

Reunidos en Tres Cantos a 18 de Diciembre del 2007, Dña. Esther Arévalo García, en representación de Rural Servicios Informáticos, S.C., D. Manuel Cabrera Corral, Presidente del Comité de Empresa de R.S.I., S.C. y Secretario General de la Sección Sindical de CC.OO., reconociéndose ambas partes capacidad suficiente:

I.- INTRODUCCIÓN:

Tal y como se acordó el pasado 28 de Agosto del presente año, y tal y como se dispone en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la representación de empresa y trabajadores de R.S.I., S.C. nos hemos reunido para afrontar el compromiso común de garantizar y promover la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que trabajan en RSI, y promover el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilar básico de la política de la empresa.

Se ha realizado un diagnóstico de la situación actual de la composición de la plantilla de RSI, para lo que se han utilizado los siguientes indicadores:

- a) Contratación y clasificación profesional
- b) Política salarial
- c) Formación continua
- d) Promoción
- e) Conciliación vida familiar, personal y laboral
- f) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- g) Sensibilización y comunicación interna y externa.

De los datos obtenidos, se desprende que existe una desproporción entre la composición de la plantilla que afecta principalmente a la clasificación y la retribución. En el presente Plan, se establecen determinadas acciones para promover la mejora de esta situación, sin perjuicio que la Comisión de Seguimiento del Plan, que se cree, pueda acordar la implantación de otro tipo de medidas que ayuden a una distribución proporcional y acorde con el principio de igualdad.

La primera reunión de dicha Comisión tendrá lugar en un plazo no superior a dos meses a contar desde la firma del presente Plan.

El diagnóstico deberá repetirse con una frecuencia anual en los tres primeros años de la implantación de este Plan, pasando a realizarse una vez cada dos años si transcurrido el primer periodo se comprueba que la situación inicial se va regularizando.

Tal y como se acordó el pasado mes de Agosto, este Plan de Igualdad tiene como objetivo establecer las medidas que se consideren oportunas por la Comisión de Seguimiento de este Plan, para eliminar las diferencias que pudieran surgir entre la plantilla de la empresa y proponer mejoras.

Se ha facilitado al Comité de Empresa la información relativa al diagnóstico de la situación de nuestra plantilla, que se ha comprometido a tratarla con la confidencialidad que merecen estos datos y utilizarla única y exclusivamente en la implantación de este Plan en RSI, por lo que no podrá ser usada para motivos distintos a los aquí contemplados.

El Plan de Igualdad de RSI formará parte de la información que el Área de RR.HH. mantiene vigente en la aplicación de Documentación, por lo que se le dará la publicidad correspondiente en su publicación y se podrá consultar en cualquier momento por las personas que trabajan en RSI.

En cualquier caso, todas las actividades que se promuevan y realicen en atención a este Plan de Igualdad, se difundirán por los medios utilizados habitualmente (correo electrónico, tablón de anuncios de la Intranet, etc.).

II.- OBJETIVOS:

Si bien el objetivo general de este documento es llegar a contemplar con el tiempo una empresa en la que se tenga interiorizado el principio de igualdad entre hombres y mujeres, ambas representaciones tenemos la obligación de establecer objetivos puntuales irrenunciables a alcanzar, fruto de las medidas y acciones que se acuerden en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad al objeto de conseguir el citado principio de igualdad.

Por ello, las partes firmantes se comprometen a velar por la aplicación del principio de igualdad entre los hombres y mujeres que componen nuestro ámbito laboral, para garantizar que no exista ningún tipo de discriminación por razón u ocasión del género de la persona en la incorporación a la plantilla, formación, desarrollo y promoción profesional en RSI .

III.- GESTIÓN:

Este Plan de Igualdad, estará vigente hasta el 31 de Diciembre del 2010.

Se crea una Comisión de Seguimiento de los objetivos marcados en este documento, así como de las medidas necesarias para conseguirlos, que estará formado de forma paritaria por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Por parte de la empresa, formarán parte Dña. Esther Arévalo García y Dña. Eva Verdejo Negro, miembros del Departamento de Administración de RR.HH., quienes además se comprometen a aplicar las normas de igualdad de oportunidades en la gestión de las relaciones laborales en RSI.

Por la representación de los trabajadores, formarán parte Manuel Cabrera Corral y Noemí Morales Moreno; en caso de no poder asistir a las reuniones su sustitución podrá llevarse a cabo por José Luis Martín Larrío y / o Carolina Ballesteros Dorado, indistintamente.

La propia Comisión será quién decida si finalizado el plazo de vigencia, el plan se prolonga tácitamente por periodos sucesivos de un año, por ser los objetivos perseguidos los mismos que se establecen en el presente documento, o si por el contrario, corresponde la redacción de un nuevo texto más acorde con la situación y composición de la plantilla de RSI.

La Comisión se ha de reunir al menos una vez cada tres meses, y/o a petición de cualquiera de los miembros que la componen.

En las actas de dicha Comisión, se delimitarán las acciones acordadas que se han de afrontar y el plazo estimado de realización.

Será la Comisión la que se encargue de verificar el avance conseguido en materia de equidad en la composición de la plantilla y quién deberá difundir todas las acciones que se promuevan para alcanzar los objetivos que se marcan en el Plan.

IV.- ACCIONES:

Las acciones a seguir serán propuestas, analizadas y acordadas por la Comisión de Seguimiento del Plan.

En cualquier caso deberán ir dirigidas a la efectiva igualdad en los siguientes ámbitos:

a) Contratación: garantizando un proceso de selección que no vulnere el principio de igualdad, y con el objetivo de alcanzar progresivamente una presencia de mujeres en todos los ámbitos de la empresa. A este efecto la empresa desarrollará las siguientes acciones:

a.1) Sensibilizar en Igualdad de Oportunidades a todas aquellas personas que participan en los procesos de selección y contratación.

a.2) Utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes

a.3) En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación y no se tendrán en cuenta las condiciones familiares de la persona candidata, atendiendo únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión.

b) Clasificación profesional: de acuerdo a lo establecido en el acuerdo para la Gestión por Competencias implantado en la empresa desde el 19 de Julio de 2006, donde se determinan los itinerarios profesionales posibles para el personal perteneciente a las

familias profesionales existentes en RSI: Desarrollo, Explotación, Organización, Sistemas y Soporte .

Se establecerá una revisión anual del equilibrio por sexos de la plantilla, de todos los puestos profesionales, con el compromiso de adoptar las medidas necesarias, especialmente en materia de formación, para equilibrar la presencia de mujeres en aquellas categorías en las que se encuentran subrepresentadas.

- c) Política Salarial: El establecimiento de la retribución variable, complementos relacionados con la responsabilidad del puesto, complementos por el tipo de trabajo o el turno en que se realiza se establecerán con independencia del género de la persona que ocupe su puesto, de una manera clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

La Comisión de Igualdad realizará periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de hombres y mujeres con la finalidad de analizar y proponer medidas correctoras de las posibles desigualdades.

- d) Formación: asegurando que tanto mujeres como hombres tienen el mismo acceso a los cursos ofertados por la empresa, tanto aquellos que están relacionados directamente con el puesto de trabajo ocupado, bolsa de estudios, los que se ofrezcan para tener oportunidad de promocionar profesionalmente y aquellos de carácter voluntario y no relacionados con el puesto ocupado (cursos de verano y clases gratuitas de inglés), igualmente se realizarán campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

- d.1) Se formará a los responsables de personas en materia de igualdad de oportunidades.
- d.2) Se facilitará de una manera clara y accesible a toda la plantilla la oferta formativa de la empresa de tal manera que, a través de la formación, se posibilite la rotación de puestos de trabajo y se tengan mayores posibilidades de promoción, primando al personal femenino donde se encuentre subrepresentado durante la vigencia del presente plan.
- d.3) Se potenciarán acciones formativas con horario flexible, basadas en formación no presencial.
- d.4) El plan de formación que con carácter anual RR.HH. elabora en colaboración con los mandos de RSI, deberá atender a las necesidades formativas del personal en rotación o de aquellas personas que se hayan incorporado a su puesto de trabajo después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o personas dependientes.

- e) Promoción: Actualmente ya se está negociando entre la representación de la empresa y de los trabajadores la política de promoción que se implantará en RSI, que deberá respetar en cualquier caso la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la promoción.

- e.1) Se estudiarán las medidas oportunas para alcanzar una representación equilibrada en todos los niveles jerárquicos y profesionales.

e.2) Se analizarán las formas de contribuir en la disminución de las diferencias que actualmente existen, de forma que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para ocupar puestos de responsabilidad, y se promueva una mayor ocupación femenina en puestos de mayor responsabilidad para lograr la equidad en el género de los mandos de RSI.

e.3) Se establecerán criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, contándose con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el proceso de definición.

e.4) Se informará, formará y motivará a todas las personas para que participen en procesos de promoción profesional.

f) Conciliación de la vida familiar, personal y laboral: Con el compromiso de seguir avanzando en esta materia, tal y como venimos haciendo, y manteniendo la misma línea que en los acuerdos sobre Conciliación y Responsabilidad Social Corporativa firmados hasta la fecha, que entre otras medidas recogen:

- a. Una hora de flexibilidad horaria.
- b. Posibilidad de acumular el derecho por lactancia en un permiso de 15 días laborables, permiso que se incrementará en 5 días laborables en caso de parto múltiple.
- c. Ampliación de la reducción de jornada prevista por Convenio Colectivo, hasta un dieciseisavo de la jornada diaria de trabajo.
- d. Posibilidad de recuperar retrasos y otras ausencias en el puesto de trabajo en un máximo de diez días laborables, que se ampliarán a 15 días laborables para aquellas personas que se encuentren disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares. Como principales novedades, cabe destacar:
 - i. Nacimiento de hijo o adopción: Permiso de dos días laborables.
 - ii. Obligación de carácter público: Queda incluida en este apartado la asistencia a Notarios o Fedatarios Públicos que sea consecuencia de la firma de un crédito hipotecario, siempre que no sea posible realizar las gestiones fuera de horario de trabajo.
 - iii. Visita al médico con hijos menores de 6 años: Permiso remunerado de hasta 3 horas al mes.
 - iv. Visita al médico con hijos menores de 12 años: Permiso remunerado de hasta 2 horas al mes.
 - v. Visita al médico de un familiar: Posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo para acompañar a familiares de primer grado.
 - vi. Asuntos propios: aquellas ausencias motivadas por la gestión de documentos de carácter privado, siempre que el organismo que lo gestione no esté abierto al público en horario no laboral.
 - vii. Otros: Se permite la ausencia por motivos personales de hasta la mitad de la jornada.
- e. Ampliación de la prestación del servicio Médico de empresa.
- f. Gestión de Acuerdos Marco con proveedores para gestionar descuentos a empleados.
- g. Financiación en un 20 % el importe total solicitado en ticket guardería.

- g) Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo: Conforme al protocolo de actuación vigente en RSI desde el 20 de Junio del 2005 frente a estas situaciones, se posibilita la intervención de la Comisión de Seguimiento siempre que la persona afectada por la presunta situación de acoso de su pleno consentimiento.

En cualquier caso, la Comisión de Seguimiento revisará el protocolo para adaptarlo a la Ley de Igualdad y resto de normativa vigente.

- g) Sensibilización y comunicación interna y externa: Se valorará el grado de integración de la política de igualdad en la cultura y estrategia de la empresa, la contribución de RSI en el avance hacia la igualdad de oportunidades, la información que recibe la plantilla acerca de esta política, y la neutralidad en la imagen y comunicaciones de la empresa. Toda la información relativa a los acuerdos alcanzados en esta materia, se publicita en el momento en el que se adopta el acuerdo, y se ponen a disposición de la plantilla en la Base de Datos de Documentación, en el apartado de RR.HH., o en su caso en el tablón de anuncios de la Intranet.

H) Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Estas trabajadoras tienen derecho:

- a) A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

- b) A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada, en su defecto dicha determinación corresponderá a la trabajadora.

- c) A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración no superior a seis meses, salvo que el Juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

- d) A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte la mencionada orden de protección.

Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

V.- EVALUACIÓN:

La Comisión de Seguimiento velará por la aplicación de las medidas acordadas, teniendo en cuenta en su implantación factores como la prioridad de actuación.

El objetivo de las acciones que surjan como consecuencia de este Plan, deberán ser revisadas de forma periódica, verificando si se ha conseguido el objetivo marcada para cada una de las acciones a adoptar, y su contribución a la mejora de la situación de las mujeres trabajadoras en RSI.

La Comisión, de forma anual, realizará una evaluación de las acciones propuestas, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas.

El informe que la Comisión realice, será público para toda la plantilla de RSI.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento por triplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados,