantir el procediment, l'empresa ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria (a la fase de comunicació les anomenem persones de referència i a la fase de denúncia, comissió d'investigació). En tots dos casos han de ser persones suficientment formades en l'exercici d'aquesta funció, segons el que es recomana en aquest procediment i atenent els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades.

- **Diligència i celeritat**

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia. Es recomana que la durada màxima de tot el procés sigui de vint dies laborables, ampliable en cas necessari, a trenta dies. La durada de la fase 1 ha de ser com a màxim de tres dies laborables.

- **Tracte just**

El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

- **Protecció davant de possibles represàlies**

Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

- **Col·laboració**

Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament

Aplicables a qualsevol intervenció, tenen a veure amb aspectes com ara la prevenció, la coordinació, els procediments o els espais en els quals es du a terme aquesta atenció.

Segons el Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista (2009), existeixen uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, i n'existeixen d'específics segons el tipus de situació d'assetjament.

- **Estàndards comuns**

1. Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:

- *Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.*
- *La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.*
- *En primer terme, fer una escolta activa i proactiva.*
- *Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.*
- *Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, personalitzant l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.*
- *Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.*
- *Defugir la reinterpretació dels fets així com la creació de falses expectatives. Cal facilitar nous elements en el discurs que ajudin a la reformulació i a la reflexió*

conjunta. Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.

- *Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que es pugui donar un rebuig als recursos oferts.*
- *Valorar si escau la derivació a d'altres serveis o recursos (vegeu l'apartat 8. Enllaços d'interès).*
- *Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.*

2. Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:

- *Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la confidencialitat, l'expressió de sentiments, que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat, de les emocions i ofereixi també seguretat.*
- *Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.*
- *Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.*
- *Evitar interrupcions.*

• Estàndards específics:

- *Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, i oferir-li el servei de vigilància de la salut.*
- *Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.*
- *Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, per tal com es treballa amb informació seva privada i íntima.*
- *Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.*
- *Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves pròpies decisions.*
- *Abstenir-se de valoracions i prejudicis. No emetre judicis sobre les persones o accions i defugir estereotips i estigmatitzacions.*
- *No imposar un ritme estricte. Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, generant confiança i protecció. Facilitar l'expressió d'emocions.*
- *Ser flexible i pacient.*
- *No utilitzar frases fetes.*
- *Transmetre que les reaccions i dificultats que té són normals.*
- *Considerar la necessitat d'assessorament.*
- *Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona assetjada.*

Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars. Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació

emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada. A tall d'exemple, algunes mesures cautelars habituals són el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, però, en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades.

Però també, l'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revictimització).

Mesures preventives

Les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa mesures preventives que han d'ajudar a combatre el risc de patir situacions d'assetjament, com per exemple, la formació i la informació.

Cal proporcionar informació i formació respecte què es pot considerar una situació d'assetjament evitant que, per desconeixement, s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció. S'ha de difondre i posar a l'abast de la plantilla la normativa relacionada amb la prevenció d'assetjament, utilitzant tots els canals habituals de comunicació, i s'ha de vetllar per mantenir un entorn de treball segur i saludable.

Com a mesura preventiva és fonamental tractar amb respecte totes les persones amb les quals s'interacciona i requerir el mateix tracte per part dels altres, informant sobre els comportaments o actituds que resulten ofensius i que atempten contra la dignitat, intimitat o integritat, i sol·licitant de forma directa el cessament d'aquestes conductes.

Fase 1: Comunicació i assessorament

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

• Quin és l'objectiu?

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

• Qui pot fer la comunicació?

La comunicació, la pot fer:

- La persona afectada. Persona assetjada és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'organització i estructura d'una empresa, independentment del vincle que tingui amb aquesta empresa. L'element que determina la responsabilitat de l'empresa no és la relació contractual, ni de la persona assetjada ni de l'assetjadora, sinó l'àmbit en el qual aquesta conducta es produeix.

- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

• Quan i com es formula la comunicació?

Cal formular la comunicació una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

• A qui es presenta la comunicació?

La comunicació s'ha de presentar a la/es persona/es de referència. Persona/es de referència, són les persones formades en la matèria encarregades d'informar, d'assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada durant la fase de comunicació i assessorament.

En la concreció de la persona de referència es recomana que:

- Siguin almenys dues persones, una d'elles representant de les estructures de l'empresa (recursos humans, servei de prevenció,...) i una altra de la representació de les persones treballadores, per facilitar que la persona que vol presentar una comunicació pugui escollir.

- Siguin anomenades amb l'acord de la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, i que comptin amb el respecte i la confiança de l'organització, ja que han de poder realitzar les seves funcions per a la totalitat de les persones membres de l'organització.

- Tinguin formació específica en la matèria i compleixin els estàndards d'atenció d'aquesta funció. Han de tenir motivació i interès per a aquesta tasca.

- En el procediment s'identifiqui/n el nom/s i com es poden contactar.

- Siguin discretes i garanteixin la confidencialitat.

• Quines actuacions realitza la persona de referència?

La persona de referència s'encarrega d'informar, assessorar i acompanyar en tot el procés la persona afectada. És per això que les seves actuacions són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.

La persona de referència ha d'informar la persona afectada sobre els seus drets (p. ex., dret a la vigilància de la salut), sobre el contingut del Protocol i les opcions i accions que pot emprendre. També l'ha d'informar sobre les obligacions de l'empresa i la responsabilitat en la qual l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que cal seguir una vegada presentada la denúncia.

En el supòsit que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva redacció.

A l'últim, també ha d'informar la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tot tipus d'assessorament extern –psicològic, legal,...–, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés. *La persona de referència ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets fins al moment en què tot el procés finalitzi.*

3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives. *La persona de referència pot proposar a la direcció de l'empresa, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o*

preventives.

• Quins són els resultats possibles?

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1) Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. En aquest cas la persona de referència li ha d'oferir assessorament i suport per concretar la denúncia.

2) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, s'ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts (exemples de mesures, campanya de sensibilització de tolerància zero envers l'assetjament, diagnosi i/o revisió de mesures d'igualtat, difusió del Protocol, etc.).

3) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

• Com i qui custodia la documentació?

La persona/es de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

En tots els casos, s'han de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del Protocol per part de l'empresa, sense identificar les dades de les persones implicades.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, es recomana que des del moment en què es formuli la denúncia, la persona o persones responsables de la iniciació i tramitació assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per preservar-li la identitat.

• Quin és l'objectiu?

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció.

• **Qui fa la denúncia?**

La denúncia, l'ha de presentar la persona afectada, assessorada, si així ho sol·licita, per la persona de referència.

• **Com es formula la denúncia?**

La denúncia s'ha de presentar per escrit i es recomana que el format de la denúncia sigui estandarditzat i que formi part del Protocol (vegeu l'annex 1. Model de denúncia interna).

El contingut de la denúncia ha d'incloure, com a mínim:

- *Noms i cognoms i lloc de treball de la persona que presenta la denúncia.*
- *Noms i cognoms i lloc de treball de la presumpta persona assetjadora.*
- *Noms i cognoms de possibles testimonis.*
- *Descripció dels fets (lloc i dates, durada, freqüència dels fets...).*

• **A qui es presenta la denúncia?**

Les possibilitats poden ser diverses, depenent sobretot de les dimensions de l'empresa i si existeix una comissió d'investigació interna de l'empresa. En tot cas, el procediment ha de deixar clar a qui es presenta, identificant nom i dades de localització. Es recomana que sempre sigui una persona interna: una persona de la comissió interna d'investigació, si aquesta existeix, o, per exemple, la persona responsable de recursos humans.

Comissió d'investigació: *té la funció d'investigar a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fer recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.*

Els models de comissions d'investigació poden ser diversos:

- *La creació d'una comissió interna, és a dir, formada per persones de l'empresa.*
- *La creació d'una comissió externa, que pot ser de persones o òrgans bipartits (comissions paritàries de conveni, òrgans paritaris de resolucions extrajudicials de conflictes...).*
- *La creació d'una comissió mixta, és a dir, de composició interna i externa.*
- *Comissions creades ad hoc per a cadascuna de les denúncies.*

En tot cas, es recomana que:

- *El model i composició de la comissió d'investigació s'acordi entre la direcció i la representació legal de les persones treballadores.*
- *Si a l'empresa existeix la figura de la persona/es de referència, s'incorporin a la comissió d'investigació.*
- *Si es decideix que es crearan comissions ad hoc, acordar-les amb la representació legal de les persones treballadores.*
- *Seria convenient una composició mínima de tres persones, competents en la matèria.*
- *S'han de prendre les decisions de forma col·legiada.*

• **Quines actuacions realitza la comissió d'investigació?**

Les funcions de l'òrgan que assumeix la investigació són:

- *Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.*
- *Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan*

suficientment relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat adicional dels fets.

- *Entrevistar-se amb la persona denunciada.*
- *Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).*
- *Valorar si calen mesures cautelars.*
- *Emetre l'informe vinculant.*

• Com ha de ser l'informe de la comissió d'investigació?

El procés d'investigació ha de concloure amb un informe vinculant on s'inclouin les conclusions a les quals s'han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- a) Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.*
- b) Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.*
- c) Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.*
- d) Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.*
- e) Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.*
- f) Circumstàncies agreujants observades:*
 - *La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.*
 - *Hi hagi dues o més persones assetjades.*
 - *S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.*
 - *La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.*
 - *La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.*
 - *L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa.*
 - *Es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.*
- g) Conclusions.*
- h) Mesures correctores.*

• Qui gestiona l'expedient i l'informe?

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). L'empresa ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació s'ha de remetre a la direcció de l'empresa o a la persona en qui delegui per a la resolució.

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la direcció de l'empresa, o la persona en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats d'aquest informe, que poden ser:

- a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació*

d'assetjament:

- **Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i**
- **Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara, canvi de lloc o de centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).**

b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- **Arxiu de la denúncia.**

A la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

S'ha de trametre una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'ha d'actuar segons el TRLET i el que estigui establert en el conveni col·lectiu de referència. L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas i el conveni col·lectiu aplicable. És molt important establir sancions coherents amb la gravetat de les conductes, tenint especial consideració de les circumstàncies agreujants que constin en l'informe, i és aconsellable que el règim de sancions s'estableixi en diàleg amb la representació de les persones treballadores.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el/s conveni/s d'aplicació, (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

1. Les vies externes: administrativa i judicial

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar. Entre d'altres; la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. La via judicial penal s'hauria d'usar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

A) La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la

Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament.

Les denúncies en matèria d'assetjament s'han d'assignar (Instrucció 3/2011) a personal degudament format en la matèria.

L'actuació inspectora pot ser planificada o rogada (denúncia o peticions d'altres organismes).

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'han d'iniciar en el termini de 24 hores en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas de discriminació per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'empresa.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en quant organisme encarregat de vetllar perquè:

- **l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament;**
- **en l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament i**
- **s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.**

B) La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

• Jurisdicció laboral

Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- **Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.**
- **Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada.**
- **Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.**
- **Restablir el demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.**

També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 de TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de

l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari" que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

• Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delictes. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.

En aquest precepte es defineix l'assetjament sexual com "(...) la sol·licitud de favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant (...)". A aquesta conducta se li imputa "(...) una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos".

Es preveuen dues possibles situacions en les quals la pena pot ser de més gravetat:

- Que la persona culpable d'assetjament sexual hagi comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada.*
- Que la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació.*

D'altra banda, hi ha tipificada com a delictes la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi penal. En la mesura que una conducta d'assetjament per raó de sexe es qualifiqui com a conducta de discriminació en el treball per raó de sexe entraria dins de la figura delictiva de l'article esmentat anteriorment.

És necessari insistir que es conegui la utilitat d'acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral. Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball en les seves actuacions no solament tenen presumpció de certesa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació in situ al mateix centre de treball i amb la garantia de la immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Sensibilització, informació i formació del protocol

Amb l'elaboració del protocol i la seva difusió, totes les persones de l'empresa han de saber que determinats comportaments i actituds no es toleraran, i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement.

L'elaboració del protocol és condició necessària, però no suficient. La política de l'empresa només serà útil si tothom la coneix i l'entén. En aquest sentit, la difusió del protocol ha de ser una eina important de sensibilització.

La comunicació de la política de l'empresa en relació amb l'assetjament ha de ser:

- Fàcil d'entendre: un llenguatge planer i entenedor per a tothom.*
- Accessible: es difon i s'exposa en un lloc on totes les persones hi tinguin accés, ja siguin persones de l'empresa o externes.*

- **Adequada: adient al lloc de treball i a les necessitats de l'organització.**
- **Coherent amb el conjunt de polítiques i programes de l'empresa, especialment les polítiques i accions emmarcades en els plans o mesures d'igualtat i amb la participació activa de salut i seguretat en el treball.**
- **Negociada i preferiblement acordada amb la representació de les persones treballadores.**
- **Sostinguda al llarg del temps: cal garantir-ne la continuïtat en el temps i fer accions específiques per donar a conèixer el protocol a totes les persones que s'incorporen a l'empresa.**

Exemples de sensibilització, informació i formació:

- **Distribuir una còpia del protocol i del procediment de comunicació i denúncia interna a totes les persones de l'empresa.**
- **Garantir que tothom hi tingui accés amb les llengües necessàries.**
- **Realitzar sessions informatives per a les persones treballadores sobre l'assetjament al lloc de treball i sobre el protocol.**
- **Formació bàsica per a la prevenció de l'assetjament a la feina i altres temes relacionats.**
- **Entregar una còpia del protocol en el moment de formalitzar el contracte laboral.**
- **La direcció/comandaments haurien de tractar regularment la política de prevenció de l'assetjament i el procediment de denúncia interna en les reunions de personal, i amb la representació de les persones treballadores i a la comissió d'igualtat.**
- **Penjar als taulers d'anuncis cartells d'informació de mesures de prevenció de l'assetjament.**
- **Incloure una relació de les persones referents (nom i dades de contacte) per demanar informació i/o per comunicar una situació d'assetjament.**

Seguiment i avaluació del protocol

Des de l'inici de la implementació del protocol se n'estima oportú el seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes als efectes de redreçar les accions que ho requereixin; aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions.