

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

13551 *Resolución de 19 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas, S.A. que da cumplimiento a lo establecido en la Disposición adicional primera del Convenio y que pasa a integrarse en el mismo.*

Visto el contenido del Plan de Igualdad de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S.A., que da cumplimiento a lo establecido en la Disposición adicional primera del Convenio y que pasa a integrarse en el mismo publicado en el Boletín Oficial del Estado de 13 de octubre de 2009 (código de Convenio número 9015342), Plan de Igualdad que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 19 de agosto de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

PLAN DE IGUALDAD SANTA BARBARA SISTEMAS, S.A.

Antecedentes - Introducción

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres prevé en su título IV, capítulo I, artículo 45 la obligación de las empresas de más de doscientos trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres.

Para ello, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se contempla y se desarrollan una serie de medidas en materias específicas, estructuradas por áreas de actuación.

Este Plan será una herramienta de trabajo que repercutirá positivamente en las condiciones laborales de la plantilla, hombres y mujeres, pues su fin es dar respuesta a las necesidades de trabajadoras y trabajadores a través de la implantación de unas medidas correctoras que a la larga obtendrá efectos favorables en la empresa en general.

Dicha obligación y compromiso por parte de la Comisión Negociadoras del Convenio Colectivo vigente se refleja en la Disposición adicional primera de III Convenio Colectivo en el que se prevé la creación de la Comisión de Igualdad para negociar el Plan de Igualdad en un plazo de seis meses a partir del 1 de septiembre de 2009.

La Comisión de Igualdad se constituyó e inició las negociaciones destinadas a acordar el Plan de Igualdad, firmando el contenido del Plan el 14 de abril de 2010.

Objetivos del Plan

Dar cumplimiento a la Ley, y al compromiso contenido en el III Convenio Colectivo.

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar de las trabajadoras y trabajadores.

Concretar en medidas los valores de la compañía a favor de la igualdad, la no discriminación y la integración

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo específico de actuación para el supuesto que se produzcan este tipo de situaciones.

Concienciar, mentalizar y formar a todos los niveles de la organización en los temas citados.

Diagnóstico de la situación actual

La finalidad de este diagnóstico es identificar las actuaciones prioritarias y servir de base para la realización del citado Plan, la finalidad de la información es conocer las inquietudes y necesidades de la plantilla para contribuir a la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores que forman el conjunto de la empresa.

La información recogida ha servido para analizar, realizar el presente Plan de Igualdad, así como para el posterior evaluación de la efectividad del mismo.

Áreas de actuación

Selección, promoción y desarrollo profesional.—La Dirección de la empresa en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, se compromete a que «Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato en todo momento del proceso de selección, garantizando la máxima confidencialidad respecto a su participación, así como a la información personal transmitida a la empresa».

Para mantener en todo momento el adecuado cumplimiento de estos principios y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos son ocupados por las personas adecuadas en un marco de igualdad, con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden de asegurar la ausencia de discriminación por razón de género, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica en principio aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspecto de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, y no se utilizará lenguaje sexista.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

Se considerará discriminación, toda situación en la que se constate que existe diferencia de retribuciones cuando dos personas estén realizando las mismas funciones.

Se sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.

Formación.—Se promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

La empresa promoverá y garantizará la igualdad de oportunidades en los procesos de formación, asegurando en el diseño, organización y contenidos de la formación la igualdad y no discriminación.

Se realizará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidad en la dirección y gestión de equipos.

Con la finalidad de facilitar las conciliación de la vida laboral y familiar, las acciones formativas organizada o concertadas por la Dirección de la Empresa, en el marco de los planes de formación anuales, se desarrollarán como principio general, dentro de los horarios de trabajo de cada centro.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencias basadas en motivos familiares, en cursos adecuados para su reciclaje profesional.

Se priorizará la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

Conciliación vida familiar y laboral

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida familiar se establecen las siguientes medidas:

Lactancia.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La concreción horaria del período de disfrute del derecho corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, se acuerda que el tiempo correspondiente a jornadas completas se disfrute de forma continuada tras el alta del descanso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución de la mitad proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta en segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de la jornada, corresponderá al trabajador.

El trabajador deberá preavisar al empresario con un mínimo de 15 días su reincorporación a la jornada normal.

Paternidad.—En los supuestos de nacimientos de hijos, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso de maternidad.

Veinte días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Estos períodos se suman a los permisos retribuidos vigentes en cada momento en el Convenio Colectivo o por la propia Ley sobre nacimiento de hijos o adopción.

Traslados.—Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género o violencia familiar que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante la cual la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Excedencias.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender los cuidados de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresa de actividad similar a Santa Bárbara Sistemas. Se concederán de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejecutado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Reuniones de trabajo. Ordenación del puesto de trabajo.—Se potenciará el uso de los medios técnicos que existan en cada momento, como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

Se procurará que tanto en las convocatorias de reuniones de trabajo, así como la duración de las mismas, que éstas no se extiendan más haya de la finalización de la jornada ordinaria.

Vacaciones.—Las vacaciones anuales de cualquier productor quedarán interrumpidas en caso de que durante el disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por incapacidad temporal. El disfrute de vacaciones no consumidas se efectuará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro del año natural. Si no existiese acuerdo, los días que queden se disfrutarán a continuación del período oficial establecido de vacaciones o de la fecha de alta médica.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Medida para prevención del acoso.—La Empresa y la representaciones sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

La empresa facilitará a los trabajadores un entorno de trabajo libre de amenazas, y actos violentos, comportamientos intimidatorios o abusivos, acoso u otras conductas similares, con el compromiso de la empresa de tratar a las personas de un modo justo digno y respetuoso.

El acoso en términos generales, es cualquier conducta verbal o física que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia una persona por razón de su raza, color, religión, nacionalidad, edad, discapacidad física o mental, orientación sexual.

La existencia de acoso sexual depende de las circunstancias particulares de la situación. Se trata de un comportamiento molesto e inapropiado de naturaleza sexual que tiene como fin vulnerar o conseguir minar la dignidad de una persona, especialmente mediante la creación de un entorno intimidatorio, hostil, humillante, degradante u ofensivo.

La empresa investigará las quejas recibidas sobre conductas inaceptables en el lugar de trabajo, así como el acoso y otros tipos de acosos ilícitos, tales como acoso por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, edad, discapacidad física/mental, embarazo, orientación sexual o identidad sexual, y tomará las medidas puntuales y correctiva que resulten necesarias. Las quejas recibirán un trato de confidencialidad en la medida de lo

posible y serán coherente con la obligación de la Empresa de investigar y tomar las medidas correctivas oportunas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en la Legislación vigente.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Información y difusión de medidas.—En orden de reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la Dirección de la Empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Evaluación y seguimiento.—Los firmantes de este Plan analizarán una vez al año la evaluación, implantación, desarrollo y cumplimiento del citado Plan de Igualdad.

La Dirección de cada centro analizará con la representación de los trabajadores del desarrollo del presente Plan de Igualdad.