

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3733 *Resolución de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Compañía Transmediterránea, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la Compañía Transmediterránea, S.A. (código de acuerdo n.º 90100672112016), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el comité intercentros de Tierra y las secciones sindicales de Flota, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de abril de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, S.A.

En Alcobendas, a 16 de diciembre de 2015.

REUNIDOS

De una parte en representación de Compañía Trasmediterránea S.A.

D. Ángel Sánchez Sánchez.
D. José Manuel Lamela Bóveda.
D. José Ignacio Alvarado Infantes.
Dña. Lucía Gete Sánchez.
Dña. Celia Serrano Martín.
Dña. Diana Alcaide González.
Dña. María Maroto Rodríguez.

Y de otra por parte, la Representación Social: Secciones Sindicales de Flota y Comité Intercentros de Tierra:

Dña. Ana Álvarez del Peso (UGT) en calidad de Secretaria del Comité Intercentros.
D. José Manuel Blanco Lojo (UGT).
D. Enrique Roel Torres (CC.OO).
Dña. Cristina Contreras Garcia (SEOMM).
D. José Antonio Torres Ortega (CGT).

Ambas partes se reconocen legitimación y capacidad para la negociación y firma del presente Plan de Igualdad y firman de acuerdo con los siguientes

ANTECEDENTES

I. Compañía Trasmediterránea S.A., se constituyó el 26 de noviembre de 1916, iniciando su actividad el día 1 de enero de 1917. Pasó a integrarse en el grupo de empresas de ACCIONA en 2003 y en la actualidad es una de las navieras más importantes de España en transporte de carga y pasaje, con una flota que une la península con Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla. En el tráfico internacional efectúa trayectos a Marruecos.

El objeto social de esta Compañía, es el transporte marítimo de pasajeros y mercancías, y de todas aquellas actividades afines relacionadas con el mismo.

En el plano de las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos, a través del Código de Conducta, que resulta de aplicación a todos los empleados de ACCIONA, se establecen los valores de integridad, transparencia, seguridad e igualdad efectiva de oportunidades, que deben guiar el comportamiento de todas las empresas pertenecientes a la compañía.

El Código de Conducta exige un respeto estricto por la legalidad vigente y por los valores éticos que forman parte de la cultura empresarial de ACCIONA, por lo que el cumplimiento y desarrollo de las disposiciones incluidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es una muestra del posicionamiento de ACCIONA en responsabilidad social en su dimensión laboral.

II. Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Dirección de Compañía Trasmediterránea S.A. ha elaborado, negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con las representaciones sindicales firmantes.

III. En el ámbito de Compañía Trasmediterránea S.A., se proyectará este Plan y las líneas de actuación propuestas en el mismo, con adaptación a las circunstancias y peculiaridades del sector de actividad, de la empresa y en su caso, cuando se requieran acciones especiales, al ámbito del centro de trabajo.

IV. El presente Plan de Igualdad se suscribe en el marco de un modelo innovador de política social, que representa un papel fundamental en la continuidad del crecimiento sostenible de ACCIONA.

V. Se han identificado las principales áreas y líneas de actuación en función de las necesidades detectadas, que permiten formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades en la Compañía.

Compañía Trasmediterránea S.A. cuenta con una cifra de plantilla superior a los 250 trabajadores, según los parámetros de obligación legal contenidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad y presenta cierto grado de homogeneidad en el desarrollo de su actividad.

VI. Los firmantes, en el marco de un diálogo abierto y orientado a la acción, han acordado los objetivos del Plan, así como las principales áreas y líneas de actuación, que cuentan con mecanismos de seguimiento y evaluación.

VII. En el marco del presente Plan de Igualdad, se refuerza otra vez la difusión del Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o Acoso por razón de sexo de aplicación en ACCIONA, a los efectos de prevenir y en su caso actuar frente a este tipo de situaciones de acuerdo a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y el respeto por la legalidad vigente.

VIII. Siendo intención firme de las partes la implantación de estas líneas de actuación en el ámbito de Compañía Trasmediterránea S.A., han consensuado este Plan, que se rige por las cláusulas que se exponen a continuación.

CLÁUSULAS

Primera. Ámbito de aplicación.

Ámbito personal: La obligación legal de elaborar planes de igualdad por cada empresa de plantilla superior a 250 trabajadores y la estructura organizativa de las partes firmantes del presente Plan de Igualdad.

El presente Plan extiende su aplicación y vincula a todos los trabajadores/as de Compañía Trasmediterránea S.A.

La actuación dentro del ámbito referido, será prioritaria en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de más de 250 trabajadores, sin perjuicio de actuar en el resto de empresas o en su caso, centros de trabajo.

Ámbito temporal y vigencia: El presente Plan entrará en vigor desde el momento de su firma y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2019.

Segunda. Objetivos del plan de igualdad.

Tal y como se recoge en los antecedentes del presente Plan de Igualdad, se establecen un conjunto de líneas de actuación que se implantarán en el ámbito de la empresa.

Objetivos básicos del presente Plan de Igualdad:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la Organización.
- Procurar, una distribución más equilibrada de género de la plantilla, facilitando una mayor presencia femenina por niveles, puestos y departamentos, favoreciendo las posibilidades de acceso de mayor número de mujeres en áreas tradicionalmente infrarrepresentadas.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores de la Organización, que también garanticen óptimos niveles de productividad y eficiencia.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Fomentar la realización de acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Difundir y extender la cultura igualitaria y el compromiso con la igualdad.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social con las empleadas y empleados de Compañía Trasmediterránea S.A., favoreciendo una cultura empresarial orientada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la prevención de todo tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como la erradicación de cualquier conducta discriminatoria por razón esta razón.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Tercera. Áreas/líneas de actuación.

Se establecen las siguientes líneas de actuación, en relación a las áreas que se detallan a continuación, que deben estar presididas por los criterios de homogeneidad y coherencia.

Tal y como se establece en los antecedentes del presente Plan de Igualdad, la implantación de las líneas de actuación que a continuación se detallan por cada área, deberán ajustarse a las circunstancias y particularidades de cada ámbito.

A continuación se detallan las principales líneas de actuación previstas para las correspondientes áreas:

A. Selección.

Colaborar y fomentar, fundamentalmente en el Colectivo de Personal de Flota, el acceso de un mayor número de mujeres a las áreas o niveles menos representados, pues estamos ante un sector de claro predominio masculino.

Garantizar la inexistencia de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente por razón de sexo.

Sensibilizar a todos los que intervienen en los procesos de selección, extendiendo el compromiso con la igualdad de oportunidades a empresas y consultoras de selección externas que puedan participar en el proceso.

Ampliar en la medida de lo posible, los métodos de reclutamiento, canales de difusión y comunicación de las ofertas de empleo, para utilizar una red más extensa que permita identificar a más y mejores mujeres candidatas para puestos de trabajo en fase de selección.

En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrá preferencia el sexo subrepresentado para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Grupo profesional de que se trate.

Documentar el número de candidatas que se presentan a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados y relacionarlos con los datos de las incorporaciones.

B. Promoción.

Documentar los datos relativos a los candidatos, segregados por sexos, que se presentan a las promociones y donde figuren también las promociones efectivamente realizadas, garantizando la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en todas las fases del proceso de promoción.

Asegurar que las pautas de actuación y la aplicación de las políticas de género establecidas desde la Dirección de Recursos Humanos en materia de promoción, se extiendan a toda la Compañía, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios de promoción.

Establecer gradualmente programas específicos para la detección de mujeres con potencial para promocionar, dirigidos a posibilitar una mayor participación de mujeres en los procesos de promoción.

Garantizar que en toda promoción o mejora económica se respetará el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación protección de la maternidad, paternidad.

C. Retribución.

Teniendo en cuenta que las diferencias retributivas entre mujeres y hombres se producen por la estratificación de puestos y funciones por colectivos, se realizarán actuaciones en materia salarial a fin de conseguir una composición más equilibrada de los mismos, que permita fomentar la presencia del género menos representado en los distintos niveles profesionales, y proceder a la valoración de los resultados.

En este contexto, se establecerán los indicadores y mecanismos necesarios para realizar el seguimiento y evaluación de las diferencias retributivas por colectivos, que permitirá el posterior análisis de la evolución de las posibles diferencias retributivas.

D. Formación.

La formación debe constituirse como un vehículo de mejora continua para amortiguar las diferencias de representación de un sexo sobre otro en materia de clasificación profesional, responsabilidades, etc. El desarrollo de las competencias y habilidades a través de la formación supone un eje estratégico de la Compañía con claro impacto

positivo en el negocio y en la empleabilidad y polivalencia de las personas. Unido a la formación que facilita la propia Compañía, el compromiso de ACCIONA con el desarrollo profesional de sus empleadas y empleados se concreta principalmente a través de la «Universidad Corporativa», donde se imparten acciones formativas destinadas a todas las empleadas y empleados de ACCIONA.

En el marco de este compromiso, se pone de manifiesto la necesidad de impartir acciones formativas vinculadas al fomento de la igualdad de oportunidades en la Compañía, para coadyuvar a la consecución de los objetivos previstos en el presente Plan, por ello se intentará, en la medida de lo posible, incorporar gradualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad.

Se garantizará que la detección de las necesidades de formación se lleve a cabo sobre el total de la plantilla, tanto mujeres como hombres.

Se fomentará el desarrollo de acciones formativas de sensibilización y refuerzo en materia de igualdad y diversidad para Capitanes y Mandos que gestionen equipos en la Compañía, así como a responsables que intervengan de forma directa o indirecta en la gestión de los procesos de Recursos Humanos.

Se llevará a cabo un mayor seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por género, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres.

Se facilitará que los horarios para las acciones formativas sean dentro del horario de trabajo y compatibles con las responsabilidades familiares y personales.

Se procurará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencias basadas en motivos familiares, en los cursos destinados a su reciclaje profesional o mejora de su empleabilidad.

Al personal de nueva incorporación se le entregará información sobre la política de Igualdad de la Compañía.

E. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Aunque existe un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo dentro del Grupo ACCIONA (Anexo del presente Plan), se impulsarán campañas de comunicación, información y sensibilización sobre los procedimientos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, en cumplimiento con lo establecido en el art. 48 de la Ley de Igualdad.

Asimismo en los documentos de comunicación internos y externos se reflejará de forma expresa como declaración de principios, la «tolerancia cero» y tutela empresarial frente a posibles conductas discriminatorias o de acoso sexual o por razón de sexo.

F. Conciliación y corresponsabilidad.

Dado que el número de excedencias, permisos y bajas concedidas por motivos familiares resulta, en términos proporcionales, superior en las mujeres respecto de los hombres, se impulsarán en la organización campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres y el ejercicio indistinto por ambos de los derechos de conciliación, especialmente en el caso del disfrute del permiso de paternidad.

Se facilitará, para conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras, información sobre los derechos de conciliación reconocidos en la Ley, así como sobre las políticas y medidas de conciliación existentes en la Compañía.

Equiparación de los derechos de las parejas de hecho que acrediten estar debidamente inscritas en el registro administrativo competente, a los de las uniones matrimoniales, no siendo los mismos acumulables entre sí.

Se establecerá un sistema que permita recopilar información sobre cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

G. Comunicación y lenguaje corporativo:

La comunicación en el ámbito de la organización, constituye un mecanismo fundamental de concienciación y sensibilización a la hora de transmitir los principales objetivos y líneas de actuación contenidas en el presente Plan de Igualdad. En relación con los valores de la compañía la comunicación interna y externa que se promueva debe transmitir una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, evitando estereotipos de género, debiendo utilizarse un lenguaje neutro, sin contenido sexista.

En este contexto se detallan las siguientes líneas de actuación:

- Promover un lenguaje corporativo neutro y no discriminatorio que refuerce la inclusión de la igualdad en la misión y valores de la Compañía y prevenga el uso de estereotipos sexistas en la misma así como en las empresas proveedoras de servicios, bienes y suministros y en las relaciones con terceros en general.
- Llevar a cabo campañas de comunicación que vinculen la responsabilidad social con el crecimiento y la igualdad de oportunidades en la Compañía.
- Utilizar en los anuncios publicitarios imágenes igualitarias y que intenten romper el estereotipo.
- Informar a las empresas colaboradoras de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.
- Publicar el Presente plan de Igualdad en la Intranet de Compañía Trasmediterránea facilitando el acceso a éste de todos los trabajadores de la Compañía. Asimismo, para facilitar su difusión, se llevará también a bordo un ejemplar en cada Buque de la Compañía.

H. Violencia de género:

En el caso de trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección, que se articularán por la Compañía en el momento de la existencia de una orden judicial de protección a la mujer o bien mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

En este contexto la trabajadora víctima de violencia de género disfrutará de los siguientes derechos y medidas de protección:

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta los 18 meses.
- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en el centro dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la Compañía tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El plazo de vigencia para hacer efectivo dicho derecho preferente se extenderá a los seis meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo.
- La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación.
- Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo.
- Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora solicitar prestación o subsidio por desempleo.
- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.

– En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad.

I. Igualdad de oportunidades y responsabilidad social.

Se impulsará el compromiso de la Compañía con la responsabilidad social corporativa en su dimensión laboral, basado en la realización de políticas activas concretas como mejora del marco legal establecido, incorporando la igualdad de género y la diversidad como parte de una cultura empresarial orientada a la sostenibilidad.

J. Prevención de Riesgos Laborales.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva en Trasmediterránea tienen en cuenta las diferencias de género en cuanto a los riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

En cuanto al colectivo de Flota, se encuentran evaluadas y definidas las funciones que puedan suponer un riesgo para las trabajadoras embarazadas y para las mujeres en periodo de lactancia natural disponiendo de procedimientos de actuación que establecen cómo actuar a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural a la Empresa.

Se asegura el cumplimiento de la LPRL (artículo 26 –adaptación cambio del puesto de trabajo–) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o de encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo. Tras la incorporación de la trabajadora a su puesto, se le ofrece un reconocimiento médico para comprobar su aptitud para el desarrollo de las tareas.

K. Otras medidas.

Colaborar con organismos y fundaciones para promocionar la igualdad de oportunidades en la Compañía y un desarrollo profesional igualitario entre hombres y mujeres.

Cuarta. Seguimiento y evaluación. Comisión de igualdad.

Las partes acuerdan establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las líneas de actuación y medidas contenidas en el presente Plan.

La finalidad perseguida es la de la transparencia en la información facilitada por la empresa a las organizaciones sindicales, al objeto de conocer la evolución del Plan y en su caso, colaborar en su mejora.

Las medidas y líneas de actuación que se contienen en el presente Plan de Igualdad tienen vocación cambiante, variable y dinámica y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2019 o en su caso, hasta que sean sustituidas por otro plan de igualdad, si esto sucede antes de esa fecha.

En todo caso, Compañía Trasmediterránea S.A. y cualesquiera de los representantes de los trabajadores firmantes del presente Plan de Igualdad, se reservan la facultad de revisar, en cualquier momento, el presente Plan para lo cual se convocará a la Comisión de Seguimiento de Igualdad prevista en esta cláusula.

Asimismo, se realizará una revisión anual de las distintas líneas de actuación propuestas, teniendo en cuenta los indicadores y métodos de evaluación propuestos en cada caso, con el objeto de evaluar su impacto.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones por parte de la Comisión de Igualdad, con carácter anual y a la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad.

El seguimiento del Plan de Igualdad y de las líneas de actuación contenidas en el mismo, así como el cumplimiento de los plazos que se establezcan, se llevará a cabo a

través de la Dirección de Recursos Humanos de Compañía Trasmediterránea S.A. como Área responsable de Igualdad y de la Comisión de seguimiento de Igualdad.

Área responsable de igualdad de Compañía Trasmediterránea S.A.:

Con el objeto de garantizar la implicación y el compromiso real de Compañía Trasmediterránea S.A. en la igualdad de oportunidades, se identifica a la Dirección de Recursos Humanos como área responsable de igualdad en la Compañía y, a través de esta unidad, se canalizarán las incidencias, sugerencias y/o dudas que puedan generarse y servirá de puente entre la plantilla y la dirección u otras áreas responsables, informando sobre la marcha del proceso de implantación real de la igualdad de oportunidades.

La Dirección de Recursos Humanos en materia de igualdad realizará las siguientes actividades en materia de igualdad:

- Asegurar que un sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- Informar sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar informes anuales sobre la marcha de la aplicación del Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones periódicas con la Comisión de seguimiento Igualdad, a la que dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del Plan.

A tal efecto, la Dirección de Recursos Corporativos nombrará a un/a responsable de Igualdad en Compañía Trasmediterránea S.A., quién dispondrá de las facultades necesarias para las actividades mencionadas anteriormente.

Comisión de Igualdad de este acuerdo:

Se ha creado una Comisión de Igualdad de oportunidades en el ámbito de este Plan, que impulsará las líneas de actuación a realizar y su seguimiento.

Esta Comisión está integrada por miembros designados por los Representantes de los Trabajadores en la Compañía, y por los designados por la Empresa.

Como funciones principales de la Comisión de Igualdad se describen las siguientes:

- Reunirse a instancia de cualquiera de las partes y, al menos, semestralmente, con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de las líneas de actuación y objetivos incluidos en la cláusula tercera del presente Plan.
- Recoger las sugerencias y quejas de los trabajadores, de los representantes legales de los trabajadores y de la dirección de la Compañía a los efectos de su análisis y propuesta de soluciones concretas.
- Realizar informes de seguimiento, con carácter anual, que permitan la evaluación de los objetivos fijados en el presente Plan proponiendo en su caso las recomendaciones que consideren oportunas.
- Recibir y canalizar a los representantes de los trabajadores, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en la que deberán recogerse los contenidos tratados en las mismas.

Cláusula final.

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, pudiendo ser mejoradas con cualesquiera otras disposiciones que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

Los firmantes acuerdan expresamente encauzar las reclamaciones internas que pudieran surgir en materia de discriminación por razón de sexo e igualdad de oportunidades ante la Compañía para su tramitación y resolución.

En este contexto las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC V), sujetándose a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Y en prueba de conformidad, se firma el presente documento en el lugar y fecha arriba indicados junto con el anexo.

Representación de los Trabajadores

Empresa

ANEXO

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo

I. Definición de conceptos

1. Acoso sexual.—Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español). No será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

2. Acoso moral o mobbing.—Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, provocando en quien lo padece síntomas psicossomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo. No debe confundirse el acoso moral con otras figuras como el «burn out» o síndrome del quemado en el trabajo (estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar implicado el trabajador durante largos períodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente), el estrés, la fatiga mental, etc.

Los elementos necesarios del acoso moral son, pues, los siguientes:

– Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero —acoso vertical y horizontal—. Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo obligado descartar como «mobbing» los supuestos de roces laborales o simples desacuerdos o exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, que responden a inevitables y naturales confrontaciones propias de la relación humana y, más específicamente de la surgida como consecuencia de la relación laboral o situación profesional.

– La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

– La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de

«mobbing». Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.
- Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p.ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.
- Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.
- Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar al trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público. En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.

II. *Objetivo*

En primer lugar, la Dirección de la Empresa, a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza. Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en las empresas del Grupo un procedimiento de actuación para el caso de que algún empleado detecta o considera que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y la Empresa pueda adoptar las medidas pertinentes, según los casos. En consecuencia se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, como encuesta de clima laboral, cursos de perfeccionamiento en habilidades directivas, etc., persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de solución a los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de las Empresas.

III. *Ámbito de actuación*

Todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas del Grupo, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, incluyendo personal becario, personal de ETT's, empresas consultoras, etc, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si se sienten víctimas de acoso sexual o moral.

IV. *Medidas de carácter previo*

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en nuestra Empresa posibles situaciones de acoso laboral debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4 e y 17 del Estatuto de los Trabajadores). Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

- Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

– Por ello y tan pronto como detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso por parte de empleados bajo su mando hacia otros empleados de la Empresa, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de su superior jerárquico, quien valorará las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza.

– Ante cualquier duda o consulta que pudiera plantearse durante este proceso, se deberá consultar, por el responsable de la unidad, la actuación a seguir a la Dirección de Recursos Humanos, quien, además de asesorar en cuanto proceda, podrá proponer la apertura de una investigación interna para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso.

V. Procedimiento en caso de existencia de un acoso laboral

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo.
- Finalización o resolución.

Fase de iniciación.–Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), lo pondrá en conocimiento de la Comisión del Código de Conducta y de la Dirección a la que está adscrito, salvo que se dirija contra dicha Dirección, en cuyo caso lo elevará al superior jerárquico de ambos, pudiendo destinar una copia, si lo desea, a la Dirección de Recursos Humanos. No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias por acoso que se planteen una vez transcurridos seis meses desde los hechos causantes si tienen un carácter puntual o desde el último hecho en el caso de una actuación persistente y continuada. Igualmente, no será de aplicación este procedimiento si la relación laboral de ambos (denunciante y denunciado) no se mantiene vigente, con independencia de otras averiguaciones o actuaciones que proceda en el caso de que alguno de los citados haya causado baja en la Entidad. La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo necesario que contenga, al menos, la siguiente información:

- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas de la Empresa que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

La Comisión del Código actuará conforme a su Reglamento de actuación y, en su caso, la Dirección receptora de la denuncia deberá informar inmediatamente a la Comisión del Código.

Fase de desarrollo.–En el ámbito laboral y tan pronto como la Dirección de Recursos Humanos reciba la documentación anterior llevará a cabo, al menos, las siguientes actuaciones:

- Informará a la Comisión del Código de Ética.
- Dará traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas para que formulen las alegaciones, aclaraciones, informes o cuestiones que consideren de su interés relativas al caso, en un plazo máximo de cuatro días laborables desde la recepción del escrito. Asimismo se informará al denunciante del inicio de las actuaciones por parte de Recursos Humanos.
- Se tomará declaración a compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.

– Igual actuación se llevará a cabo con el superior/es jerárquicos del denunciante y denunciado si procede.

– Adicionalmente se podrá solicitar al denunciante y/o denunciado que amplíen o aclaren los hechos acaecidos, pudiendo acudir, en este supuesto, acompañados del Representante de los Trabajadores o de su Sindicato en la Empresa que consideren conveniente.

– Recabará cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, etc.).

– Se podrá citar, si así se considera conveniente o necesario, al trabajador afectado para que comparezca ante el Servicio de Prevención de la Empresa o cualquier otra Unidad que se estime conveniente, a fin de que se emita informe relativo a los daños psicológicos que pudiera padecer el mismo así como (en caso de que sea posible determinarlo) si son resultado o consecuencia directa del acoso denunciado.

– Se valorará la conveniencia de adoptar cualquier otra medida de carácter transitorio que resulte conveniente, en tanto se sustancia y resuelve el procedimiento iniciado por este tipo de denuncias.

Fase de finalización o resolución.–En función del resultado obtenido de las fases y actuaciones anteriores se pueden producir las siguientes situaciones:

1. Que efectivamente haya indicios racionales de la existencia de una situación de acoso sexual o moral, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario que resulte pertinente proponiéndose la sanción que resulte del mismo.

2. Que no existan indicios racionales de una situación de acoso pero sí haya indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral, en cuyo caso procederá a incoar el expediente disciplinario correspondiente, en base a los hechos y actuaciones observadas, proponiéndose la sanción que resulte del mismo.

3. Que no se acrediten indicios racionales de una situación de acoso sexual o moral, ni ante ninguna otra que sea merecedora del inicio de un expediente disciplinario. En este caso, la Dirección de Recursos Humanos emitirá escrito en tal sentido, informando al denunciante y al denunciado del resultado final y reflejando, si resulta pertinente, algún tipo de propuesta de recomendación.

La conclusión y las propuestas pertinentes del proceso se comunicarán a la Comisión del Código a fin de resolver el proceso de investigación.

Si como consecuencia de las investigaciones efectuadas resultara, no sólo la inexistencia de una situación de acoso o de infracción alguna por parte del denunciado, sino la intención clara e injustificada del denunciante de perjudicar laboralmente al primero mediante esta denuncia se incoará un expediente disciplinario para depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.

Adicionalmente se valorará por la Empresa la conveniencia de cualquier medida complementaria que se estime necesaria para mejorar la situación laboral producida en la Unidad afectada, y/o, en su caso, la salud del/de los empleado/s afectado/s y su adecuación al puesto de trabajo (p. ej.: cambio de acoplamiento a otro puesto de trabajo, tratamiento psicológico, etc.).

Por último y teniendo en cuenta la repercusión social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios psíquicos que pueden ocasionar al trabajador, el proceso de investigación y resolución se sustanciará en el plazo más breve posible, dándose prioridad a este asunto y guardándose por todos los actuantes e intervinientes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.