

**PLAN DE IGUALDAD**  
**BERSHKA LOGISTICA S.A**

**30 marzo 2010**

## 1. PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

### 1.1. JORNADA:

Toda víctima de violencia de género tendrá derecho a elegir dentro de los distintos turnos que realiza, aquél que le permita una mayor protección personal o una mejor reorganización de su vida personal y familiar, respetando o adaptando sus condiciones contractuales.

El trabajador/a víctima de violencia de género podrá solicitar la reducción de su jornada ordinaria con reducción de salario hasta un máximo de la mitad de aquella.

### 1.2. VACACIONES:

Si el derecho de protección o el de asistencia social de la trabajadora hacen necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procedimientos establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

### 1.3. LICENCIAS:

Al trabajador/a víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios retribuidos para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de la empresa, si bien en estos casos deberán presentar justificantes de la asistente social o del juzgado de violencia de género o servicios de salud.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia ni impuntualidad a los efectos de cobro de la prima de productividad.

### 1.4. TRASLADOS:

La persona víctima de violencia de género 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 a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que Inditex tenga vacante en cualquiera de sus centros de distribución.

En tales supuestos, si la persona manifiesta su intención de cambiar de localidad, la empresa tendrá que comunicar al trabajador/a 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 6 meses, durante los cuales la empresa se hará cargo del desplazamiento y alojamiento durante los primeros quince días, según el cuadro de dietas de la empresa, y tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo sin cobertura de vacante que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, el trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, queda finalizada la mencionada obligación de reserva.

## 2. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

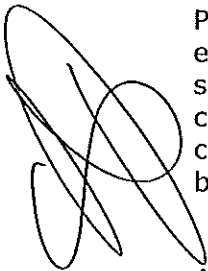
### 2.1. MATERNIDAD / PATERNIDAD Y LACTANCIA

#### **MATERNIDAD:**


Desde el momento de la comunicación del embarazo por parte de la trabajadora, la empresa facilitará un puesto de trabajo adaptado a su situación.

Las trabajadoras que se encuentren de baja maternal coincidiendo dicha situación con los periodos de vacaciones prefijados, disfrutarán de las mismas inmediatamente después de finalizada dicha situación, incluso aunque haya finalizado el año natural.

La trabajadora que, una vez comunicada a la empresa la situación de embarazo, permanezca en activo y le coincida el disfrute de un periodo vacacional, podrá solicitar que el mismo se le suspenda y disfrutarlo posteriormente, tras la baja de maternidad junto con el resto de periodos vacacionales que puedan coincidir durante la situación de riesgo para el embarazo o de baja de maternidad. El mismo criterio se usará en los casos de adopción.




Por último, la trabajadora que, una vez comunicada a la empresa la situación de embarazo, permanezca en activo, se le reservará una plaza de parking para que le sea más cómodo acceder a las instalaciones, aparcar o ausentarse por cualquier circunstancia. Dicha plaza dejará de estar reservada a partir de la semana 20, cuando se le suspenda el contrato de trabajo por riesgo en el embarazo o esté de baja por un embarazo de riesgo.




A partir de la semana 20 de embarazo, y tras el reconocimiento de la mutua de riesgo en el embarazo; se le suspenderá el contrato de trabajo hasta la baja maternal.

#### **LACTANCIA:**



Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrá dividir en dos fracciones de media hora. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora al principio o al final de la jornada con la misma finalidad. Se podrá optar entre hacer uso de esa licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante de la licencia por maternidad y disfrutarlo tras la misma, computándose un total de 22 días laborales. Este permiso podrá ser utilizado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.



El mismo criterio se usará en los casos de adopción.

## **PATERNIDAD:**

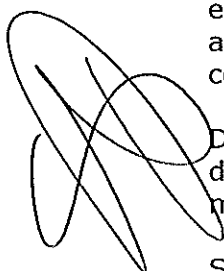
El trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días interrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

No obstante, el trabajador podrá unir los días de suspensión del contrato por paternidad a los días que por convenio colectivo disponga el trabajador por nacimiento de hijo y a las vacaciones bien de verano (16 días) o de invierno (15 días).

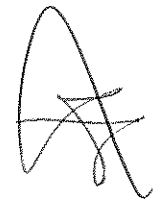
## **2.2. EXCEDENCIAS POR MOTIVOS FAMILIARES**

Las personas tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años sin cobertura de su vacante salvo por contrato de interinidad.


También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a cuatro años, las personas para atender al cuidado 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, con reserva del puesto de trabajo durante los dos años sin cobertura de vacante salvo por contrato de interinidad.



Durante los dos primeros años de excedencia el trabajador/a mantendrá la reserva de su puesto de trabajo, el resto del período la reserva quedará referida a un mismo grupo profesional o categoría equivalente.



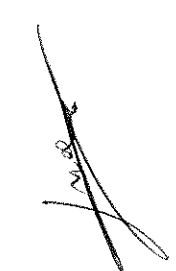
Si dos o más personas de Bershka Logística generasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



En ambos casos, el periodo que permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional relativos al puesto que venía desempeñando, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si la persona que pide la excedencia así lo manifiesta, y con el objetivo de que continúe durante el tiempo de suspensión vinculado con el centro de trabajo, podrá solicitar a la empresa que le remita las publicaciones internas del mismo, así como información de interés de la empresa.

## **EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS**



Se establece una excedencia voluntaria, para personas con antigüedad en la empresa superior a un año. Si la duración de la misma es mínimo de 4 meses, la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Esta excedencia será incompatible con la realización de otras actividades laborales o profesionales.

## 2.3 PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador o trabajadora podrá solicitar una licencia no retribuida, previo aviso y justificación, con una duración mínima de 15 días y duración máxima de 3 meses para los siguientes supuestos:

- Adopción internacional
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida
- Hospitalizaciones prolongadas del cónyuge y familiares de primer grado del trabajador + hermano.
- Acompañamiento del cónyuge y familiares de primer grado del trabajador para tratamientos por enfermedades graves que impliquen una situación de dependencia o que conlleven un traslado temporal de residencia del familiar enfermo.

## 2.6 VACACIONES POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

### 2.6.1 Vacaciones para extranjeros

Se podrá acumular el total de los 31 días naturales de vacaciones anuales en un periodo fuera de los turnos de vacaciones para desplazarse al país de Origen.

Está dirigido a:

Personas con nacionalidad extranjera

Nacidos en el extranjero con doble nacionalidad (extranjera + española)

Nacionalidad española con orígenes familiares fuera de España (no familia del cónyuge)

#### **Condiciones:**

- El viaje se tiene que realizar al país de origen
- En el país de origen tienen que residir familiares directos del trabajador.
- Estancia mínimo de 21 días
- Son rotativas

#### **Documentación a aportar:**

- el billete de ida y vuelta
- libro de familia o similar de los familiares a visitar donde se vea el vínculo familiar
- acreditación de la residencia de los familiares en el país de destino.

La empresa marcará el cupo de personas por equipos en función de la demanda y las necesidades del trabajo.

### 2.6.2 Vacaciones por hospitalización de familiares de 1er grado

Ante ingresos hospitalarios de familiares de 1er grado de consanguinidad, cuando éstos tengan carácter grave y necesiten el cuidado directo de un familiar, el trabajador/a tendrá la posibilidad de usar sus vacaciones para tales fines, en caso de haber agotado el periodo vacacional en curso, se podrán adelantar vacaciones del año siguiente.

### 2.6.3 Vacaciones por adopción internacional

En caso de adopción internacional el trabajador podrá usar el periodo vacacional para los desplazamientos necesarios a tales efectos.

Tanto en los supuestos 2.6.2 como 2.6.3, si el número de solicitudes se incrementa hasta el punto de ser inviable operativamente, se trataría por la empresa cada caso de forma individual.

## 2.8 REDUCCIÓN HORARIA

El trabajador con hijos menores de 8 años, o mayores dependientes o hijos con alguna discapacidad que podrán hacer uso de su reducción de jornada de trabajo entre un mínimo de 1/8 hasta 1/2.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, dicha reducción únicamente podrá ser disfrutada por uno de los dos.

La empresa, dependiendo si el número de solicitudes se incrementa hasta el punto de ver un problema operativo de organización, tratará el horario de cada trabajador de forma individual.

Podrán concentrar la reducción de jornada en periodos determinados acumulando dicha reducción. Si bien, dependerá del número de solicitudes y periodo de coincidencia de ausencias por parte del colectivo de personas. En tal caso, la empresa valorará individualmente cada solicitud, comentándolo, con cada trabajador que lo solicite.

## 2.9 JORNADA FLEXIBLE

Los trabajadores, que por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, precisen un ajuste provisional del horario, la empresa, dependiendo del motivo y del número de solicitudes, podrán acceder a la misma, indicándole el horario que deberá realizar, petición a la que se adaptará el trabajador. La duración máxima de este ajuste será de dos semanas

## 3. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN / FORMACIÓN / PROMOCIÓN INTERNA

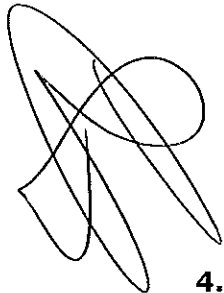
### 3.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo
- Garantizar la no utilización de lenguaje sexista y de imágenes estereotipadas en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos de la empresa, tanto internos como externos.
- Garantizar la utilización de canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.
- Revisión y modificación de los datos requeridos en el formulario de solicitud de empleo.
- Garantizar que ante la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad, la empresa facilitará su integración laboral realizando las acciones necesarias mediante una adaptación del puesto de trabajo si ésta necesaria.
- La empresa será sensible ante la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.




### 3.2. FORMACIÓN

- Mejorar los canales de comunicación de la oferta formativa del centro
- Realización de cursos y jornadas, etc, que traten específicamente el tema de igualdad de oportunidades y que vayan dirigidos a todo el personal de la empresa y de forma específica a determinados colectivos. Las acciones formativas se llevarán a cabo dentro de horario laboral, en las fechas y plazos que determine la Dirección.
- Se hará especial hincapié en formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.
- Se facilitará la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.
- Se incluirá en el plan de acogida de las nuevas incorporaciones un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad en las obligaciones familiares.

### 3.3. PROMOCIÓN INTERNA

- 
- En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para promocionar la persona del sexo menos representado en el puesto de que se trate.
  - Toda vacante interna de Bershka Logística, que de lugar a un proceso de selección interno se dará a conocer a través de los tabloneros de anuncios del centro.

### 4. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- 
- 
- 
- Informar del plan de igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas, dentro de horario laboral, en las fechas y plazos que determine la Dirección.
  - Informar periódicamente a la comisión de igualdad y al resto de la plantilla del desarrollo del PLAN DE IGUALDAD.
  - Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones y publicaciones realizadas por Bershka Logística, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL**

### **PRINCIPIOS DE CONDUCTA Y ACTUACIÓN EN LAS EMPRESAS**

En base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal, sobre derechos humanos, obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso, arbitrando procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias. Compromiso de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar que las Empresas están libres de acoso, por lo que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

### **ÁMBITO PERSONAL**

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal afectado por este Convenio.

## **CAPITULO I**

### **DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS**

#### **Acoso Moral**

Definición, es acoso moral toda conducta verbal o escrita, con prácticas o comportamientos realizados de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, y humillante, que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

#### **Acoso sexual**

Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### **Acoso por razón de sexo**

Se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### **Medidas preventivas**

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.



2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias las medidas disciplinarias previstas en la legislación
3. Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.
4. Definir programas formativos, que favorezcan la comunicación entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

## CAPITULO II

### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La Dirección de la empresa garantizará el procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de la Representación Sindical.

Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, si éste es probado.
- Se podría seguir la vía disciplinaria en el caso que se acredite que la denuncia fue interpuesta con mala fe o para dañar la imagen o la dignidad de una persona.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

Iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Asuntos Sociales / Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de la Representación Sindical.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de los servicios de RRHH, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respetan los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación

Quienes instruyan el caso, pondrán en conocimiento de la representación sindical la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario, en este caso se informará del incidente y no de la persona afectada.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo y confidencialidad

### Procedimiento Previo

La persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Estas personas podrán estar acompañadas por quienes decidan.

Una vez iniciado el procedimiento, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de 10 días dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

### Procedimiento Formal

En la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. Podrá valerse de asesoramiento.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la víctima.

### Medidas Cautelares

La Dirección de la Empresa deberá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso.

### Asistencia a las partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

### Cierre del Expediente

La Dirección de la Empresa, en un plazo máximo de 15 días, adoptará las medidas correctoras necesarias, comunicándolas a la Representación Sindical.

La representación sindical tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas

## **Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género**

### Derechos de la trabajadora víctima de violencia de género

### Medidas de Protección Integral contra la violencia de género

En lo que la Ley recoge referido al ámbito laboral, destacar la difusión de los derechos para incorporarse en la formación y la intervención sindical para el desarrollo de las medidas y derechos que la Ley Orgánica 1 /2004 recoge.

La violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres.

En tal situación se acreditará en la empresa, con denuncia en el juzgado y ó informes médicos de asistencia sanitaria, reconocida la situación tendrá opción para ejercer los siguientes derechos:

- Reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, adaptación de horario, flexibilidad horaria.
- La concreción corresponde a la trabajadora, que la acordara con la empresa, dentro del cuadro de turnos que tiene la empresa vigente en cada momento.

- Traslado o cambio de centro de trabajo, inicialmente durante 6 meses, con reserva de puesto de trabajo.
- La trabajadora, víctima de violencia de género, podrá suspender su actividad, pasando al desempleo por un periodo que no exceda los 6 meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial, requiriese el derecho de protección de la víctima, continuando la suspensión.

En este caso el Juez podrá prorrogar 3 meses, hasta un máximo de 18.

Durante estos periodos la trabajadora tiene reserva de su puesto de trabajo, y derecho a la prestación por desempleo.

Si la trabajadora se viera obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, tendrá que aportar la comunicación de la empresa de extinción y la orden de protección del juez ó el informe del fiscal

Las ausencias ó faltas de puntualidad derivadas de la situación física ó psicológica, se considerara justificada y se comunicara a la empresa a la mayor brevedad.

Se declara nulo el despido de las trabajadores víctimas de violencia de género por el ejercicio de todos los derechos que la Ley le otorga, Art 55,5B ET.

Fdo Comisión de Igualdad

Javier Ventura  
CCOO

Ricardo Carballo  
Bershka Logística

Lidia Palazón  
UGT

Yolanda Pache  
Bershka Logística