

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

ASISTENTES:

Representantes de los trabajadores:

Por CC.OO.: Yolanda Tundidor

Por U.G.T.: Ana Fuertes y Sonia Bitrián

Por OSTA.: Maricelly Castillo

Representantes de la empresa:

Marta Castiella López (Directora de RRHH de Plataforma Europa)

Carlos García Alonso (Jefe de Área)

Ignacio Albás Burillo (Técnico de Prevención de Plataforma Europa)

Beatriz Rodríguez Sánchez (Técnico de RRHH de Plataforma Europa)

Invitados:

Julio Alquezar (CC.OO.)

Gabriela Benavides (CC.OO.)

Olga Zamora (CC.OO.)

Concepción Vicente (OSTA)

José Antonio Villanueva (U.G.T.)

Miguel Platas (Jefe de Área)

PROTOCOLO DE ACOSO

En cumplimiento del Artículo 48 (1) de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el B.O.E. el pasado 23/03/2007, las partes integrantes de la Comisión por la Igualdad del ACUERDAN el siguiente protocolo.

(1) "Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Beatriz Rodríguez

Yolanda Tundidor

[Signature]

[Signature]

Ana Fuertes

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso.

CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE ACOSO:

1.- Declaración de Principios.

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral
- Deben consolidarse las políticas de igualdad y no-discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema
- Hay que mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2.- Definición de Acoso Moral. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada 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, ante la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Son ataques ambiguos por ser susceptibles de doble interpretación y cada ataque por separado no es grave pero su efecto repetitivo constituye una agresión.

3.- Tipos de Acoso Moral.

Descendente (cargo superior hacia inferior);

Horizontal (mismo nivel jerárquico);

Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4.- Medidas preventivas de Acoso Moral.

- Comunicación a la plantilla tanto de la definición como de los tipos de acoso así como del procedimiento de actuación que se determine en el seno de la comisión.
- Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos
- Programa Formativos en la empresa, fomentando la comunicación y la cercanía entre mandos y equipo de trabajo.

5.- Definición del Acoso Sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que contenga 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Reserva Redu'Gue

Abic-Fundaciones

[Signature]

[Signature]

Ana P. [Signature]

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

6.- Procedimiento de Actuación.

Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán:

- un representante sindical
- o
- la directora de Recursos Humanos o en quien delegue.

Los responsables únicos de la instrucción son la Directora de RRHH que contarán con la participación, en todo el proceso instructor, de una persona de la representación sindical de la Comisión por la Igualdad.

Procedimiento informal

El objetivo es resolver el problema; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

Procedimiento formal

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal.

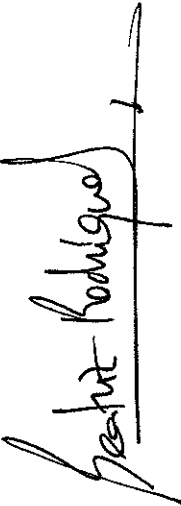
La instrucción concluirá con un informe elaborado en el menor tiempo posible, no excediendo en ningún caso de 30 días, salvo razón validada en el seno de la comisión por la igualdad, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

7.- Resultado de la instrucción y acciones.-

Si existe acoso, se adoptaran las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador, dando traslado a la Directora de RR.HH.

8.- Seguimiento.

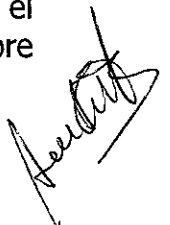
El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión por la Igualdad, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.


Beatriz Rodríguez


Yelb Turdisher







ACCION PREVENTIVA:

Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

1.- Información y sensibilización. Lanzar una campaña explicativa para aclarar cómo se puede advertir una situación de acoso y para informarles de sus derechos y de los recursos con los que cuentan, así como del Protocolo de Acoso.

2.- Formación. Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, incluiremos esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.

VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Se establece una ayuda económica para las víctimas de violencia de género que complementaría el salario al 100% en caso de reducción de jornada, durante dos meses.

“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 preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo”.

En tales supuestos, si la persona manifiesta su intención de cambiar de localidad, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa se hará cargo del desplazamiento y alojamiento durante los primeros quince días, según el cuadro de dietas vigente en la empresa, y tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora 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.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Yolanda Rodríguez

Yolanda Rodríguez

Yolanda Rodríguez

[Signature]

[Signature]

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán retribuidas cuando 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 a la mayor brevedad.

También serán retribuidas las horas, que debidamente justificadas emplease en asuntos judiciales y asistencia social integral para hacer efectiva su protección.

Dentro del derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horarios flexibles o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa tendrá derecho a elegir turno, flexibilidad de la jornada que evite riesgos mayores para su integridad (física o psíquica) o la de sus hijos, se estudiará cada caso para darle el apoyo y los medios que existan y ponerlos a su disposición.

EXCEDENCIAS VOLUNTARIA

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

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

Las personas tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres 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 tres años.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres 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 la reserva del puesto de trabajo durante los tres años.

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

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

Beatriz Rodríguez

Joli Trujillo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

reincorporación. Durante los tres primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Cualquier modificación en el Estatuto de los Trabajadores implicará automáticamente la modificación en este punto.

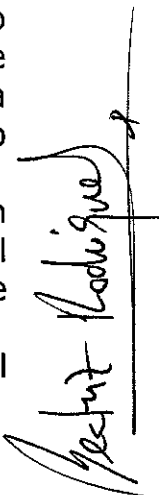
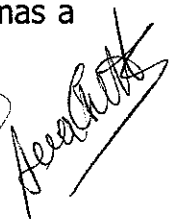
PROMOCIONES

La Comisión por la Igualdad elaborará un procedimiento de acceso y de promociones internas, con información a la RLT.

FORMACIÓN

Se impartirá en las actuaciones de la Empresa en formación, sensibilización de la Ley de Igualdad para toda la plantilla incluyendo medidas de protección frente al acoso explicando el contenido del protocolo firmado que obligan a las personas a cumplirlo.

Aplicar la Acción Positiva.



Los criterios en los que desde Plataforma Europa se pretende aplicar acción positiva vienen influidos por los resultados observados en el estudio – diagnóstico. Estos criterios de actuación van orientados hacia los siguientes puntos:

- Diversificar las ocupaciones y funciones realizadas por las mujeres.
- Incrementar y equilibrar el porcentaje de mujeres – hombres en las plantilla de Plataforma Europa.
- Establecer medidas para mejorar las condiciones de salud laboral en la sección de Carga y Descarga para hacerla accesible a cualquier persona, sin perjudicar a la salud.

Para ello, desde esta Comisión, entendemos necesario establecer en este Pacto, los siguientes criterios y objetivos:

- En los procesos de selección se eliminarán todos los asuntos referidos a temas personales que nada tengan que ver con el puesto de trabajo vacante.
- Para facilitar la contratación y acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, así como para fomentar la diversificación profesional dentro del grupo, en los procesos de contratación de trabajadoras y trabajadores, siempre que existan igualdad de condiciones ente dos personas candidatas de distinto sexo, se dará prioridad en la selección a la persona cuyo colectivo esté menos representado dentro del grupo profesional al que tiene que ser adscrito.

CONCILIACIÓN

Para las personas con hijos menores de 8 años, o mayores dependientes o hijos con alguna discapacidad, se podrá elegir turno fijo (mañana, tarde o noche) de 8 horas o con reducción en los siguientes casos:

- Podrán trabajar 8 horas inicialmente de lunes a viernes, excluyendo festivos y sábados, de tal forma que una persona podrá ir en el turno de 7 a 15 fijo si la empresa recibe otra solicitud en turno fijo contrario, de 15 a 23.
Si por circunstancias de trabajo o por número de personas presentes en este tipo horario se hace inviable la operativa del festivo o del sábado, se hablará previamente con las afectadas para modificar sus calendarios de trabajo siguiendo el horario que venían realizando.
- Podrán concentrar la reducción de jornada en periodos determinados acumulando dicha reducción. Si bien, dependerá del nº 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.
- Podrán concentrar la reducción de jornada en días sueltos dentro de la semana, siempre que exista una persona los mismos días sueltos en turno contrario. Si bien, dependerá del nº de solicitudes y periodo de

Esteban Rodríguez

Holi Tumbados

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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.

Vacaciones:

Para la mejor conciliación de la vida laboral y familiar, todas las personas con hijos menores de 14 años, tendrán el periodo de vacaciones de verano coincidente con las vacaciones escolares. También se podrán modificar en caso de custodia de un menor.

Durante los meses de marzo, abril y mayo, se podrán juntar los 31 días de vacaciones preferentemente para las personas que su familia resida fuera de España.

Si el número de solicitudes se incrementa hasta el punto de ser inviable operativamente, se trataría por la empresa cada caso de forma individual.

AYUDAS SOCIALES

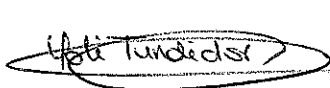
La Ayuda escuela infantil (0-3 años) se pagara hasta que comience el curso escolar de Educación Infantil (3 -6), esto es, se pagará hasta el mes de agosto incluido en el que el menor cumple los tres años.

ENTRADA EN VIGOR:

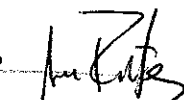
El documento se firmará en el ámbito de la Comisión por la Igualdad. La entrada en vigor, será a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste. No obstante, todas partes reconocen el carácter vivo de dicho acuerdo, procediendo a su revisión con una periodicidad anual.

En Zaragoza, 16 de Mayo del 2.008, siendo las 14:00 se levanta la sesión dando la conformidad a su contenido los siguientes firmantes.

Fdo: Comisión de Igualdad



Yolanda Tundidor



Ana Fuertes



Sonia Bitrián

Mariacelly Castillo

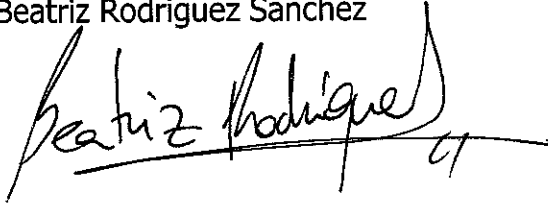


Carlos García Alonso


Marta Castiella López

Ignacio Albás Burillo

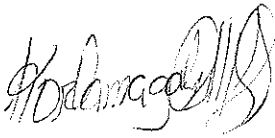
Beatriz Rodríguez Sánchez

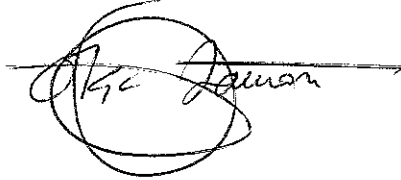


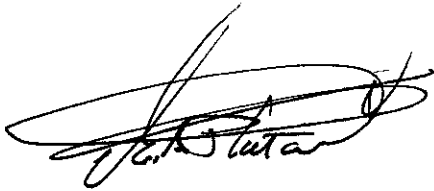
Sección Sindical UGT

Sección Sindical CC.OO.

Sección Sindical O.S.T.A.



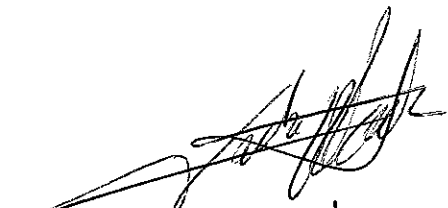





MIGUEL PINTAS



JOSE ANTONIO VILLANUEVA


Julio Alguero


Gabriela Benavides