

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8860 *Resolución de 20 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad 2014-2020 de El Corte Inglés, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad 2014-2020 de la empresa El Corte Inglés, S.A. (código de convenio número 9010062211215) que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 2015, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por los sindicatos CC.OO., FASGA, FETICO y UGT, 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 el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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, 20 de julio de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I. Introducción

a) Contexto y antecedentes:

Con la constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad 2014-2020 la empresa El Corte Inglés, se pone en marcha la negociación de la renovación del plan en el mes de junio de 2013 con la participación de los sindicatos CCOO, FASGA, FETICO y UGT.

El punto de partida es la continuidad del plan de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa, de sus principios y objetivos; de manera que la renovación se centra en la continuidad de aquellas medidas que no tienen caducidad y en la incorporación de nuevas medidas para alcanzar los objetivos establecidos.

La negociación se inicia con la aportación por parte de la empresa de la evaluación y resultados del plan de igualdad 2008-2013 y diagnóstico resultante de la misma.

Con esta información cuantitativa y cualitativa, las organizaciones sindicales CCOO, FASGA FETICO y UGT presentaron sus propuestas para el Plan de Igualdad 2014-2020.

b) Definiciones.

El presente plan de igualdad, negociado por la empresa y la representación sindical de CCOO, FASGA, FETICO y UGT, de conformidad con lo dispuesto en la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos de igualdad a alcanzar. A tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La comisión negociadora del plan asume como propias las definiciones recogidas en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo, en orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, 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 aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

c) Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 el presente plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas como, los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal y como establece la LOIEMH (exposición de motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

d) **Ámbito de aplicación.**

El plan de igualdad 2014-2020 es de aplicación en todo el territorio del estado español para la empresa El Corte Inglés, S.A., y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que El Corte Inglés, S.A., pueda abrir durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

e) **Vigencia.**

El presente plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que: unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros; que la ejecución de las medidas puede ser distinta y progresiva; que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir; por todo ello, a pesar de que el presente plan carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia, ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien, las partes entienden que su contenido deberá ser renovado a su finalización.

Una vez finalizada la vigencia prevista (31.12.2020), a partir del 1 de abril de 2021 se iniciarán las negociaciones del siguiente plan, considerando para ello que el informe final del plan 2014-2020 será entregado por la empresa durante el primer trimestre del 2021. Hasta tanto no se acuerde un nuevo plan, se mantendrá el contenido de presente texto.

II. Diagnóstico

La negociación y adopción del presente plan de igualdad ha venido precedida y, tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del plan de igualdad de la empresa 2008-2013 y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen y completen las ya ejecutadas, así como otras nuevas que perfeccionen los objetivos perseguidos.

La comisión negociadora del presente plan ha establecido las materias sobre las que versaría y cada una de las fases de negociación. Finalizada la negociación esta comisión se constituirá en comisión de seguimiento.

En concreto, en la fase de diagnóstico han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. **Marco general.**

Edad y sexo.

Niveles jerárquicos y áreas.

2. **Gestión de los recursos humanos.**

Selección y reclutamiento.

Movimientos de personal.

Formación.

Promoción interna.

Bajas temporales, permisos, responsabilidad familiar y conciliación de la vida laboral y familiar.

3. **Salario y tiempo de trabajo.**4. **Comunicación.**

Las áreas principales de actuación propuestas para este plan, que se suman a lo establecido en el primer plan de igualdad, son las siguientes:

1. Continuar consolidando los pilares de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ya establecida en la empresa.

II. Diseñar programas específicos para continuar con el fomento de la promoción de mujeres y la eliminación de las posibles barreras a la misma.

III. Mejorar los canales de comunicación interna. Para hacer llegar las ofertas de los cursos de formación.

IV. Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

V. Analizar los complementos retributivos.

VI. Establecimiento de una base curricular de los empleados y empleadas.

VII. Violencia de género.

VIII. Salud laboral.

En el proceso de negociación del plan se han aportado y asumido otras áreas de actuación y la ampliación del contenido de alguna de las relacionadas con anterioridad.

Por la parte sindical se propuso la incorporación de dos nuevos apartados que se incluyeran específicamente la violencia de género y un capítulo de salud laboral.

III. Objetivos del plan

El Plan de igualdad entre hombres y mujeres 2014-2020 de la empresa El Corte Inglés tiene entre sus objetivos principales continuar trabajando en los siguientes apartados:

Continuar con la promoción de procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal asegurando procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo, la utilización de un lenguaje no sexista y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en grupos profesionales y ocupaciones.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, independientemente de su origen, pudieran darse en el seno de la empresa.

Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentados.

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Conseguir una mayor corresponsabilidad y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y, de las mejoras establecidas en el presente plan de igualdad.

Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.

Garantizar la transparencia en los complementos retributivos para evitar diferencias salariales entre hombres y mujeres y en su caso corregirla.

Continuar con la política de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, según lo establecido en la normativa aplicable al efecto en esta materia.

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo, en mayor medida, a su protección.

IV. Programación

Este apartado de programación se ha estructurado partiendo de las principales líneas de acción, objetivos y actuaciones acordadas por la comisión negociadora del plan. Asimismo, se han establecido criterios de seguimiento para cada acción propuesta.

1. Lenguaje utilizado en los procesos de selección.

Objetivo.—Proseguir velando por el uso de un lenguaje libre de sesgo de género, tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo como en el resto de herramientas utilizadas en los procesos de selección.

Acciones.

Vigilar de forma continuada el lenguaje utilizado en los documentos y procesos, verificándose anualmente que se sigue utilizando la misma hoja de datos y formulario de solicitud, acordado durante el primer plan de igualdad, siendo éste último el que sirva como guión de entrevistas.

Revisar anualmente las imágenes y el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para verificar que:

Se realiza un seguimiento de las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, SIE, tabloneros de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir, si procede, aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.

Se adopta un lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la empresa, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.

Las ofertas de empleo no respondan a estereotipos de uno u otro sexo, para ello se utilizará un lenguaje en la denominación, descripción del puesto e imágenes no sexistas.

No se utilizarán términos sexistas en la denominación, descripción y requisito de acceso de las ofertas de empleo.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.—Anualmente, la empresa trasladará la información necesaria para que la comisión de seguimiento revise que se cumplan los criterios y pautas.

2. Mantenimiento de una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional.

Objetivo.—Mantener una política de selección y contratación que garantice el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, eliminando cualquier posible elemento de discriminación.

Igualmente, se intentará, en la medida en que las solicitudes/candidaturas de empleo lo permitan, eliminar los desequilibrios por sexo —segregación horizontal y vertical— que puedan existir en las áreas de trabajo, grupos profesionales y ocupaciones.

Acciones.

Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Establecer el objetivo de diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres, eliminando los desequilibrios por sexo —segregación horizontal— siempre que las solicitudes/candidaturas lo permitan.

Impulsar en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros. Para ello en igualdad de

condiciones de idoneidad y competencia se seleccionará para el puesto una mujer cuando se trate de áreas y puestos masculinizadas de la empresa.

En los centros de nueva apertura se intentará:

Diversificar la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya candidatos y candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos de forma equilibrada.

En igualdad de condiciones de idoneidad y competencias se seleccionarán mujeres para los puestos áreas masculinizadas.

Formar en materia de igualdad a la totalidad de las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; de manera que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.

Incluir, en la evaluación de desempeño, un apartado en el que el trabajador o trabajadora pueda manifestar su voluntad de aumentar jornada.

Velar por el equilibrio de contratación de hombres y mujeres.

Informar a la plantilla de la necesidad de cubrir un puesto a tiempo completo, a través de la herramienta recogida en el apartado de promoción.

Adoptar la medida de acción positiva para que, en caso de que exista un puesto a tiempo completo, o de tiempo parcial de mayor jornada, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tenga preferencia el sexo con mayor parcialidad en su contrato.

Plazos y criterios de seguimiento.

La empresa informará anualmente a la comisión de seguimiento del número de hombres y mujeres contratados en el año natural anterior, según tipo de contrato y jornada, área funcional, centro/plaza de trabajo y grupo profesional.

La comisión recibirá información anual de la composición de la plantilla, según tipo de contrato y jornada, área funcional, centro/plaza de trabajo y grupo profesional.

En los centros de nueva apertura, trasladará a la comisión, información sobre el número de hombres y mujeres contratados, tipo de contrato y jornada, área funcional y grupo profesional.

La empresa informará a la comisión de seguimiento del número de peticiones en la evaluación de desempeño de aumento de jornada según el sexo.

Las acciones positivas de selección (apartado tres de las acciones) continuarán aplicándose mientras persistan las situaciones de desigualdad que se pretenden corregir, específicamente, con su aplicación.

Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de mujeres para la cobertura de puestos masculinizados de la empresa con especificación del mismo.

3. Información estadística desagregada por sexos.

Objetivo.—Disponer de la información necesaria para analizar la evolución y avances en materia de igualdad de oportunidades.

Acciones.

Anualmente se facilitará a la comisión de seguimiento del presente plan la siguiente información estadística desagregada por sexos en los formatos que se han ido consolidando a lo largo de la vigencia del plan de igualdad y los nuevos que se han introducido posteriormente:

Contratación según grupo profesional.

Distribución de plantilla: personal contratado con tipo de contrato y tipo de jornada, área funcional, centro/plaza de trabajo y grupo profesional.

Ascensos distribuidos por sexo a todos los grupos profesionales.

Tipos de jornada por grupos profesionales.
Formación de la plantilla por sexo,
Excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc., este dato se facilitará por sexo.
Bajas producidas en la empresa.
Situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo abordadas por la comisión instructora, CITSA.

Plazos y criterios de seguimiento.

Esta información estadística se entregará a la comisión de seguimiento de manera anual. La información recogerá el año natural inmediatamente anterior, es decir, de 1 de enero a 31 de diciembre.

Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales e indefinidos por sexos y de contrato a tiempo parcial en completo por sexos.

Se entregarán en el primer trimestre del año siguiente.

4. Mejora y desarrollo de la política de comunicación interna.

Objetivo.–Mejorar la política de comunicación interna de la empresa con sus trabajadores y trabajadoras.

Acciones:

Creación de una aplicación –base de datos en la que:

Todos los empleados y empleadas puedan registrar su formación, experiencia y preferencias de desarrollo profesional (cambio de puesto, centro, etc.).

La empresa informe de los puestos/funciones disponibles a nivel nacional.

Los empleados y empleadas puedan acceder a la información anterior y solicitar el acceso a los mismos.

La información de los cursos de formación existentes estará a disposición de los empleados en el departamento de personal del centro de trabajo.

Acceso a la intranet para todo el personal de plantilla en la que se publiquen los boletines, circulares, cursos disponibles en cada centro de trabajo, etc., de manera que todos los trabajadores y trabajadoras tengan posibilidad de consultarlas. Para ello se realizará una campaña informativa con el objetivo de dar a conocer este medio de comunicación-información, acceso y contenidos, dirigidos a los trabajadores y trabajadoras, que permitan mejorar los sistemas de información y el acceso a toda la información contenida en soportes electrónicos.

Continuar informando a la plantilla de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño, trasladando dicha información a la comisión de seguimiento.

Plazos de ejecución y criterios de seguimiento.–La base de datos se diseñará y creará en un plazo no superior a dos años desde la renovación del plan. A la finalización del plazo y en un plazo no superior a seis meses, se realizara una campaña de información y comunicación a los trabajadores y trabajadoras para su conocimiento y utilización.

5. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades.

Objetivo.–Continuar y completar las actuales acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad, no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Acciones.

Sensibilización e información. Nueva campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad y sobre las materias de igualdad de la normativa laboral (LOIEMH y E.T.), efectuándose edición de ejemplares al respecto.

Mantenimiento de los módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos los mandos y nuevos mandos.

Edición de manuales específicos, cuyo contenido será presentado a la comisión de seguimiento.

Incrementar tanto la formación en igualdad de oportunidades como el número de participantes a directivos, mandos y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la selección, formación y promoción de los trabajadores y trabajadoras para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias para que los candidatos sean valorados/as únicamente por sus competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido. De dicha formación se dará traslado a la comisión de seguimiento.

Incluir una sección específica en la intranet de personal sobre «igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres».

Plazos y criterios de seguimiento.

Se informará anualmente a la comisión de seguimiento de la formación impartida en igualdad de oportunidades (calendario, contenido y número de participantes).

El diseño de la campaña de comunicación interna, de la que se informará previamente a la comisión de seguimiento sobre su contenido y alcance, se efectuará seis meses después de la firma.

Esta campaña se revisará y se ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la comisión de seguimiento del plan.

6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.

Objetivo.—Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación continúe disfrutándose con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

Adaptar y mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Concienciar al personal para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho.

Acciones.

Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina y aquellos que puedan ser disfrutados indistintamente tanto por hombres como por mujeres.

Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, evitando toda discriminación y/o menoscabo laboral.

En el marco de la campaña de comunicación interna se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para con el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.

Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.

Permiso no retribuido de hasta seis días en cómputo anual para que las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida puedan asistir a las consultas.

Posibilidad de acumular los periodos de 10 y 21 días de vacaciones en un solo periodo de disfrute de 31 días para poder atender en situaciones de dependencia o por situaciones de incapacidad temporal (con una duración prevista superior a 6 meses) a familiares de primer grado que dependan de ellos, previa acreditación fehaciente de dicha circunstancia.

Ampliación del permiso por nacimiento de hijos a cinco días, siendo de aplicación en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando el permiso de maternidad sea compartido por el hombre, como mínimo durante dos semanas.

Establecer un permiso no retribuido, con derecho a reserva de puesto de trabajo de dos meses, para las personas en trámites de adopción y acogimiento. Este permiso podrá unirse a las vacaciones.

Siempre que sea posible organizativamente, dar preferencia a la movilidad geográfica, cuando implique cambio de domicilio, y el motivo sea por cuidado de menores de 12 años de edad o familiares hasta el primer grado que vayan a estar a su cuidado directo por razones de edad o discapacidad superior al 65% y ello quede acreditado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

Establecer una suspensión de contrato de dos meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración (con una duración prevista superior a seis meses por facultativo) del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Las horas de reunión propuestas por la empresa, se realizarán dentro de la jornada y horario del trabajador o la trabajadora.

Establecer una licencia retribuida de hasta dos días al año, para los progenitores o tutores de menores de 12 años con enfermedades graves o crónicas (recogidas en el Real Decreto 114/2011) o familiares de primer grado con discapacidad reconocida superior al 65 %, cuando requieran consulta médica fuera de su localidad, entendiéndose como tal una distancia superior a 200 kilómetros desde el domicilio del trabajador/a, siempre que se trate de centros médicos públicos o concertados por estos.

Siempre que sea posible organizativamente dar preferencia a la movilidad geográfica, que suponga cambio de domicilio cuando el motivo de este cambio sea atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos-as, para padres o madres separados/as, divorciados/as cuya guarda y custodia recaiga en uno de los progenitores.

Cuando ambos cónyuges trabajen en la empresa, y tengan a su cargo menores con una discapacidad superior al 65% o familiares mayores (hasta primer grado) que dependan de ellos, previa justificación, la empresa facilitará el cambio en los turnos de vacaciones dentro de los existentes en el centro de trabajo.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del plan de igualdad.

Los folletos informativos se elaborarán dentro del primer año de vigencia del plan.

Anualmente, la empresa informará a la comisión de seguimiento sobre los permisos disfrutados por los trabajadores concernientes a este apartado, en concreto, sobre la evolución del ejercicio de paternidad, así como de los permisos y licencias disfrutados por la plantilla masculina relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Dicha información se entregará desagregada por centro/plaza de trabajo y sexo.

La comisión de seguimiento analizará y detectará cualquier aspecto que esté limitando el uso por la plantilla del conjunto de permisos y licencias reconocidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; medirá el impacto de las medidas que se acuerden. Asimismo, vigilará que el ejercicio de los permisos acordados se disfrute garantizándose que su ejercicio no suponga un recorte de oportunidades para la plantilla.

7. Promoción.

Objetivo: Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos, en base a criterios objetivos, públicos y transparentes; eliminar las barreras que dificultan la

promoción profesional de las mujeres; fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos grupos.

Acciones:

La vocación de todas las partes firmantes de este plan de igualdad, es conseguir que a término de su vigencia (31 de diciembre de 2020), los nuevos puestos de responsabilidad que se hayan creado (mandos y coordinadores), se consiga que estos estén representados en torno al 50 % de mujeres y hombres.

Todas las representaciones sociales trabajarán para la consecución de este objetivo, analizando anualmente la evolución que se vaya produciendo, para aportar las correcciones y medidas necesarias para la consecución del mismo. Todas las partes considerarán cumplido el objetivo siempre que se consiga una horquilla de representación de mujeres y hombres entre el 40 % y el 50 % de los nuevos puestos de responsabilidad que se creen durante la vigencia del plan.

Establecimiento de fórmulas de distribución horaria para el colectivo de mandos que faciliten y mejoren la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Crear una herramienta informática que permita el acceso y actualización de la cualificación, experiencia y perfil de competencias que permita el aprovechamiento del potencial del personal interno.

Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.

Incrementar la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, como el curso de detección de potencial u otros similares que se puedan realizar en los distintos centros de trabajo; compromiso de participación del 40 % como mínimo de las mujeres en los mismos.

Todas las acciones formativas referenciadas en este apartado, incluidas las acciones formativas que se realicen en el ámbito promocional, se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

Dar continuidad a la formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción y personas responsables de llevar a cabo la EVD con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

Impartir formación específica ligada a funciones de responsabilidad que contenga, entre otras, las siguientes materias: gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades.

Realizar una campaña de información que motive e impulse la movilidad de las trabajadoras en los puestos de trabajo y grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.

Primar la promoción interna frente a la contratación externa.

Criterios de seguimiento.

La empresa anualmente informará a la comisión de seguimiento, de los datos desglosados por plaza / centro de trabajo y sexo, relativo a las promociones profesionales realizadas en ese período de referencia, indicando grupo de origen y de destino, modalidad de contrato y jornada.

La comisión de seguimiento dispondrá anualmente de la información relativa al contenido, modalidad y número de participantes a la formación específica en igualdad de trato y oportunidades, dirigida a los responsables de proponer candidatos/as a la promoción.

Anualmente la empresa facilitará información a la comisión de seguimiento sobre el contenido, duración, modalidad, participantes, resultado y criterios de evaluación utilizados en los cursos de detección de potencial.

La empresa anualmente trasladará a la comisión de seguimiento información desagregada por sexo, centro/plaza de trabajo y área funcional, sobre el número de personal mando y coordinador.

Anualmente la empresa facilitará a la comisión de seguimiento información por centro de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, presentados por sexos.

La empresa facilitará anualmente a la comisión de seguimiento información sobre la participación en los cursos de desarrollo profesional.

La comisión de seguimiento dispondrá igualmente de la información relativa a la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a los mandos responsables de proponer candidatos/as.

La comisión de seguimiento revisará anualmente la progresión en las promociones de mujeres al grupo de coordinadores y mandos.

8. Retribución.

Objetivo: Garantizar el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

El sistema retributivo debe estar libre de cualquier sesgo de género, por lo que estará basado en los principios de transparencia y objetividad.

Acciones:

Incluir, en el plazo de un año desde la firma del plan, en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado en el que quede reflejado que la persona evaluada tiene interés en promocionar.

Desarrollo y consolidación del sistema de evaluación continuada del desempeño implantado en la empresa, que seguirá utilizando criterios y procedimientos, estructurados, públicos y transparentes.

Avanzar durante la vigencia del plan en la homogeneización de las cuantías en aquellos complementos salariales en los que dicha homogeneización sea posible.

Garantizar la objetividad y transparencia en todos los criterios que se definen en la estructura salarial de la empresa y la clasificación de puestos.

Continuar con las medidas adoptadas en el plan de igualdad 2008-2013 y particularmente con las acciones de información, formación y corrección si fuesen necesarias, acordadas el 19 de noviembre de 2012 y 21 de noviembre de 2013, señalando entre estas últimas expresamente, la corrección de los errores de carga en los complementos salariales si se detecta, y la rectificación de importes de dichos complementos, si procede, a lo largo de la vigencia del plan.

Incluir y señalar en el plan los actuales complementos que contempla la vigente estructura salarial de la empresa, siendo estos los siguientes:

Complemento personal 311212. En este complemento se incluyen aquellos complementos personales existentes a fecha 31 de diciembre de 2012 que pasan a denominarse «complemento personal 311212». Este concepto, y los importes correspondientes, podrá ser objeto de compensación y absorción en los supuestos legalmente previstos, como hasta ahora.

Complementos por razón de la persona:

Complemento de cualificación profesional I (contratación).

Es un complemento salarial acordado con la empresa en el momento de contratación de un trabajador/a por motivo de una especial formación, cualificación y / o experiencia profesional para el desarrollo de las tareas / funciones para las que se le contrata.

Su cuantía dependerá del resultado de la negociación y de las condiciones de mercado.

La percepción de este complemento estará vinculada a la efectiva realización de las funciones para las que el trabajador/a es contratado.

Se abona en 16 mensualidades.

Sin perjuicio de las reglas generales de compensación y absorción se podrá compensar y absorber con los incrementos retributivos derivados de cambio de grupo profesional y en los supuestos legalmente previstos.

Complemento de cualificación profesional II.

Es un complemento salarial concedido por la empresa por motivos de mercado, a aquellos trabajadores/as que la empresa quiere retener y mantener por motivo de su formación, cualificación y/o experiencia profesional.

La percepción de este complemento estará vinculada al efectivo mantenimiento de las condiciones de mercado en relación con la formación, cualificación y/o experiencia profesional del trabajador/a que originan la concesión de complemento.

Se abona en 16 mensualidades.

Sin perjuicio de las reglas generales de compensación y absorción se podrá compensar y absorber con los incrementos retributivos derivados de cambio de grupo profesional y en los supuestos legalmente previstos.

Complemento de adecuación.

Es un complemento salarial concedido por la empresa a aquellos trabajadores que procedan de empresas con una estructura salarial distinta a la de El Corte Inglés, y que se integren en esta última.

Se abona en 16 mensualidades.

Sin perjuicio de las reglas generales de compensación y absorción se podrá compensar y absorber con los incrementos retributivos derivados de cambio de grupo profesional y en los supuestos legalmente previstos.

Complemento de reordenación de conceptos salariales.

Es un complemento salarial destinado a ajustar la estructura salarial de aquellos trabajadores/as que por acuerdo con la empresa, por distintas causas y situaciones, requiera una reordenación de sus conceptos salariales.

Se abona en 16 mensualidades.

Sin perjuicio de las reglas generales de compensación y absorción se podrá compensar y absorber con los incrementos retributivos derivados de cambio de grupo profesional y en los supuestos legalmente previstos.

Complementos por razón del puesto o de las condiciones de prestación del servicio:

Complemento de puesto de trabajo por ampliación de funciones.

Es un complemento salarial que se concederá por parte de la empresa a aquellos trabajadores a los que la misma solicite de manera extraordinaria, la realización de otras funciones de las que correspondería por su grupo y función, simultáneamente con la realización de las propias y habituales de dicho trabajador/a.

Su devengo exigirá la expresa y previa autorización, solicitud o manifestación por la dirección del centro, tanto de la ampliación de funciones concretas que justificarán, en cada caso, esta retribución específica, como de su cuantía.

La decisión expresa de la empresa y posterior aceptación del trabajador deberán constar por escrito.

Se abona en 12 mensualidades.

El complemento se percibirá por el tiempo que se tenga lugar dicha ampliación de funciones, se compensará en cualquier caso con la mayor retribución en caso de cambio de grupo profesional y en los supuestos legalmente previstos.

Complemento de puesto de trabajo por cualificación personal.

Complemento de puesto de trabajo que se abona a aquellos trabajadores que están en posesión de una especial cualificación para el desarrollo de determinadas funciones,

más allá de la exigida para el desempeño de la prestación laboral ordinaria en su grupo profesional, de acuerdo con el contenido de los mismos incluido en el convenio colectivo.

La cualificación que da lugar a la percepción del complemento deberá ser reconocida de manera expresa por la empresa para cada puesto de trabajo concreto, siendo elementos que permiten reconocer la citada cualificación la posesión de títulos académicos o los conocimientos personales en poder del trabajador; así mismo, el reconocimiento empresarial tendrá en cuenta la utilidad o virtualidad práctica y efectiva de dicha cualificación o capacitación adicional atendidas las circunstancias del puesto, del centro y las demandas del mercado en cada caso.

El reconocimiento de la cualificación por la empresa y la posterior aceptación por el trabajador deberán constar por escrito.

Este complemento es independiente del complemento de nivel en el grupo de profesionales del artículo 18 del convenio colectivo, siendo compatible con el mismo.

A título ejemplificativo, las cualificaciones que pueden dar lugar al reconocimiento de este complemento son las que se describen a continuación, con independencia de que pueda ser ampliado para otras funciones por la empresa de acuerdo a las nuevas necesidades que se vayan planteando:

Titulación oficial de farmacéutico para el puesto de profesional de parafarmacia.

Otras titulaciones oficiales (arquitectura...) para el desempeño de puestos pertenecientes al grupo de profesionales.

(...)

El complemento no tendrá carácter consolidable y sólo se percibirá mientras el trabajador realice las funciones para las que se precisa esa especial cualificación.

Se abonará en 12 mensualidades y su cuantía será idéntica, a la identidad de funciones.

Complemento de puesto de trabajo por compensación del variable.

Complemento funcional que se devengará cuando el trabajador deje de percibir la retribución variable que viniera percibiendo, como consecuencia de un cambio de puesto, funciones o grupo acordado por la empresa y aceptado por el trabajador.

Se abona en 12 mensualidades.

Este complemento se dejará de devengar si el trabajador retorna a un puesto con derecho a retribución variable.

Complemento de puesto de trabajo por realización de funciones distintas.

Complemento que se abonará por la realización de funciones singulares (formación a otros compañeros; visitas a clientes...) no incluidas en el contenido general de la prestación habitual, siempre que se cuente con la titulación y la aptitud profesional exigibles para su realización, y por el tiempo que dure la misma.

Su devengo exigirá la expresa y previa autorización, solicitud o manifestación por la dirección del centro, tanto de concretas funciones singulares que justificarán en cada caso esta retribución específica, como de su cuantía, atendiendo a las concretas circunstancias concurrentes en cada caso, centro o departamento. La decisión expresa de la empresa y posterior aceptación del trabajador deberán constar por escrito.

Se abona en 12 mensualidades.

Se compensará en cualquier caso con la mayor retribución en caso de cambio de grupo profesional.

Complemento de cambio de residencia.

Complemento que retribuye la prestación de servicios en centro de trabajo distinto que conlleve el efectivo cambio de la residencia familiar.

Sólo se abona en el supuesto en que la prestación de servicios en término municipal distinto se produzca a instancias de la empresa, no a solicitud del trabajador.

Su abono se produce al margen de la indemnización legal que pudiera corresponder por el hecho del traslado.

Si el trabajador tuviera que trasladarse nuevamente a otro municipio y requiera cambio de residencia, se le dejaría de abonar el complemento que inicialmente se le adjudicó y se le daría uno nuevo, valorando nuevamente las circunstancias concretas que el nuevo destino puede acarrear.

Este complemento se dejará de abonar en caso de que el trabajador retorne a su centro de trabajo de origen, salvo que hayan transcurrido más de 10 años, en cuyo caso se entenderá consolidado.

Se abona en 12 mensualidades.

Complemento de desplazamiento temporal sin cambio de residencia efectiva.

Complemento que retribuye la prestación temporal de servicios en término municipal distinto al de residencia. El carácter no permanente de la prestación hace innecesario el cambio de residencia del trabajador.

El complemento compensa el mayor gasto y dedicación que la prestación del servicio, en lugar distinto al de residencia, puede implicar para el trabajador.

Su abono se realizará en 12 mensualidades, durante el tiempo que se mantenga el desplazamiento.

Complemento de itinerancia.

Complemento que retribuye la disponibilidad y efectiva realización de tareas por el trabajador, con carácter permanente, en distintos centros de trabajo ubicados en términos municipales diferentes a los de su centro de trabajo de origen y al de su residencia habitual.

La prestación de trabajo no implicará cambio de residencia del trabajador y se abonará en el tiempo que dure la misma.

Se abona en 12 mensualidades.

Complemento de flexibilidad horaria (mandos).

En la medida que el desempeño de funciones de mando conlleva con carácter general flexibilidad horaria, este complemento retribuye a los trabajadores encuadrados en el grupo profesional de mandos, por la realización del trabajo ajustado a un régimen horario flexible, sin planificación previa y que retribuye la disposición y efectiva realización del trabajo en estas condiciones, de tal manera que, respetando la jornada anual recogida en el convenio colectivo, su prestación se realiza conforme a las necesidades organizativas que pueda tener la empresa, sin necesidad de ajustarse a una planificación determinada.

Se abona en 16 mensualidades.

No tiene carácter consolidable, por lo que cuando el trabajador se ajuste a una planificación en base a lo recogido en el artículo 27 del convenio colectivo dejaría de percibir este complemento.

El complemento de flexibilidad es compensable y absorbible con cualquier otra retribución ordinaria o extraordinaria, de carácter legal, convencional o contractual que traiga causa de las normas en materia de tiempo de trabajo.

Complemento por compensación por cambio de jornada planificada (colaboradores).

Se abona por la aceptación voluntaria por parte del trabajador de un concreto cambio en los tiempos de trabajo y descanso inicialmente planificados, motivada por una necesidad organizativa de la empresa y a petición de ésta.

Se abona en 16 meses.

Su abono es singular, por el tiempo que se manifieste la circunstancia.

Esta compensación se abonaría únicamente al personal sin categoría de mando, siendo incompatible su abono con el complemento de flexibilidad.

No es consolidable, ya que se abona cada vez que se produce la situación descrita, que será siempre de manera singular, con el objeto de cubrir una necesidad muy concreta en el área de trabajo.

Complemento funcional por modificación voluntaria del régimen de jornada.

Complemento de puesto de trabajo que se abona a aquellos trabajadores que, ante una petición o requerimiento empresarial, acuerde individualmente con la dirección modificar su régimen de jornada con carácter permanente o indefinido, en alguno de los supuestos siguientes:

- Cambio de jornada continuada a partida.
- Cambio de jornada partida a jornada continuada.
- Cambio de sistema de rotación o adscripción a turno fijo.
- Cambio de sistema de descansos.
- Etc.

Se excluyen expresamente del abono de este complemento los supuestos de reducción o ampliación del porcentaje de jornada acordado por el trabajador. Al obedecer un requerimiento expreso de la empresa y posterior aceptación del trabajador, se excluye igualmente su abono en los supuestos de petición del trabajador aceptada por la empresa y en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que la empresa pueda articular por la vía del artículo 41 ET por no concurrir aceptación previa del trabajador.

Se abonaría en 12 mensualidades y estaría sujeto a la permanencia del trabajador en la nueva distribución pactada, perdiéndose en los casos de retorno a la situación de origen. Su abono no es aplicable a mandos.

Complemento de responsabilidad.

Complemento funcional que se abona a aquellos trabajadores que sin estar encuadrados en el grupo de mandos, son designados expresamente por la dirección de la empresa para el desarrollo, con carácter estable, de funciones de coordinación y responsabilidad en un área o división y sobre el grupo de personas adscritas a la misma.

El complemento se percibirá por el tiempo que se desarrolle la responsabilidad sin estar adscrito al grupo de mandos, desapareciendo si, llegado el caso, el trabajador accede a dicho grupo profesional.

El abono se realizará en 12 mensualidades.

Complemento de estructura de mandos.

Complemento que se abona al trabajador perteneciente al grupo profesional de mandos, por el desarrollo de las tareas propias de su función y que se asigna por las responsabilidades derivadas de su encuadramiento en la estructura de mandos.

Es un complemento funcional que se abona en 16 mensualidades.

El complemento no es consolidable, dependiendo su percepción de la efectiva realización de las funciones inherentes a la responsabilidad que ostenta el trabajador.

El complemento es compensable y absorbible con cualquier otra retribución ordinaria o extraordinaria de carácter homogéneo.

Complementos por razón de resultados, calidad y/o cantidad:

Complemento por desempeño.

Este complemento se aplica al personal de todos los grupos profesionales a excepción de los mandos.

Se devengará, no de manera periódica, sino con carácter extraordinario, es decir, exclusivamente cuando se produzcan las circunstancias singulares que lo originan.

Este complemento se devengará por la consecución extraordinaria de objetivos individuales, departamentales o de grupo y/o de centro, alcanzando además un desempeño sobresaliente del trabajador en el desarrollo de sus funciones.

Constará de un pago único en el año del reconocimiento. No será consolidable.

Mantener, incluyendo la acción de información e implantación de los acuerdos del acta de 21 de noviembre de 2013 en los siguientes términos:

Desde la dirección central de personal de la empresa se formará a los responsables de la aplicación y carga administrativa de los centros de trabajo sobre la correcta utilización de los nuevos complementos salariales.

Emisión desde la dirección central de personal de la empresa de un comunicado a las direcciones de personal de los centros de trabajo explicando con claridad y detalle cuando y como deben utilizarse los distintos complementos salariales y recordando la finalidad de transparencia y garantía de aplicación que fundamentó el cambio de la estructura salarial.

Criterios de seguimiento.

La comisión de seguimiento será informada anualmente de: el número de personas que acceden en cada año natural a los complementos, por sexo, tipo de complemento, grupo profesional y plaza.

La empresa informará anualmente a la comisión de seguimiento de la inclusión de nuevos complementos y de los requisitos para su obtención.

La empresa y la comisión de seguimiento harán un seguimiento anual relativo a la distribución según sexos, de las retribuciones de los nuevos complementos salariales según el tipo de complemento, grupo profesional, área funcional o grupo, así como de los nuevos complementos que se pudieran determinar en un futuro.

9. Prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Objetivo.—Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso, difundiendo el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado en el ámbito de la empresa.

Acciones.

1. Revisar y, si procede, modificar el actual protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. Realizar en el plazo de un año desde la firma del plan, campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan, entre otros contenidos, los comportamientos constitutivos de acoso, el compromiso de la empresa para prevenir y eliminar estas situaciones, la existencia del CITSA; los canales de denuncia; la garantía de confidencialidad, tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, etc.

3. Realizar cursos de formación dirigido a personal mando, coordinadores/as, gerentes, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Estos cursos se empezarán a realizar un año después de la firma del plan.

4. Adjuntar el protocolo aplicable al plan de igualdad con la edición de éste, al objeto de facilitar la información, lectura y comprensión de los trabajadores y trabajadoras.

5. Informar a la comisión de seguimiento de los casos y tipología de acoso, plaza en la que se ha producido y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.

Plazos de ejecución y criterios de seguimiento.

Anualmente, la empresa, en los casos que haya habido sanción, facilitará el número de casos de acoso por centro de trabajo en los que ha intervenido la comisión instructora, el procedimiento llevado a cabo, y las conclusiones alcanzadas por la misma.

La Empresa informará anualmente a la comisión de seguimiento de los casos en los que por ésta tipología se produzca una sanción disciplinaria, del número de casos que por ésta tipología haya intervenido la comisión instructora de la CITSA, plaza, centro de trabajo, procesos de actuación iniciados y archivados, casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.

10. Salud laboral.

Objetivo.—Integrar, en la gestión de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género.

Acciones.

La empresa considerará, en los planes de prevención, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos.

Informar a la comisión de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, centro / plaza de trabajo, área funcional, grupo profesional.

Hacer un seguimiento temporal del procedimiento para la protección de las trabajadoras durante el embarazo y lactancia, de los riesgos identificados, así como de las medidas preventivas contempladas.

Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia en un plazo máximo de un año desde la firma del plan.

Garantizar y vigilar el cumplimiento del procedimiento.

Plazos de ejecución y criterios de seguimiento.

La empresa anualmente informará a la comisión de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregadas por sexos, centro/plaza de trabajo y área funcional.

La comisión de seguimiento podrá hacer sugerencias al protocolo de prevención de riesgos durante el embarazo o lactancia.

11. Violencia de género.

Objetivo.—Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género, contribuyendo en mayor medida a su protección, cuando ésta circunstancia esté debidamente acreditada mediante orden de protección o sentencia judicial.

Acciones.

1. Realizar en el plazo de un año desde la firma del plan, una campaña informativa, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género (con especificación de cada uno de ellos: reducción de jornada, suspensión contrato, nulidad del despido, excedencia etc.).

2. En las situaciones acreditadas legalmente, garantizar el traslado de centro que permita su protección a la víctima de violencia de género.

3. Establecer un permiso retribuido de 4 días al año, en el caso mujeres víctimas de violencia de género, cuando:

Por este motivo necesiten cambiar su domicilio o

Tengan hijos menores de edad a su cargo o hijos con una discapacidad superior al 65 %.

Estos permisos no serán acumulables.

4. Facilitar el anticipo de las pagas extraordinarias.

5. No computar como absentismo las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, tanto de la víctima como de hijos menores a su cargo, considerándose en consecuencia, justificadas las ausencias que por esta situación así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.

6. Considerar como faltas justificadas, las que se deriven de la realización de los trámites motivados por la situación de violencia, concretamente asistencia a juzgados, comisaría, servicios asistenciales (sociales), siempre que se acrediten fehacientemente.

7. Realizar una campaña específica el 25 de noviembre día contra la violencia de género.

8. Llevar a cabo actuaciones dirigidas a la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

9. Informar a la comisión de seguimiento de los contenidos, términos y actuaciones que se deriven de los posibles acuerdos o convenios entre la empresa y los organismos públicos / privados de carácter estatal o autonómico, para la inserción laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o programas de información y sensibilización.

10. Se incluirá una guía de información de actuación sobre este tema en el plan de igualdad.

11. Todas aquellas incapacidades temporales derivadas de violencia de género, se abonarán con el 100 % de su salario desde el primer día, y no se computarán como bajas.

Plazos de ejecución y criterios de seguimiento.

La Empresa informará anualmente a la comisión de seguimiento de las actuaciones realizadas en esta materia y de los contenidos, términos y actuaciones que se deriven del convenio de colaboración entre El Corte Inglés y el Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad para la realización de campañas de sensibilización y contratación de mujeres víctimas, así como de otras actuaciones que pudieran derivarse de otros acuerdos.

La empresa informará anualmente a la comisión de seguimiento sobre el número de mujeres víctimas de violencia de género.

V. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el plan de igualdad de la empresa El Corte Inglés permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

a) Constitución.

Las partes firmantes del presente plan de igualdad, acuerdan la creación de una comisión de seguimiento para interpretar el contenido del plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad de El Corte Inglés. Dicha comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación de dicho plan de igualdad.

b) Composición.

La comisión de seguimiento del plan de igualdad de El Corte Inglés estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes del plan, concretamente, tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de cada organización sindical firmante del plan, de los que al menos uno de ellos deberá pertenecer a la empresa. Los miembros de la comisión serán designados, respectivamente, por dichas partes firmantes, con la composición que se detalla a continuación:

Las designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán dentro de los quince días naturales siguientes de la firma del plan. Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

c) Funciones.

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

La comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

c).1 Atribuciones generales de la comisión.

Interpretación del presente plan de igualdad.

Seguimiento de la aplicación.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente plan de igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este plan hayan atribuido a la comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos anualmente.

La comisión se dotará de su propio reglamento de funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del plan de igualdad.

c).2 Atribuciones específicas de la comisión.

Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.

Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos.

Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del plan.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del plan.

El grado de ejecución de las acciones.

Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del plan se realizará una evaluación parcial antes del 31 de diciembre de 2018, siendo los resultados de la misma entregados a la comisión de seguimiento, en el primer trimestre de 2019. En la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad que serán entregados a la comisión de seguimiento en el primer trimestre de 2021.

En la evaluación final del plan de igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión de seguimiento y evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la comisión de seguimiento y evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

d) Funcionamiento.

La comisión se reunirá como mínimo dos veces al año con carácter ordinario (incluyendo la reunión relativa a la entrega de información que contempla dicho plan).

Podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la comisión se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Domicilio: a efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijado como domicilio de la comisión cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este acuerdo laboral, las cuales se indican a continuación:

El Corte Inglés, S.A.: Calle Fuente del Berro 14, 28009 Madrid.

e) Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión de seguimiento y evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

Lugar adecuado para realizar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Aportación de la información estadística, conforme a los criterios de seguimiento establecidos para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la comisión de seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores.

Cualquier tiempo extra que los miembros de la comisión (firmantes del presente acuerdo) requieran para el desarrollo de las funciones previstas en este plan deberán ser solicitadas por escrito, con la justificación correspondiente y, una vez considerada la petición podrán ser o no autorizadas por la empresa.

El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la comisión.