

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 17 de setembre de 2008, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de l'empresa Cemex España SA Divisió de Transportes, sobre la formalització del Pla d'Igualtat i del Codi de Prevenció de l'Assetjament i la Violència (8000012). [2008/11616]

Vista l'acta de l'acord subscrit el 7 de juliol de 2008 sobre la formalització del Pla d'Igualtat i del Codi de Prevenció de l'Assetjament i la Violència del Conveni Col·lectiu de l'empresa Cemex España, SA Divisió de Transportes, subscrit per la Comissió Negociadora, que està integrada, d'una part, per representants de l'empresa, i d'una altra, per representants de la representació unitària, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el dipòsit del text original de l'acta.

Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 17 de setembre de 2008.— El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

Buñol, 7 de juliol de 2008.

Reunits

Per Cemex España, SA (Divisió Logística Llevant)

Raúl Ramos de la Torre

Ana María Gracia Marzal

Francisco González Barroso

Lope de Hoces Iñiguez

José María Palomo Rubio

Marthelena Guerrero Colmenares

Per la representació dels treballadors en la companyia:

José Navarro Fernández (CCOO) – Base Buñol

Juan Rafael García Muñoz (CCOO) – Base Alacant

Ambdós parts es reconeixen plena i recíproca capacitat per a subscriure el present Acord en els termes regulats en el present document i per unanimitat arriben als següents

Acords

Primer. Objecte de l'acord

El present Acord té com a objecte la formalització del Pla d'Igualtat i del Codi de Prevenció de l'Assetjament i la Violència en les empreses que integren el grup Cemex a España, per a l'àmbit d'aplicació que a continuació s'especifica.

Segon. Àmbit d'aplicació

Queden inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este acord tots els treballadors dels centres de treball ubicats en la zona de Llevant i dedicats al transport de ciment de Cemex España, SA (Divisió Logística – Llevant).

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 17 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Cemex España, SA Divisió de Transportes, sobre la formalización del Plan de Igualdad y del Código de Prevención del Acoso y la Violencia (8000012). [2008/11616]

Vista el acta del acuerdo celebrado el 7 de julio de 2008 sobre la formalización del Plan de Igualdad y del Código de Prevención del Acoso y la Violencia del Convenio Colectivo de la empresa Cemex España SA. Divisió de Transportes, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por representantes de la representación unitaria, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acta.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 17 de septiembre de 2008.— El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

Buñol, 7 de julio de 2008

Reunidos

Por Cemex España, SA. (División Logística Levante)

Raúl Ramos de la Torre

Ana María Gracia Marzal

Francisco González Barroso

Lope de Hoces Iñiguez

José María Palomo Rubio

Marthelena Guerrero Colmenares

Por la representación de los trabajadores en la compañía:

José Navarro Fernández (CCOO) – Base Buñol

Juan Rafael García Muñoz (CCOO) – Base Alicante

Ambas partes se reconocen plena y recíproca capacidad para suscribir el presente Acuerdo en los términos regulados en el presente documento y por unanimidad alcanzan los siguientes

Acuerdos

Primero. Objeto del acuerdo

El presente Acuerdo tiene como objeto la formalización del Plan de Igualdad y del Código de Prevención del Acoso y la Violencia en las empresas que integran el grupo Cemex en España, para el ámbito de aplicación que a continuación se especifica.

Segundo. Ámbito de aplicación

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo todos los trabajadores de los centros de trabajo ubicados en la zona de Levante y dedicados al transporte de cemento de Cemex España, SA. (División Logística – Levante).

Tercer. Entrada en vigor i efectivitat

El present Acord serà efectiu des del mateix moment en què es firme per part de la representació de l'empresa i la dels treballadors respecte a aquells treballadors degudament representats en este acord, i passa a formar part dels annexos I del Pla d'Igualtat i II del Codi de Prevenció de l'Assetjament i la Violència Cemex.

Vinculació a la totalitat

Cada un d'estos documents constituïx un tot indivisible i no podran ser objecte d'interpretacions aïllades del conjunt de les estipulacions convingudes en estos. Així mateix, en el cas que l'autoritat laboral o els tribunals socials resolguereb, per demanda individual o col·lectiva, deixar sense cap efecte les clàusules del present acord, este haurà de ser revisat en la seua integritat amb l'objectiu de reconsiderar-se en la seua totalitat.

I perquè conste i en prova de conformitat, totes les parts firmen en sis exemplars i a un sol efecte, el present Acord, en el lloc i la data indicats en l'encapçalament.

Pla d'igualtat grup Cemex España

Introducció

El Grupo Cemex España, té com a valors el respecte i la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Compromesos amb l'eradicació de qualsevol tipus de discriminació, assetjament o circumstància que dificulte el desenvolupament professional dels homes i de les dones que integren el grup Cemex.

Facilitant l'accés a l'ocupació, formació, promoció i política retributiva en condicions d'igualtat i mantenint un ambient de treball lliure de conductes discriminatòries.

I propiciant la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Elaborem el present Pla d'Igualtat d'Oportunitats, en concordança amb els valors abans assenyalats i amb els principis i directrius establits en la "Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes".

Pla d'igualtat

I. Definició

El Pla d'Igualtat del Grupo Cemex és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir dins de les empreses del grup, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre les dones i els homes, així com a eliminar la discriminació per raó de sexe.

II. Finalitat del Pla d'Igualtat Grupo Cemex

El Pla d'Igualtat Cemex té com a finalitat promoure la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes del Grupo Cemex, fer efectiu els principis d'igualtat de tracte i no discriminació i recollir mesures que afavorisquen la incorporació, la permanència i el desenvolupament de les persones, amb l'objectiu d'establir igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes a tots els nivells de l'organització empresarial.

Per a complir amb la seua finalitat, el Pla d'Igualtat Cemex, ha establert objectius específics a curt i mig termini, basant-se en el diagnòstic de situació.

III. Objectius i Accions específiques del Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat del Grupo Cemex comprén:

i. L'establiment d'objectius en matèria d'igualtat, en relació amb:

1. L'accés a l'ocupació i contractació,
2. Promoció i formació
3. Classificació professional
4. Política retributiva
5. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
6. Conciliació laboral, personal i familiar i ordenació del temps de treball

Tercero. Entrada en vigor y efectividad

El presente Acuerdo será efectivo desde el mismo momento de su firma por parte de la representación de la empresa y la de los Trabajadores con respecto a aquellos trabajadores debidamente representados en este acuerdo, pasando a formar parte de los anexos I del Plan de Igualdad y II del Código de Prevención del Acoso y la Violencia Cemex.

Vinculación a la totalidad

Cada uno de estos documentos constituye un todo indivisible y no podrán ser objeto de interpretaciones aisladas del conjunto de las estipulaciones convenidas en los mismos. Asimismo, en el supuesto de que la autoridad laboral o los Tribunales de lo Social resolviera, por demanda individual o colectiva, dejar sin efecto alguna las cláusulas del presente acuerdo, éste deberá ser revisado en su integridad con el objetivo de reconsiderarse en su totalidad.

Y para que conste y en prueba de conformidad, todas las partes firman en seis ejemplares y a un solo efecto, el presente Acuerdo, en el lugar y fechas indicadas en el encabezamiento.

Plan de igualdad Grupo Cemex España

Introducción

El Grupo Cemex España, tiene como valores el respeto y la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Comprometidos con la erradicación de cualquier tipo de discriminación, acoso o circunstancia que dificulte el desarrollo profesional de los hombres y mujeres que integran el grupo el Cemex.

Facilitando el acceso al empleo, formación, promoción y política retributiva en condiciones de igualdad y manteniendo un ambiente de trabajo libre de conductas discriminatorias.

Y propiciando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Elaboramos el presente Plan de Igualdad de Oportunidades, en concordancia con los valores antes señalados y con los principios y directrices establecidos en la «Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».

Plan de igualdad

I. Definición

El Plan de Igualdad del Grupo Cemex es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar dentro de las empresas del grupo, la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres, así como a eliminar la discriminación por razón de sexo.

II. Finalidad del Plan de Igualdad Grupo Cemex

El Plan de Igualdad Cemex tiene como finalidad promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres del Grupo Cemex, hacer efectivo los principios de igualdad de trato y no discriminación y recoger medidas que favorezcan la incorporación, permanencia y desarrollo de las personas, con el objetivo de establecer igualdad de oportunidades entre los mujeres y hombres a todos los niveles de la organización empresarial.

Para cumplir con su finalidad, el Plan de Igualdad Cemex, ha establecido objetivos específicos a corto y medio plazo, en base al diagnóstico de situación.

III. Objetivos y Acciones específicas del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad del Grupo Cemex comprende:

i. El establecimiento de objetivos en materia de igualdad, en relación a:

1. El acceso al empleo y contratación,
2. Promoción y formación
3. Clasificación profesional
4. Política retributiva
5. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
6. Conciliación laboral, personal y familiar y Ordenación del tiempo de trabajo

ii. Accions específiques tendents a aconseguir els objectius establits.

1. Igualtat en l'accés a l'ocupació i en la contractació.

El Grupo Cemex garanteix i promou la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes, en l'accés a l'ocupació i en la contractació.

Els processos de selecció són objectius i imparcials i no es fan distincions ni discriminacions per raó del gènere dels candidats.

La contractació del personal en les empreses del Grupo, en les seues diverses modalitats, es realitza en funció dels requeriments i de les necessitats de l'empresa, sense que el gènere de la persona a contractar determine la modalitat de contractació.

1.1. Accions per a facilitar la igualtat en els processos de selecció:

Amb la finalitat de mantindre l'objectivitat i la transparència en els processos de selecció, el Grupo Cemex, afavorirà les accions següents:

- Utilitzar sistemes de valoració analítica de llocs de treball que garantisquen la neutralitat.

- Realitzar processos de selecció, qualificació i valoració dels candidats als llocs de treball, en funció de factors que responguen a criteris objectius, capacitats (coneixements i aptituds), esforç (físic i mental), responsabilitat, condicions de treball, sense que en cap cas es discrimine o valore ningú per raó de gènere.

1.2. Publicacions de les ofertes de treball.

En les ofertes d'ocupació que el Grupo Cemex publique, amb independència del mitjà o suport utilitzat per a la seua difusió, no figurarà cap terme o expressió que pugua contindre en si mateix una limitació per raó de gènere.

En este sentit, es prestarà especial atenció en la redacció de les ofertes de treball, a efectes que no siguen publicades ofertes dirigides únicament a persones d'un sexe determinat.

Els processos de selecció utilitzats en la cobertura de llocs i funcions seran idèntics per a dones i homes i s'aplicaran i desenvoluparan exactament sota les mateixes condicions.

Els principis anteriorment definits s'aplicaran tant en els processos en què la selecció es realitza directament per una entitat del Grupo Cemex, com quan siguen realitzats per una empresa externa especialitzada.

En el cas que el Grupo Cemex contracte consultors o col·laboradors externs per als processos de selecció i contractació, se'ls informarà respecte dels paràmetres d'igualtat existents en els processos de selecció, amb el fi que estos apliquen i respecten els criteris abans descrits. Així mateix, el Grupo Cemex realitzarà els controls necessaris per a vetlar pel seu compliment.

1.3. Igualtat en la contractació.

Amb la finalitat d'evitar discriminacions en qualsevol de les modalitats de contractació, siga esta; indefinida, eventual, parcial, etc., en el Grupo Cemex:

- No existirà predeterminació ni discriminació per raó de gènere en l'aplicació dels diferents tipus de contractació laboral ni en el moment de la seua novació o rescissió.

- Es donarà prioritat a les modalitats de contractació que aporten seguretat i un projecte a llarg termini.

- S'analitzarà periòdicament els contractes de treball classificats per gènere i modalitat de contractació fixa/temporal.

2. Igualtat en la promoció i formació:

Amb la finalitat de promoure i refermar la igualtat d'oportunitats en la promoció i formació de les dones i dels homes de l'empresa, el Grupo Cemex:

- Utilitzarà criteris objectius per a la promoció de dones i homes, tenint en compte la seua formació, mèrits, titulació acadèmica, coneixement del lloc de treball i historial professional.

- Fomentarà la igualtat d'oportunitats en les promocions, perquè tant homes com dones puguin millorar la seua situació laboral.

2.1 Promoció interna, plans de carrera i formació:

La promoció interna, així com els plans de carrera del Grupo Cemex, i programes de formació, continuaran regint-se en funció de

ii. Acciones específicas tendentes a alcanzar los objetivos establecidos.

1. Igualdad en el acceso al empleo y en la contratación.

El Grupo Cemex garantiza y promueve la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres, en el acceso al empleo y en la contratación.

Los procesos de selección son objetivos e imparciales, no haciéndose distinciones ni discriminaciones por razón del género de los candidatos.

La contratación del personal en las empresas del Grupo, en sus diversas modalidades, se realiza en función de los requerimientos y necesidades de la empresa, sin que el género de la persona a contratar determine la modalidad de contratación.

1.1. Acciones para facilitar la igualdad en los procesos de selección:

Con la finalidad de mantener la objetividad y transparencia en los procesos de selección, el Grupo Cemex, favorecerá las siguientes acciones:

- Utilizar sistemas de valoración analítica de puestos de trabajo que garanticen la neutralidad.

- Realizar procesos de selección, calificación y valoración de los candidatos a los puestos de trabajo, en función de factores que respondan a criterios objetivos, capacidades (conocimientos y aptitudes), esfuerzo (físico y mental), responsabilidad, condiciones de trabajo, sin que en ningún caso se discrimine o valore a nadie por razón de género.

1.2. Publicaciones de las ofertas de trabajo.

En las ofertas de empleo que el Grupo Cemex publique, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en si mismo una limitación por razón de género.

En este sentido, se prestará especial atención en la redacción de las ofertas de trabajo, a efectos que no sean publicadas ofertas dirigidas únicamente a personas de un sexo determinado.

Los procesos de selección utilizados en la cobertura de puestos y funciones serán idénticos para mujeres y hombres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Los principios anteriormente definidos serán de aplicación tanto en los procesos en los que la selección se realice directamente por una Entidad del Grupo Cemex, como cuando sean realizados por una Empresa externa especializada.

En el supuesto de que el grupo Cemex contrate consultores o colaboradores externos para los procesos de selección y contratación, se les informará respecto de los parámetros de igualdad existentes en los procesos de selección, con el fin que éstos apliquen y respeten los criterios antes descritos. Asimismo, el Grupo Cemex realizará los controles necesarios para velar por su cumplimiento.

1.3. Igualdad en la contratación.

Con la finalidad de evitar discriminaciones en cualquiera de las modalidades de contratación, sea esta; indefinida, eventual, parcial, etc., en el Grupo Cemex:

- No existirà predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral ni en el momento de su novación o rescisión.

- Se dará prioridad a las modalidades de contratación que aporten seguridad y un proyecto a largo plazo.

- Se analizará periódicamente los contratos de trabajo clasificados por género y modalidad de contratación fija/temporal.

2. Igualdad en la promoción y formación:

Con la finalidad de promover y afianzar la igualdad de oportunidades en la promoción y formación de las mujeres y hombres de la empresa, el Grupo Cemex:

- Utilizará criterios objetivos para la promoción de mujeres y hombres, teniendo en cuenta su formación, méritos, titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional.

- Fomentarà la igualtat d'oportunitats en les promociones, para que tanto hombres como mujeres puedan mejorar su situación laboral.

2.1 Promoción interna, planes de carrera y formación:

La promoción interna, así como los planes de carrera del Grupo Cemex, y programas de formación, continuarán rigiéndose en función

críters objectius per a la promoció, tant d'homes com de dones, tenint en compte la formació i els mèrits, la titulació acadèmica, el coneixement del lloc de treball, l'historial professional les competències i les habilitats amb què ha de comptar la persona que ocuparà un lloc i forma de créixer en la companyia.

De la mateixa manera, en el desenvolupament dels plans de carrera i programes de formació, el Grupo Cemex procurarà que:

- Els horaris dels programes de formació, cursos, etc., desenvolupats com a part dels plans de carrera siguen compatibles amb la vida familiar i personal dels treballadors.

- Els cursos, seminaris, i capacitacions que realitze el personal, amb independència que formen part d'un Pla de Carrera, o no es dicten en horaris compatible amb la vida familiar i personal dels treballadors

3. Transparència en la classificació professional.

Els críters utilitzats per a establir la classificació professional del Grupo Cemex, són objectius, i s'evitarà en tot moment l'ús de termes, llenguatge, o "etiquetes", que indiquen l'existència de llocs destinats a un determinat sexe.

3.1 Accions específiques:

- Les categories professionals del Grupo Cemex són i seran neutres, es definiran independentment del gènere, sense fer cap menció en la seua definició o concepte a este.

- El Grupo Cemex establirà programes de sensibilització on es treballa sobre com identificar els estereotips relacionats amb els llocs de treball i el gènere, les seues conseqüències negatives, així com la forma d'evitar-los.

- S'utilitzaran els críters de detecció de potencials interns per a tots els treballadors i treballadores en una mateixa categoria professional.

4. Igualtat en la retribució:

La política salarial del Grupo Cemex es basa en principis i críters objectivables, sense que en cap cas es tinguen en compte críters diferenciadors per raó de gènere. Amb la finalitat de refermar la política d'igualtat retributiva, el Grupo Cemex adoptarà les mesures següents:

- Es realitzarà anualment un anàlisi estadística de les remuneracions percebudes per dones i homes que integren la plantilla.

- Si hi ha diferències salarials, s'analitzarà si estes tenen justificació en críters objectius i no considerats com a discriminació indirecta.

- El sistema retributiu dels treballadors del Grupo Cemex, s'estableix en funció de críters objectius, com ara la valoració dels llocs de treball, els resultats obtinguts, i amb independència de les persones que ocupen els llocs, o del seu gènere. De la mateixa manera els complements salarials estan establits amb críters clars i objectius.

4.1 Principis que regixen la igualtat retributiva del Grupo Cemex.

La igualtat retributiva dins del Grupo Cemex es regirà pels principis següents:

- Principi de neutralitat: prohibició de considerar raons de gènere

- Principi d'equivalència: necessitat en la valoració de llocs de treball d'atindre's a les característiques i al perfil professional requerit.

- Principi de proporcionalitat: ponderar la importància numèrica de cada un dels factors en proporció a la seua utilitat en l'organització empresarial i en el procés productiu, així com a la concurrència d'altres factors.

5. Assetjament sexual i assetjament discriminatori.

El Grupo Cemex, reprovà i sanciona tota forma d'assetjament a l'interior de l'empresa, en particular reprovà i sanciona l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Amb la finalitat de previndre i eradicar l'assetjament a l'interior de l'empresa, i en forma conjunta amb la implementació d'este Pla d'Igualtat, el Grupo Cemex ha establert un "Codi de Prevenció de l'Assetjament Cemex".

5.1 Accions específiques contra l'assetjament sexual i assetjament discriminatori:

de críters objectius per a la promoció, tanto de hombres como de mujeres, teniendo en cuenta la formación y los méritos, la titulación académica, el conocimiento del puesto de trabajo, el historial profesional las competencias y habilidades con las que debe contar la persona que ocupará un puesto y forma de crecer en la compañía.

Del mismo modo, en el desarrollo de los planes de carrera y programas de formación, el Grupo Cemex procurará que:

- Los horarios de los programas de formación, cursos, etc., desarrollados como parte de los planes de carrera sean compatibles con la vida familiar y personal de los trabajadores.

- Los cursos, seminarios, y capacitaciones que realice el personal, con independencia que formen parte de un plan de carrera, o no se dicten en horarios compatible con la vida familiar y personal de los trabajadores

3. Transparencia en la clasificación profesional.

Los criterios utilizados para establecer la clasificación profesional del Grupo Cemex, son objetivos, evitándose en todo momento el uso de términos, lenguaje, o «etiquetas», que indiquen la existencia puestos destinados a un determinado sexo.

3.1 Acciones específicas:

- Las categorías profesionales del Grupo Cemex son y serán neutras, definiéndose independientemente del género, sin hacer mención alguna en su definición o concepto éste.

- El Grupo Cemex establecerá programas de sensibilización donde se trabaje sobre como identificar los estereotipos relacionados con los puestos de trabajo y el género, sus consecuencias negativas, así como la forma de evitarlos.

- Se utilizarán los criterios de detección de potenciales internos para todos los trabajadores y trabajadoras en una misma categoría profesional.

4. Igualdad en la retribución:

La política salarial del Grupo Cemex se basa en principios y criterios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género. Con la finalidad de afianzar la política de igualdad retributiva, el Grupo Cemex adoptará las siguientes medidas:

- Se realizará anualmente un análisis estadístico de las remuneraciones percibidas por mujeres y hombres que integran la plantilla.

- De existir diferencias salariales se analizará si estas tienen justificación en criterios objetivos y no considerados como discriminación indirecta.

- El sistema retributivo de los trabajadores del Grupo Cemex, se establece en función de criterios objetivos, tales como la valoración de los puestos de trabajo, los resultados obtenidos, y con independencia de las personas que ocupan los puestos, o de su género. Del mismo modo los complementos salariales están establecidos con criterios claros y objetivos.

4.1 Principios que rigen la igualdad retributiva del Grupo Cemex.

La igualdad retributiva dentro del Grupo Cemex se regirá por los siguientes principios:

- Principio de neutralidad: prohibición de considerar razones de género

- Principio de equivalencia: necesidad en la valoración de puestos de trabajos de atenderse a las características y perfil profesional requerido.

- Principio de proporcionalidad: ponderar la importancia numérica de cada uno de los factores en proporción su utilidad en la organización empresarial y en el proceso productivo, así como a la concurrència de otros factores.

5. Acoso sexual y acoso discriminatorio.

El Grupo Cemex, reprueba y sanciona toda forma de acoso al interior de la empresa, en particular reprueba y sanciona el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Con la finalidad de prevenir y erradicar el acoso al interior de la empresa, y en forma conjunta con la implementación de este Plan de Igualdad, el Grupo Cemex, ha establecido un «Código de Prevención del Acoso Cemex».

5.1 Acciones específicas contra el acoso sexual y acoso discriminatorio:

5.1.1 Prevenció i formació a efectes d'evitar l'assetjament en el Grupo Cemex.

– El Grupo Cemex ha implementat el “Codi de Prevenció de l’Acaçament Cemex”, que recull el compromís de l’empresa amb l’eradicació de tota forma d’assetjament, fent un especial èmfasi en la prevenció i sanció de l’assetjament sexual i per raó de sexe, manifestant que les conductes d’assetjament no són tolerades ni exemptes de sanció, explicitant el dret a la queixa dels treballadors.

– Formació i informació a tots els treballadors, respecte del contingut del Codi de Prevenció de l’Assetjament, explicant-se que s’entén per comportaments inapropiats, i precisant-se que la direcció i els superiors jeràrquics tenen un deure real de vetlar per l’aplicació de la política contra l’assetjament.

– Les empreses del Grupo Cemex realitzaran cursos de formació i capacitatí especifica a càrrecs mitjans, caps, gerents i responsables que els permeten administrar el compliment del Codi de Prevenció de l’Assetjament, així com identificar els factors que contribueixen a crear un ambient de treball lliure de tota forma d’assetjament.

5.1.2 Actuació reactiva.

– El Codi de Prevenció de l’Assetjament Cemex, estableix un procediment o protocol d’actuació, que determina amb claredat davant de qui i com presentar una denúncia per assetjament i quins són els drets i deures de la presumpta víctima com del presumpte assetjador durant la tramitació del procediment.

– Preservació i protecció especial de la intimitat. Les investigacions es realitzaran amb total respecte de totes les parts. Les persones que investiguen les denúncies d’assetjament no tindran connexió amb les parts.

6. Conciliació laboral, personal i familiar i ordenació del temps de treball.

El Grupo Cemex és conscient de la importància de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar dels seus treballadors, així com de l’ordenació del temps de treball.

Amb la finalitat de refermar i consolidar estos aspectes, el Grupo Cemex, adoptarà les accions específiques següents:

– Garantir que les persones que s’acullen a la jornada reduïda no voran frenat el desenvolupament de la seua carrera professional ni les seues possibilitats de promoció interna, ni seran relegades a llocs de treball de poca responsabilitat o capacitat de decisió.

– Explorar distintes fórmules d’adaptació de la jornada laboral i aplicar aquelles més adequades a les càrregues de treball, característiques de l’empresa o del centre de treball i la situació de la plantilla.

– Procurar que les reunions de treball del personal corporatiu i administratiu, es realitzen entre les 8.00 i 17.00 hores i que els divendres no es programen reunions amb posterioritat a les 14.00h.

– Facilitar la implementació d’horaris flexibles en aquells centres o llocs en què les circumstàncies organitzatives, productives i de mercat ho permeten.

IV. Pla de Comunicació del Pla d’Igualtat Efectiva, i Programes de Formació i capacitatí de la Igualtat d’Oportunitats.

Amb la finalitat de comunicar i capacitar al personal del Grupo Cemex respecte de la importància de la igualtat efectiva d’oportunitats, així com de la implementació d’esta Pla d’Igualtat:

– Es difondran les polítiques d’igualtat en tot el Grupo Cemex.

– S’impartiran programes de formació i capacitatí en la Igualtat d’Oportunitats, així com en el contingut i abast d’esta Pla d’Igualtat, dirigits als gerents, caps i càrrecs mitjans de totes les àrees cada centre de treball del Grupo, així com a tot el personal de recursos humans.

– Es realitzaran campanyes informatives dirigides a tots els treballadors del Grupo, respecte del contingut del Pla d’Igualtat Cemex. Estes campanyes informatives inclouran; xarrades, publicacions en els taulers d’anuncis de cada centre de treball, publicacions en el butlletí de premsa Cemex, enviaments per correu electrònic, etc.

– Es comunicaran els beneficis de la igualtat: en la reducció de costos, la retenció del talent, clima laboral, etc.

V. Implantació i Seguiment del Pla d’Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

5.1.1 Prevención y formación a efectos de evitar el acoso en el Grupo Cemex.

– El Grupo Cemex ha implementado el “Código de Prevención del Acoso Cemex”, que recoge el compromiso de la empresa con la erradicación de toda forma de acoso, haciendo un especial énfasis en la prevención y sanción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, manifestando que las conductas de acoso no son toleradas ni exentas de sanción, explicitando el derecho a la queja de los trabajadores.

– Formación e información a todos los trabajadores, respecto del contenido del Código de Prevención del Acoso, explicándose que se entiende por comportamientos inapropiados, y precisándose que la dirección y los superiores jerárquicos tienen un deber real de velar por la aplicación de la política contra el acoso.

– Las empresas del Grupo Cemex realizarán cursos de formación y capacitación específica a mandos medios, jefes, gerentes y responsables que les permitan administrar el cumplimiento del Código de Prevención del Acoso, así como identificar los factores que contribuyen a crear un ambiente de trabajo libre de toda forma de acoso.

5.1.2 Actuación reactiva.

– El Código de Prevención del Acoso Cemex, establece un procedimiento o protocolo de actuación, que determina con claridad ante quien y como presentar una denuncia por acoso y cuales son los derechos y deberes de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento.

– Preservación y protección especial de la intimidad. Las investigaciones se realizaran con total respeto de todas las partes. Las personas que investigan las denuncias de acoso no tendrán conexión con las partes.

6. Conciliación laboral, personal y familiar y ordenación del tiempo de trabajo.

El Grupo Cemex es consciente de la importancia de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus trabajadores, así como de la ordenación del tiempo de trabajo.

Con la finalidad de afianzar y consolidar estos aspectos, el Grupo Cemex, adoptará las siguientes acciones específicas:

– Garantizar que las personas que se acojan a la jornada reducida no verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna, ni serán relegadas a puestos de trabajo de poca responsabilidad o capacidad de decisión.

– Explorar distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral y aplicar aquellas mas adecuadas a las cargas de trabajo, características de la empresa o del centro de trabajo y la situación de la plantilla.

– Procurar que las reuniones de trabajo del personal corporativo y administrativo, se celebren entre las 8.00 y 17.00 horas y que los viernes no se programen reuniones con posterioridad a las 14.00h.

– Facilitar la implementación de horarios flexibles en aquellos centros o puestos en los que las circunstancias organizativas, productivas y de mercado lo permitan.

IV. Plan de Comunicación del Plan de Igualdad Efectiva, y Programas de Formación y capacitación de la Igualdad de Oportunidades.

Con la finalidad de comunicar y capacitar al personal del Grupo Cemex respecto de la importancia de la igualdad efectiva de oportunidades, así como de la implementación de este Plan de Igualdad:

– Se difundirán las políticas de igualdad en todo el Grupo Cemex.

– Se impartirán programas de formación y capacitación en la Igualdad de oportunidades, así como en el contenido y alcance de éste Plan de Igualdad, dirigidos a los gerentes, jefes y mandos medios todas las áreas cada centro de trabajo del Grupo, así como a todo el personal de recursos humanos.

– Se realizarán campañas informativas dirigidas a todos los trabajadores del Grupo, respecto del contenido del Plan de Igualdad Cemex. Estas campañas informativas incluirán; charlas, publicaciones en los tabloneros de anuncios de cada centro de trabajo, publicaciones en el boletín de prensa Cemex, envíos por correo electrónico, etc.

– Se comunicarán los beneficios de la igualdad: en la reducción de costes, la retención del talento, clima laboral, etc.

V. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

La Direcció General de Recursos Humans, supervisarà el compliment dels principis, objectius i accions continguts en este Pla d'Igualtat. Per a això designarà un equip responsable d'impulsar i vetlar pel compliment del pla.

VI. Seguiment i avaluació.

Una vegada a l'any l'àrea de Recursos Humans de l'empresa realitzarà una anàlisi global de la situació d'igualtat efectiva entre dones i homes. En esta anàlisi s'avaluaran les àrees estudiades en el Diagnòstic de Situació, i, a més, podrà incloure enquestes, focus group, etc.

En estes avaluacions s'analitzarà el grau de compliment dels objectius fixats en este Pla d'Igualtat.

No obstant això, el gerent de Recursos Humans de cada una de les zones i la Direcció de Recursos Humans d'OCC realitzaran trimestralment un seguiment dels processos de selecció i contractació amb la finalitat d'assegurar una contractació lliure de qualsevol tipus de desigualtat.

Codi de prevenció de l'assetjament i la violència en el treball

Declaració de Principis

El mutu respecte a la dignitat i a la diversitat en el lloc de treball ha sigut, des dels seus començaments, una premissa constant en el Grupo Cemex.

Cemex reprova i condemna tot tipus d'assetjament i violència en l'àmbit laboral.

L'assetjament i la violència són una problemàtica que pot afectar tots. Per això, només per mitjà del consens i la col·laboració de tots i cada un dels que formem part de Cemex podrem previndre'ls i eradicar-los.

Este Codi està constituït per una sèrie de principis generals la finalitat del qual és la de ser un marc referencial d'actuació per a la prevenció, la determinació i la sanció de l'assetjament i la violència dins del lloc de treball.

Basant-se en això i coadjuvant al Codi d'Ètica Cemex s'elabora el present Codi de Prevenció de l'Assetjament i la Violència en el Treball.

I. Definició de conductes no tolerades.

L'assetjament consisteix en una conducta de tipus persecutòria o de fustigació cap a una persona. Esta conducta pot ser:

– Assetjament sexual:

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn d'intimidació, degradant o ofensiu.

Assetjament laboral, moral o *mobbing*

S'entén per tal a la fustigació o assetjament sistemàtic i reiterat que es produïx durant un temps prolongat, incitat per companys de treball i/o superiors, bé de forma individual o col·lectiva, ocasionant un perjudici físic i/o psicològic per al treballador, amb la finalitat que el treballador assetjat renunci a su lloc de treball o obtindre com a benefici de la conducta d'assetjament el patiment de la víctima.

– Assetjament per raó de condició:

Està constituït per totes aquelles conductes de fustigació basada en la raça, en el sexe, en la religió, en l'opinió o en qualsevol altra situació o circumstància personal o social, amb la finalitat, en dificultar-li a la persona assetjada la seua total integració, de produir-li un perjudici.

II Mesures preventives

Amb l'objectiu de previndre, descoratjar, i sancionar els comportaments d'assetjament en l'empresa, es posaran en marxa les mesures següents:

A. Comunicar, divulgar i sensibilitzar sobre la problemàtica de l'assetjament en l'empresa, així com el Codi de Prevenció de l'Assetjament Cemex.

La Dirección General de Recursos Humanos, supervisarà el cumplimiento de los principios, objetivos y acciones contenidos en este Plan de Igualdad. Para ello designará un equipo responsable de impulsar y velar por el cumplimiento del plan.

VI. Seguimiento y evaluación.

Una vez al año, se realizará un análisis global de la situación de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a ser realizada por el área de Recursos Humanos de la empresa. En este análisis se evaluarán las áreas estudiadas en el Diagnóstico de Situación, pudiendo además incluir encuestas, focus group, etc.

En estas evaluaciones se analizará el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en este Plan de Igualdad.

No obstante el gerente de Recursos Humanos de cada una de las zonas y la Dirección de Recursos Humanos de OCC realizarán trimestralmente un seguimiento a los procesos de selección y contratación con la finalidad de asegurar una contratación libre de cualquier tipo de desigualdad.

Código de prevención del acoso y la violencia en el trabajo

Declaración de Principios

El mutuo respeto a la dignidad y a la diversidad en el lugar de trabajo ha sido, desde sus comienzos, una premisa constante en el Grupo Cemex.

Cemex reprueba y condena todo tipo de acoso y violencia en el ámbito laboral.

El acoso y la violencia son una problemática que puede afectar a todos. Por ello, sólo mediante el consenso y la colaboración de todos y cada uno de los que formamos parte de Cemex podremos prevenirlo y erradicarlo.

Este Código está constituido por una serie de principios generales cuya finalidad es la de ser un marco referencial de actuación para la prevención, determinación y sanción del acoso y la violencia dentro del lugar de trabajo.

En base a lo anteriormente señalado y coadyuvando al Código de Ética Cemex se elabora el presente Código de Prevención del Acoso y la Violencia en el Trabajo.

I. Definición de conductas no toleradas.

El acoso consiste en una conducta de tipo persecutoria o de hostigamiento hacia una persona. Esta conducta puede ser:

– Acoso sexual:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso laboral, moral o *Mobbing*

Se entiende por tal al hostigamiento o acoso sistemático y reiterado que se produce durante un tiempo prolongado, incitado por compañeros de trabajo y/o superiores, bien de forma individual o colectiva, acarreando un perjuicio físico y/o psicológico para el trabajador, con la finalidad de que el trabajador acosado renuncie a su puesto de trabajo u obtener como beneficio de la conducta acosatoria el sufrimiento de la víctima.

– Acoso por razón de condición:

Está constituido por todas aquellas conductas de hostigamiento basadas en la raza, en el sexo, en la religión, en la opinión o en cualquier otra situación o circunstancia personal o social, con la finalidad, al dificultarle a la persona acosada su total integración, de producirle un perjuicio.

II Medidas preventivas

Con el objetivo de prevenir, desalentar, y sancionar los comportamientos de acoso en la empresa, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

A. Comunicar, divulgar y sensibilizar sobre la problemática del acoso en la empresa, así como el Código de Prevención del Acoso Cemex.

La comunicació subratllarà el compromís de la direcció de garantir ambients de treball en què es respecte la dignitat i la llibertat de les persones treballadores.

Els mitjans de publicació i comunicació del present Codi seran:

- Publicació del Codi de Prevenció de l'Assetjament en la intranet de Cemex per a coneixement de tot el personal. Per a aquells treballadors que no tinguen accés a la intranet se'ls entregarà el Codi en format físic amb justificació de recepció.

- Publicació en el tauler d'anuncis en el centre de treball.

- Difusió a través del correu electrònic, del text íntegre del Codi de Prevenció de l'Acaçament.

- Publicació de notes relatives al Codi de Prevenció de l'Assetjament, en els butlletins i mitjans de comunicació interns.

- Incloure dins del Pla de Formació Anual matèries específiques de prevenció de l'assetjament.

- Elaboració de material informatiu sobre la prevenció i sanció de l'assetjament, així com respecte del contingut i abast del Codi de Prevenció de l'Assetjament Cemex.

- Entrega, al personal de nou ingrés, junt amb el Codi d'Ètica, del Codi de Prevenció de l'Assetjament i la Violència en el treball Cemex, sol·licitant la firma d'un escrit en el qual es farà constar que el personal nou ha sigut informat, comprén i accepta el contingut i es compromet a respectar els codis Cemex mencionats.

B. Responsabilitat.

Tot el personal té la responsabilitat d'ajudar a garantir un entorn laboral en què es respecte la dignitat. Els directors i càrrecs intermedis tenen el deure de posar en pràctica la política contra l'assetjament, tenint l'obligació de previndre i evitar que este es produïska, així com el deure de sancionar qualsevol tipus d'assetjament a l'interior de l'organització.

C. Programes de formació dirigits a tot el personal de l'empresa

La prevenció de l'assetjament, així com el contingut i l'abast del Codi de Prevenció de l'Assetjament Cemex, seran inclosos en els programes formatius de l'empresa. Així mateix, es realitzaran jornades i accions informatives a tot el personal de l'empresa que hauran de tindre per objectiu la identificació dels factors que contribueixen a crear un entorn laboral exempt d'assetjament, i que els participants siguen plenament conscients de les seues responsabilitats en el marc de la política empresarial contra este.

D. Programes específics de formació:

Impartir formació que permetja identificar els factors que contribueixen que no es produïska conflictes en les relacions entre companys o entre els treballadors i els seus superiors.

E. Així mateix Cemex realitzarà programes específics de formació en temes de prevenció de l'assetjament, mecanismes d'actuació, sancions i implicacions legals derivades de l'assetjament en l'empresa, així com del contingut del Codi de Prevenció de l'Assetjament Cemex, dirigit a tot el personal i en particular a personal directiu, caps de departament, personal de Recursos Humans, càrrecs mitjans, delegats de prevenció, representants dels treballadors i personal de servei mèdic.

Seguiment de les mesures, programes i pla de prevenció:

S'establiran sistemes d'avaluació del pla de prevenció i dels diferents programes dissenyats dins del pla.

En compliment d'esta política es preveu:

- Millorar els sistemes de comunicació, motivació i participació.

- Realitzar estudis i publicar informes sobre la prevenció, detecció i sanció de l'assetjament en l'empresa.

- Investigar la problemàtica dels diferents tipus d'assetjament en el lloc de treball, en concordança amb el que ha establert l'organització del treball i amb factors com ara: sexe, edat, sector i professió.

- Prestar ajuda de tipus moral, mèdica i psicològica a les possibles víctimes d'assetjament.

III Procediment d'Actuació en cas d'assetjament o conductes no tolerades en l'empresa.

Finalitat

La comunicació subratllarà el compromís de la direcció de garantir ambients de treball en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

Los medios de publicación y comunicación del presente Código serán:

- Publicación del Código de Prevención del Acoso en la intranet de Cemex para conocimiento de todo el personal. Para aquellos trabajadores que no tengan acceso a la intranet se les entregará dicho Código en formato físico con acuse de recibo.

- Publicación en el tablón de anuncios en los centro de trabajo.

- Difusión a través del correo electrónico, del texto íntegro del Código de Prevención del Acoso.

- Publicación de notas relativas al Código de Prevención del Acoso, en los Boletines y medios de comunicación internos.

- Incluir dentro del Plan de Formación Anual materias específicas de prevención del acoso.

- Elaboración de material informativo sobre la prevención y sanción del acoso, así como respecto del contenido y alcances del Código de Prevención del Acoso Cemex.

- Entrega, al personal de nuevo ingreso, junto con el Código de Ética, del Código de Prevención del Acoso y la Violencia en el trabajo Cemex, solicitando la firma de un escrito en el cual se hará constar que el personal de nuevo ha sido informado, comprende y acepta el contenido y se compromete a respetar los mencionados códigos Cemex.

B. Responsabilidad.

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. Los directores y mandos intermedios tienen el deber de poner en práctica la política contra el acoso, teniendo la obligación de prevenir y evitar que este se produzca, así como el deber de sancionar cualquier tipo de acoso al interior de la organización.

C. Programas de formación dirigidos a todo el personal de la empresa

La prevención del acoso, así como el contenido y los alcances del Código de Prevención del Acoso Cemex, serán incluidos en los programas formativos de la empresa. Asimismo, se realizarán jornadas y acciones informativas a todo el personal de la empresa que deberán tener por objetivo la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

D. Programas específicos de formación:

Impartir formación que permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca conflictos en las relaciones entre compañeros o entre los trabajadores y sus superiores.

Asimismo Cemex realizará programas específicos de formación en temas de prevención del acoso, mecanismos de actuación, sanciones e implicaciones legales derivadas del acoso en la empresa, así como del contenido del Código de Prevención del Acoso Cemex, dirigido a todo el personal y en particular a personal directivo, jefes de departamento, personal de Recursos Humanos, mandos medios, delegados de prevención, representantes de los trabajadores y personal de servicio médico.

E. Seguimiento de las medidas, programas y plan de prevención:

Se establecerán sistemas de evaluación del plan de prevención y de los diferentes programas diseñados dentro del plan.

En cumplimiento de ésta política se prevé:

- Mejorar los sistemas de comunicación, motivación y participación.

- Realizar estudios y publicar informes sobre la prevención, detección y sanción del acoso en la empresa.

- Investigar la problemática de los diferentes tipos de acoso en el lugar de trabajo, en concordancia con lo establecido por la organización del trabajo y con factores tales como: sexo, edad, sector y profesión.

- Prestar ayuda de tipo moral, médica y psicológica a las posibles víctimas de acoso.

III Procedimiento de Actuación en caso de acoso o conductas no toleradas en empresa.

Finalidad

S'establiran mecanismes de canalització de denúncies presentades. Les dites denúncies seran tractades amb diligència i confidencialitat a través de procediments concrets i efectius.

Doble via procedimental.

La persona que considere que es troba en una situació de les anteriorment descrites podrà lliurement decidir l'inici d'un procediment informal o formal.

A. Procediment informal.

Es el procediment que es caracteritza per la seua brevetat i senzillesa, la finalitat del qual és corregir i evitar totes aquelles situacions que, sense arribar a ser catalogades d'assetjament, podrien transformar-se en situacions conflictives dins de l'àmbit laboral.

El procediment es durà a terme per una comissió denominada Comissió en Procediment Informal. Esta Comissió serà de caràcter col·legiat i estarà constituïda per un empleat de l'àrea de Recursos Humans o Relacions laborals, un representant dels treballadors i personal sanitari, ambdós del centre de treball on es produeix la situació d'assetjament denunciada. Si no hi ha servei mèdic, podrà sol·licitar-se l'informe d'un metge o especialista, si es requereix per a contribuir a avaluar els fets.

– Escoltar, rebre, processar i investigar qualsevol denúncia que, de presumpte assetjament, se li puga presentar bé siga de manera verbal o escrita.

– Citar les parts involucrades, recollir declaracions i aclarir els fets.

– Alçar una acta amb els resultats aconseguits

– Proposar mesures preventives i correctores de situacions conflictives.

– Realitzar un seguiment del compliment de l'acord, així com de la realització de les mesures preventives, a estos efectes podrà designar una persona encarregada de realitzar este seguiment.

– Sol·licitar l'obertura del procediment formal quan de la investigació s'evidencie una situació d'assetjament.

– Vetlar per la celeritat del procediment informal.

– Trametre l'expedient a la Comissió en procediment formal a fi de portar un registre de les denúncies formulades així com de les actes o de qualsevol document presentat. Este registre serà de caràcter confidencial al qual únicament tindrà accés l'òrgan instructor.

– Recollir la investigació (documents, testimonis etc.) en format físic.

– Presentar un informe amb propostes tant de solució de conflicte com d'obertura del procediment formal.

A.1. Fases del procediment informal.

– Obertura del procediment:

El procediment s'iniciarà a petició del treballador presumptament assetjat, o de qualsevol persona que siga testimoni de l'assetjament, o de conductes contràries a este Codi i per mitjà de comunicació de la situació conflictiva, pels mitjans següents:

– Telefonada a un número destinat exclusivament a la recepció d'estes denúncies.

– Per mitjà de l'emplenament d'un formulari de denúncia que estarà a disposició en Cemex Plaça, departament de RRHH i serveis mèdics. Este formulari podrà entregar-se personalment o ser enviat a l'adreça de correu electrònic especialment habilitat per a la recepció de denúncies. Este formulari també podrà ser dipositat en la bústia de prevenció d'assetjament, ubicat en cada centre de treball.

Formulari de denúncia.doc

– Entrevista a les parts

La Comissió en procediment informal citarà les parts involucrades i aquelles persones que puguin aportar informació rellevant, en un termini no major de 5 dies hàbils comptats a partir de la recepció verbal o escrita de la denúncia de la situació conflictiva, a una entrevista la finalitat de la qual serà l'esclariment dels fets i la solució, mitjançant un acord, del conflicte.

– Elaboració i contingut de l'informe amb els resultats

Una vegada finalitzada l'entrevista, i en un termini màxim de 3 dies hàbils, la Comissió en procediment informal haurà d'elaborar un

Se establecerán mecanismos de canalización de denuncias presentadas. Dichas denuncias serán tratadas con diligencia y confidencialidad a través de procedimientos concretos y efectivos.

Doble via procedimental.

La persona que considere que se encuentra en una situación de las anteriormente descritas podrá libremente decidir el inicio de un procedimiento informal o formal.

A. Procedimiento Informal.

Es el Procedimiento que se caracteriza por su brevedad y sencillez, cuya finalidad es corregir y evitar todas aquellas situaciones que, sin llegar a ser catalogadas de acoso, podrían transformarse en situaciones conflictivas dentro del ámbito laboral.

El procedimiento se llevará a cabo por una comisión denominada Comisión en Procedimiento Informal. Esta Comisión será de carácter colegiado y estará constituida por un empleado del área de Recursos Humanos o Relaciones laborales, un representante de los trabajadores y personal sanitario, ambos del centro de trabajo donde se produce la situación de acoso denunciada. De no haber servicio médico podrá solicitarse el informe de un médico o especialista, si se requiere para contribuir a evaluar los hechos.

– Escuchar, recibir, procesar e investigar cualquier denuncia que, de presunto acoso, se le pueda presentar bien sea de manera verbal o escrita.

– Citar a las partes involucradas, recoger declaraciones, y esclarecer los hechos.

– Levantar un acta con los resultados alcanzados

– Proponer medidas preventivas y correctoras de situaciones conflictivas.

– Realizar un seguimiento del cumplimiento del acuerdo así como de la realización de las medidas preventivas, a cuyo efecto podrá designar una persona encargada de realizar dicho seguimiento.

– Solicitar la apertura del procedimiento formal cuando de la investigación se evidencie una situación de acoso.

– Velar por la celeridad del procedimiento informal y.

– Remitir el expediente a la Comisión en procedimiento formal a fin de llevar un registro de las denuncias formuladas así como de las actas o de cualquier documento presentado. Dicho registro será de carácter Confidencial al cual únicamente tendrá acceso el órgano instructor.

– Recoger la investigación (documentos, testimonios etc.) en formato físico.

– Presentar un informe con propuestas tanto de solución de conflicto como de apertura del procedimiento formal.

A.1. Fases del procedimiento informal.

– Apertura del procedimiento:

El procedimiento se iniciará a petición del trabajador presumiblemente acosado, o de cualquier persona que sea testigo del acoso, o de conductas contrarias a éste Código y mediante comunicación de la situación conflictiva, por los medios siguientes:

· Llamada telefónica a un número destinado exclusivamente a la recepción de estas denuncias.

· Mediante la cumplimentación de un formulario de denuncia que estará a disposición en Cemex Plaza, departamento de RRHH y servicios médicos. Dicho formulario podrá entregarse personalmente o ser enviado a la dirección de correo electrónico especialmente habilitado para la recepción de denuncias. Este formulario también podrá ser depositado en el Buzón de prevención de acoso, ubicado en cada centro de trabajo.

Formulario de denuncia.doc

– Entrevista a las partes

La Comisión en procedimiento informal citarà a las partes involucradas y a aquellas personas que puedan aportar información relevante, en un plazo no mayor de 5 días hábiles contados a partir de la recepción verbal o escrita de la denuncia de la situación conflictiva, a una entrevista cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos y la solución, mediante acuerdo, del conflicto.

– Elaboración y Contenido del Informe con los resultados

Finalizada la entrevista, y en un plazo máximo de 3 días hábiles, La Comisión en procedimiento informal deberá elaborar un informe

informe en el qual s'expressarà el resultat de la investigació i la proposta, de solució o si és el cas d'obertura del procediment formal.

L'informe haurà de contindre una relació succinta dels fets relatats pels entrevistats. En el cas d'haver aconseguit l'esclariment indubtable del fet l'acta haurà d'expressar tant les mesures proposades per a solucionar el conflicte com les mesures correctores la finalitat de les quals serà la de previndre situacions conflictives futures.

Es comunicarà el contingut de l'informe a les parts involucrades.

B. Procediment Formal

És el procediment assenyalat per a tramitar i solucionar aquelles situacions de presumpte assetjament considerades greus o que no han pogut resoldre's per la via del procediment informal.

Este procediment el desenvoluparà una Comissió denominada Comissió en Procediment Formal, la dita comissió estarà integrada per un responsable de l'Àrea de Recursos Humans o Relacions Laborals, un membre del Comitè d'Ètica, un advocat de l'àrea d'Assessoria Jurídica, un representant dels treballadors i un metge dels servicis mèdics d'empresa.

Conformada la Comissió es triarà, per majoria simple entre els quatre membres, el president, el secretari i els vocals, els quals podran, cada sis mesos, exercir de manera rotatòria les seues funcions.

Podrà sol·licitar-se a la Direcció de l'empresa, la col·laboració d'assessors o especialistes externs quan es requerisquen perquè es pronuncien sobre les consultes formulades per la comissió.

La dita comissió tindrà les funcions següents:

- Processar i investigar qualsevol denúncia que, de manera escrita i per presumpte assetjament, se li puga formular.
- Ser imparcial i portar tot el procediment des del seu inici fins a la seua finalització amb absoluta confidencialitat.
- Entrevistar les parts involucrades.
- Sol·licitar informes.
- Investigar per a establir la veracitat dels fets.
- Sol·licitar la col·laboració d'un psicòleg extern.
- Proposar mesures preventives i correctores de situacions conflictives, així com accions formatives.
- Sol·licitar com a pas previ, el compliment del procediment informal.
- Vetlar per la celeritat del procediment formal i el compliment dels terminis.
- Portar un registre de les denúncies formulades així com de les actes o de qualsevol document presentat. Este registre serà de caràcter confidencial al qual únicament tindrà accés la Comissió d'Investigació i Instrucció.
- Elaborar un informe amb els resultats dels casos investigats.

B.1. Fases del procediment formal

- Obertura del procediment

S'iniciarà per mitjà de denúncia:

1. A instància del presumptament assetjat.
 2. A instància de la Comissió en Procediment Informal
- Tramitació:

La denúncia es realitzarà en forma escrita per mitjà d'emplenament de formulari que es trobarà en el Cemex Plaça, Departament de RRHH i en els servicis mèdics.

Formulari de denúncia.doc

La denúncia s'entregarà al secretari de la Comissió.

En el cas que la sol·licitud d'obertura provinga de la Comissió en procediment informal s'hi haurà d'adjuntar còpia de l'informe que el promou.

La Comissió estudiarà la sol·licitud presentada i decidirà, basant-se en la gravetat dels fets i en un termini no major de 2 dies, si s'obre el procediment formal o si prèviament ha de realitzar-se el procediment informal.

- Citació

Una vegada decidida l'obertura del procediment formal la comissió tindrà un termini de 5 dies hàbils per a citar el denunciante o denunciants i el presumpte assetjador o assetjadors així com qualsevol altra persona que es considere que puga aportar informació rellevant.

La dita citació assenyalara el dia i l'hora en què, dins d'un termini màxim de 7 dies hàbils, s'escoltarà les parts. Així mateix, haurà

en el qual se expressarà el resultado de la investigación y la propuesta, de solución ó en su caso de apertura del procedimiento formal.

El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos relatados por los entrevistados. En el caso de haber logrado el esclarecimiento indubitado de los hechos el acta expresará tanto las medidas propuestas para solucionar el conflicto como las medidas correctoras cuya finalidad será la prevenir situaciones conflictivas futuras.

Se comunicará sobre el contenido del Informe a las partes involucradas.

B. Procedimiento Formal

Es el procedimiento señalado para tramitar y solucionar aquellas situaciones de presunto acoso consideradas graves o que no han podido solventarse por la vía del procedimiento informal.

Este Procedimiento lo desarrollará una comisión denominada Comisión en Procedimiento Formal dicha comisión estará integrada por un responsable del Área de Recursos Humanos o Relaciones Laborales, un miembro del Comité de Ética, un abogado del área de Asesoría Jurídica, un representante de los trabajadores y un médico de los Servicios médicos de empresa.

Conformada la Comisión se elegirá, por mayoría simple de entre los cuatro miembros, el presidente, el secretario y los vocales, los cuales podrán, cada seis meses, rotar en el ejercicio de sus funciones.

Podrá solicitarse a la Dirección de la empresa, la colaboración de asesores o especialistas externos cuando se requieran para que se pronuncien sobre las consultas formuladas por la comisión.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- Procesar e investigar cualquier denuncia que, de manera escrita y por presunto acoso, se le pueda formular.
- Ser imparcial y llevar todo el procedimiento desde su inicio hasta su finalización con absoluta confidencialidad.
- Entrevistar a las partes involucradas.
- Solicitar informes.
- Investigar para establecer la veracidad de los hechos.
- Solicitar la colaboración de un psicólogo externo.
- Proponer medidas preventivas y correctoras de situaciones conflictivas, así como acciones formativas.
- Solicitar como paso previo, el cumplimiento del procedimiento informal.
- Velar por la celeridad del procedimiento formal y el cumplimiento de los plazos.
- Llevar un registro de las denuncias formuladas así como de las actas o de cualquier documento presentado. Dicho registro será de carácter confidencial al cual únicamente tendrá acceso la Comisión de Investigación e Instrucción.
- Elaborar un informe con los resultados de los casos investigados.

B.1. Fases del procedimiento formal

- Apertura del procedimiento

Se iniciará mediante denuncia:

1. A instancia del presuntamente acosado.
 2. A instancia de la Comisión en Procedimiento Informal
- Tramitación:

La denuncia se realizará en forma escrita mediante cumplimentación de formulario que se encontrará en el Cemex Plaza, Departamento de RRHH y en los servicios médicos.

Formulario de denuncia.doc

La denuncia se entregará al secretario de la Comisión.

En el caso que la solicitud de apertura provenga de la Comisión en procedimiento informal se deberá adjuntar copia del Informe que lo promueve.

La Comisión estudiará la solicitud presentada y decidirá, en base a la gravedad de los hechos y en un plazo no mayor de 2 días, si se da apertura al procedimiento formal o si previamente debe celebrarse el procedimiento informal.

- Citación

Decidida la apertura del procedimiento formal la comisión tendrá un plazo de 5 días hábiles para citar al denunciante o denunciants y presunto acosador o acosadores así como a cualquier otra persona que se considere pueda aportar información relevante.

Dicha citación señalará el día y la hora en que, dentro de un plazo máximo de 7 días hábiles, se oirá a las partes. Asimismo deberá indi-

d'indicar el dret de les parts a proposar testimonis així com les proves documentals que consideren pertinents.

– Audiència

Es realitzarà el dia i a l'hora assenyalats en la citació davant de la Comissió de Procediment Formal i es realitzarà de forma separada.

– Informes

Una vegada realitzada l'audiència, la comissió podrà sol·licitar qualsevol informe que considere oportú i que li permeti l'esclariment dels fets, dins d'un termini màxim de 3 dies hàbils, comptat a partir de l'endemà de la realització de l'audiència, una vegada vençut este termini no podrà sol·licitar nous informes.

– Informe d'Investigació

La Comissió d'Investigació i Instrucció tindrà un termini de 7 dies hàbils, comptat a partir de l'endemà de la realització de l'audiència o, si no n'hi ha, del venciment del termini de sol·licitud de nous informes, per a elaborar un informe que elevarà a la Direcció General.

Este informe haurà de contindre les conclusions. En el cas que els fets siguin declarats constitutius d'assetjament, els qualificarà de greus o molt greus, atenent els fets i les conseqüències i proposarà les mesures preventives i d'ajuda a la víctima.

L'informe igualment es remetrà a la Direcció de Recursos Humans a fi que aplique les oportunes mesures disciplinàries.

En el cas que no haja pogut constatar-se una situació d'assetjament, es proposaran accions que contribuïsquen a propiciar un bon clima laboral.

IV Tipificació de Conductes Sancionades i Sistema de Conseqüències.

A. Assetjament sexual

a. Es tracta d'un comportament sexual o de connotació sexual.

b. Indesitjat pel subjecte afectat.

c. El comportament, es desenvolupa en l'àmbit d'organització i direcció de l'empresari.

d. Comprén accions de caràcter verbal, escrit, gestual o de contacte físic.

– Tipificació de Conductes. A títol enunciatiu:

a. La petició de favors sexuals per a si o per a un tercer connectada a una promesa de millora de les condicions de treball del sol·licitat, si este accepta; i/o a una amenaça de menyscabament d'estes condicions, o d'acomiadament, si aquell la rebutja.

b. La petició insistent de favors sexuals, en el lloc de treball, sense prendre en compte el rebuig manifest del sol·licitat.

c. La realització reiterada de conductes, comentaris o al·lusions de caràcter sexual en el lloc de treball, sense prendre en compte que són ofensius per a un altre. Queden inclosos les pràctiques que degraden les normals condicions del clima laboral: comentaris vexatoris, al·lusions abusives, burles sobre la preferència sexual de les persones, i gestos indecents o obscens.

d. Les conductes descrites en els casos b i c, executades de forma sistemàtica i recurrent durant un temps prolongat amb el propòsit de determinar a la víctima a deixar el seu treball.

A.1. Assetjament per raó de sexe

a. Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona.

b. Amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu

– Tipificació de Conductes. A títol enunciatiu:

a. Accés a la formació professional,

b. Promoció professional,

c. Condicions de treball, inclosos les retributives i les d'acomiadament,

d. Afiliació i participació en els òrgans de representació dels treballadors.

e. Discriminació de tracte respecte a les treballadores embarassades

f. Discriminació a les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del temps de treball, de mobilitat geogràfica o funcional o de suspensió de la relació laboral.

car el derecho de las partes a proponer testigos así como las pruebas documentales que consideren pertinentes.

– Audiencia

Se celebrará el día y la hora señalada en la citación ante la Comisión de procedimiento Formal y se realizará de forma separada.

– Informes

Celebrada la audiencia, la comisión podrá solicitar cualquier informe que considere oportuno y que le permita el esclarecimiento de los hechos, dentro de un plazo máximo de 3 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la celebración de la audiencia, vencido este plazo no podrá solicitar nuevos informes.

– Informe de Investigación

La Comisión de Investigación e Instrucción tendrá un plazo de 7 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la celebración de la audiencia o en su defecto del vencimiento del plazo de solicitud de nuevos informes, para elaborar un informe que elevará a la Dirección General.

Dicho Informe contendrá las conclusiones. En el supuesto de que los hechos sean declarados constitutivos de acoso, los calificará de grave o muy grave, atendiendo a los hechos y a las consecuencias y pondrá las medidas preventivas y de ayuda a la víctima.

El informe igualmente se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos a fin de que aplique las oportunas medidas disciplinarias.

En el supuesto de que no haya podido constatar-se una situación de acoso, se pondrán acciones que contribuyan a propiciar un buen clima laboral.

IV Tipificación de Conductas Sancionadas y Sistema de Consecuencias.

A. Acoso sexual

a. Se trata de un comportamiento sexual o de connotación sexual.

b. Indeseado por el sujeto afectado.

c. El comportamiento, se desarrolla en el ámbito de organización y dirección del empresario.

d. Comprende acciones de carácter verbal, escrito, gestual o de contacto físico.

– Tipificación de Conductas. A título enunciativo:

a. La petición de favores sexuales para sí o para un tercero conectada a una promesa de mejora de las condiciones de trabajo del solicitado, si éste acepta; y/o a una amenaza de menoscabo de tales condiciones, o de despido, si aquél la rechaza.

b. La petición insistente de favores sexuales, en el lugar de trabajo, sin tomar en cuenta el rechazo manifiesto del solicitado.

c. La realización reiterada de conductas, comentarios o alusiones de carácter sexual en el lugar de trabajo, sin tomar en cuenta su ofensividad para otro. Quedan incluidas las prácticas que degradan las normales condiciones del clima laboral: comentarios vejatorios, alusiones abusivas, burlas sobre la preferencia sexual de las personas, y gestos indecentes u obscenos.

d. Las conductas descritas en los casos b y c, ejecutadas de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado con el propósito de determinar a la víctima a dejar su trabajo.

A.1. Acoso por razón de sexo

a. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona.

b. Con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

– Tipificación de conductas. A título enunciativo:

a. Acceso a la formación profesional,

b. Promoción profesional,

c. Condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido,

d. Afiliación y participación en los órganos de representación de los trabajadores.

e. Discriminación de trato respecto a las trabajadoras embarazadas

f. Discriminación a las trabajadores víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, de movilidad geográfica o funcional o de suspensión de la relación laboral.

A.2. Assetjament per raó de condició

Esta constituït per totes aquelles conductes de fustigació basada en la raça, en el sexe, en la religió, en l'opinió o en qualsevol altra situació o circumstància personal o social, amb la finalitat, en dificultar-li a la persona assetjada la seua total integració, de produir-li un perjudici, així com crear un ambient d'intimidació.

– Tipificació de conductes, a títol enunciatiu:

a. Tractar un treballador/a de manera menys favorable al que haja sigut o serà un altre treballador/a en situació comparable, per motius d'origen racial, religiosos, ètnics, etc.

b. Situar treballadors/es d'un origen racial o ètnic concret, d'una determinada religió, o d'un sexe específic en desavantatge particular respecte a altres persones, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica pugja justificar-se objectivament.

c. Discriminar els treballadors per l'exercici dels drets que es reconeixen per la paternitat, adopció o acolliment en matèria de reducció, reordenació de temps de treball o de suspensió de la relació laboral.

d. Discriminar els treballadors després d'haver-se reintegrat al treball en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagen transcorregut més de 9 mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill.

A.3. Assetjament moral

a. Es produïx quan una persona o grup de persones exercixen una activitat de fustigació contra una altra o altres.

b. De forma sistemàtica (almenys, una vegada per setmana),

c. Durant un temps prolongat (més de 6 mesos),

d. En el lloc de treball o com a conseqüència del mateix.

– Tipificació de conductes. A títol enunciatiu:

a. D'organització

· El superior restringeix a la persona les possibilitats de parlar
· Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys

· Prohibir als companys que parlen a una persona determinada
· Obligar algú a executar tasques en contra de la seua consciència
· Jutjar el treball d'una persona de manera ofensiva
· Qüestionar sistemàticament i notòriament les decisions d'una persona

· No assignar tasques a una persona

· Assignar tasques degradants

b. Relacions socials / aïllament social

· Restringir als companys la possibilitat de parlar amb una persona

· Refusar la comunicació amb una persona a través de mirades i gestos

· Refusar la comunicació amb una persona a través de no comunicar-se directament amb ella

· No dirigir la paraula a una persona

· Tractar una persona com si no existira

c. Vida privada de la víctima

· Crítiques sistemàtiques sobre la vida privada d'una persona

· Terror telefònic

· Ridiculitzar una persona.

· Donar a entendre que una persona té problemes psicològics

· Mofar-se de les discapacitats d'una persona

· Imitar els gestos, les veus... d'una persona

· Mofar-se de la vida privada d'una persona

d. Violència física

· Amenaces de violència física

· Ús de violència menor

· Maltractament físic

e. Atacs a les actituds de la víctima

· Atacs a les actituds i creences polítiques

· Atacs a les actituds i creences religioses

· Burles que tinguen com a origen la nacionalitat d'una persona

f. Agressions verbals

· Proferir insults

· Crítiques permanents del treball de la persona

· Amenaces verbals

A.2. Acoso por razón de condición

Esta constituido por todas aquellas conductas de hostigamiento basadas en la raza, en el sexo, en la religión, en la opinión o en cualquier otra situación o circunstancia personal o social, con la finalidad, al dificultarle a la persona acosada su total integración, de producirle un perjuicio, así como crear un ambiente intimidatorio.

– Tipificación de conductas, a título enunciativo:

a. Tratar a un trabajador/a de manera menos favorable a lo que haya sido o vaya a ser otro trabajador/a en situación comparable, por motivos de origen racial, religiosos, étnicos, etc.

b. Situar a trabajadores/as de un origen racial o étnico concreto, de una determinada religión, o de un sexo específico en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente.

c. Discriminar a los trabajadores por el ejercicio de los derechos que se reconocen por la paternidad, adopción o acogimiento en materia de reducción, reordenación de tiempo de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

d. Discriminar a los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

A.3. Acoso moral

a. Se produce cuando una persona o grupo de personas ejercen una actividad de hostigamiento contra otra u otras.

b. De forma sistemática (al menos, una vez por semana),

c. Durante un tiempo prolongado (más de 6 meses),

d. En el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo.

– Tipificación de conductas. A título enunciativo:

a. Organizacionales

· El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar
· Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros

· Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada
· Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
· Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
· Cuestionar sistemáticamente y notoriamente las decisiones de una persona

· No asignar tareas a una persona

· Asignar tareas degradantes

b. Relaciones sociales / aislamiento social

· Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona

· Rehúsar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos

· Rehúsar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella

· No dirigir la palabra a una persona

· Tratar a una persona como si no existiera

c. Vida privada de la víctima

· Críticas sistemáticas sobre la vida privada de una persona

· Terror telefónico

· Ridiculizar a una persona.

· Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos

· Mofarse de las discapacidades de una persona

· Imitar los gestos, voces... de una persona

· Mofarse de la vida privada de una persona

d. Violencia física

· Amenazas de violencia física

· Uso de violencia menor

· Maltrato físico

e. Ataques a las actitudes de la víctima

· Ataques a las actitudes y creencias políticas

· Ataques a las actitudes y creencias religiosas

· Burlas que tengan como origen la nacionalidad de una persona

f. Agresiones verbales

· Proferir insultos

· Críticas permanentes del trabajo de la persona

· Amenazas verbales

- Difondre rumors sobre qüestions infundades.
- Difondre comentaris negatius d'índole personal.

B. Sancions

L'aplicació de sancions per les conductes contràries a este Codi, correspondrà a la Direcció de l'empresa, considerant la qualificació, la gravetat dels fets i els perjudis causats i tenint en compte les normes de règim disciplinari i sancions regulat en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'autor d'assetjament.

C. Mesures cautelars

En els supòsits de faltes greus i molt greus, i sempre que hi haja indicis suficients de l'existència d'assetjament, la Comissió podrà proposar a la Direcció com a mesura cautelar i preventiva:

1. La suspensió d'ocupació i sou durant el temps d'instrucció de l'expedient disciplinari.
2. La separació de la presumpta víctima i el/la presumpte/a assetjador/a durant el temps d'instrucció de l'expedient disciplinari.
3. Altres mesures cautelars que s'estimen oportunes i/o proporcionades a les circumstàncies del cas.

D. Acusació i denúncia falsa.

Les acusacions o denúncies que, després de la finalització del procediment, hagen sigut declarades manifestament falses o infundades, seran qualificades com faltes greus.

V Fonament Jurídic

El Codi de Prevenció de l'Assetjament i la Violència Cemex té la seua base jurídica en la normativa següent:

- Normativa internacional.
- Declaració Universal dels Drets Humans. Articles 3 i 5
- Normativa europea.

Directiva 76/207/CEE del Consell de 9 de febrer de 1976 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte.

Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de data 23 de setembre de 2002.

Framework Agreement on Harassment and Violence drec Work 26 april 2007

- Normativa nacional

Constitució Espanyola de 1978, articles. 1.1, 9.2, 10.1, 14, 18.1, 35.1 i 53.2.

Estatut dels Treballadors, articles 4.2 c), d), e); article 17, article 50.1 a) i c) i article 54.2 c).

Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS), articles 8.13 i 8.13 bis (LISOS).

Codi Penal Espanyol, article 184.1, 184.2 i 184.3.

Llei d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes del 22 de març de 2007, article 48.

- Difundir rumores sobre cuestiones infundadas.
- Difundir comentarios negativos de índole personal.

B. Sanciones

La aplicación de sanciones por las conductas contrarias a este Código, corresponderá a la Dirección de la empresa, considerando la calificación, gravedad de los hechos y perjuicios causados y atendiendo a las normas de régimen disciplinario y sanciones regulado en el convenio colectivo de aplicación al autor de acoso.

C. Medidas Cautelares

En los supuestos de faltas graves y muy graves, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión podrá proponer a la Dirección como medida cautelar y preventiva:

1. La suspensión de empleo y sueldo durante el tiempo de instrucción del Expediente Disciplinario.
2. La separación de la presunta víctima y el/la presunto/a acosador/a durante el tiempo de instrucción del expediente disciplinario.
3. Otras medidas cautelares que se estimen oportunas y/o proporcionadas a las circunstancias del caso.

D. Acusación y denuncia falsa.

Las acusaciones o denuncias que, tras la finalización del procedimiento, hayan sido declaradas manifestamente falsas o infundadas, serán calificadas como faltas graves.

V Fundamento Jurídico

El Código de Prevención del Acoso y la Violencia Cemex tiene su base jurídica en la siguiente normativa:

- Normativa internacional.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículos 3 y 5
- Normativa europea.

Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato.

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23 de septiembre de 2002.

Framework Agreement on Harassment and Violence at Work 26 april 2007

- Normativa nacional

Constitución Española de 1978, artículos. 1.1, 9.2, 10.1, 14, 18.1, 35.1 y 53.2.

Estatuto de los Trabajadores, artículos 4.2 c), d), e); artículo 17, artículo 50.1 a) y c) y artículo 54.2 c).

Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), artículos 8.13 y 8.13 bis (LISOS).

Código Penal Español, artículo 184.1, 184.2 y 184.3.

Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres del 22 de marzo de 2007, artículo 48.