III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11570 *Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Schindler, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Schindler, S.A. (código de convenio n.º 90016432011900) que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 2016, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores afectados, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Convenio colectivo 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, 3 de noviembre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE SCHINDLER, S.A.

Artículo preliminar. *Partes que conciertan el Convenio colectivo de Schindler, S.A.*

De una parte, por la dirección de personal, don Juan Carlos Fernández Cazallas. Don Carlos Ignacio González Ruiz. Don Sergio Castaño Falagán. Don Fermín Lezaun Lorente, en representación de la empresa.

Y de otra, por los sindicatos más representativos del colectivo de trabajadores de la empresa, Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Unión Sindical Obrera de Cataluña (USOC), en representación de los trabajadores.

Artículo primero. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo afectará a todos los empleados y trabajadores de Schindler, S.A., radicados en el territorio nacional, incluidos los trabajadores de fábrica.

Artículo segundo. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo mantendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre 2019, sin perjuicio de la vigencia específica que se pueda establecer para alguna materia en concreto.

No obstante lo indicado, el comité intercentros mantendrá su vigencia y competencias de manera indefinida en el tiempo.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Artículo tercero. *Creación del Comité Intercentros de Schindler, S.A.*

Se crea el comité intercentros en los términos que se recogen en el anexo 1 de este convenio.

Artículo cuarto. *Permisos retribuidos y condiciones sociales.*

4.1 Permisos retribuidos.

— Por matrimonio: 18 días naturales. A petición del/la trabajador/a de los 18 días podrán repartirse cinco de ellos entre las fechas inmediatamente anteriores o posteriores del hecho causante.

— Por nacimiento de hijo/a y/o adopción legal y/o acogimiento se podrá disfrutar uno de los tres días de permiso retribuido correspondientes hasta 60 días después del hecho causante.

— Las licencias correspondientes en el caso de enfermedad grave de un familiar en los diferentes grados de consanguinidad que dan derecho al disfrute de la licencia podrán disfrutarse en días laborales no consecutivos dentro de los quince días naturales siguientes al hecho causante, siempre que se mantenga la necesidad de asistencia.

Si el sujeto que da derecho al disfrute de la licencia contemplada en este apartado quedara ingresado en una UVI/UCI en la que existan restricciones en cuanto a los horarios de visita, y en tanto en cuanto permanezca internado en la misma, la licencia se fraccionará a petición del interesado, en cuanto a su disfrute en medios días naturales, previa comunicación a la empresa.

— Los parientes de segundo grado de consanguinidad disfrutarán de los mismos días que los asignados a primer grado de consanguinidad, cuando se trate de enfermedad grave, accidente u hospitalización.

— Cuando según el calendario oficial de enseñanza no universitaria un día sea no lectivo, pero sí laborable, el trabajador/a podrá optar en dos ocasiones al año por permutar el disfrute de la libranza de un día recuperado y/o de compensación de exceso de jornada por el de tal día no lectivo.

— En los supuestos contemplados anteriormente y en aquellos referidos igualmente a licencias retribuidas que se recojan en los diferentes acuerdos o convenios de las diferentes plazas, se reconocerá el derecho a licencia retribuida, tanto a matrimonios como a parejas de hecho que acrediten su inscripción legal en el registro oficial competente.

En las plazas en las que en sus diferentes acuerdos o convenios regulatorios se recojan condiciones más ventajosas se mantendrán frente a las aquí establecidas.

4.2 Ayuda por razón de hijos con capacidad disminuida.

La empresa a su exclusiva costa, dotará anualmente una bolsa de 20.000 euros destinada a la ayuda en formación o educación especializada de hijos de hasta 18 años que estén a cargo de empleados que se encuentren afectados de una discapacidad, conforme a lo declarado en resolución firme por órgano administrativo competente para ello, o por especialista colegiado en la materia respecto de aquellas áreas que no estén cubiertas por la seguridad social. Será con un importe máximo de 80 euros mes por empleado e hijo.

4.3 Ayuda médica y jurídica en caso de incapacidades.

Previa declaración de viabilidad de la reclamación por parte del servicio médico atendiendo a criterios clínicos, se realizarán informes por médicos especialistas (forenses) y jurídicos, así como aportaciones económicas que sufraguen los costos en el caso de empleados en proceso de incapacidades.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Artículo quinto. *Actualización del concepto de nómina «complemento salarial de mantenimiento/trabajo a pedido» recogido en el Acuerdo del SIMA del 2008.*

Este concepto de nómina, congelado desde el año 2011, será actualizado con efectos de 1 de enero de 2016 con un incremento del 3% sobre las cantidades percibidas a diciembre de 2015 que se indican a continuación, siendo revisado anualmente tal y como establece el articulado recogido en el Acuerdo del SIMA del 2008, teniendo en cuenta que si el IPC del año fuera negativo, la retribución no sufriría actualización ninguna ese año.

Personal de mantenimiento.

Oficial 1.ª: 3.684,72 euros/año.
Oficial 2.ª: 3.368,88 euros/año.
Oficial 3.ª: 3,053,04 euros/año.

Personal de trabajo a pedido.

Oficial 1.ª: 2.084,52 euros/año.
Oficial 2.ª: 1.895,04 euros/año.
Oficial 3.ª: 1.705,56 euros/año.

Artículo sexto. *Mantenimiento de las condiciones económicas y sociolaborales actuales. Derecho Supletorio.*

Mientras el comité intercentros y la dirección de la compañía no pacten acuerdos que regulen las materias establecidas en el Anexo I del presente Convenio colectivo o las que en un futuro ambas partes pudieran determinar, se respetarán, continuarán aplicándose y se mantendrán en vigor aquellos acuerdos extraestatutarios o convenios colectivos, tanto provinciales del sector como propios, que se encuentren vigentes en ese momento.

Tal garantía de salvaguardia de condiciones, en los términos expuestos en el párrafo anterior, se extenderá igualmente a la retribución y jornada anual a las que actualmente se encuentran sujetos los trabajadores alcanzados por el presente Convenio colectivo.

Asimismo, se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio o acuerdos futuros, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo séptimo. *Denuncia.*

Este Convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación de un mes a su fecha de finalización, mediante escrito dirigido a la otra parte negociadora.

En el supuesto de no denunciarse por ninguna de las partes se prorrogará automáticamente durante periodos anuales.

Artículo octavo. *Publicidad.*

La publicidad de este convenio se efectuará enviando a los delegados de personal o a los comités de empresa de cada centro de trabajo tantos números de ejemplares como trabajadores tengan, más un diez por ciento. Los propios representantes del personal se encargarán de la distribución de estos ejemplares.

Dichos ejemplares serán a cargo de la empresa.

Artículo noveno. *Comisión paritaria.*

Para la atención de aquellas cuestiones que se originen por la interpretación o aplicación de este Convenio colectivo, así como para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación, constituida por 8 miembros, 4 designados por la representación

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

de los trabajadores y 4 designados por la representación de la empresa. Los componentes de la parte social serán elegidos de entre los miembros del comité intercentros.

Los vocales titulares de representación sindical podrán ser sustituidos por los respectivos suplentes, designados con tal carácter al mismo tiempo que los titulares.

Ambas partes podrán ser asistidos por los asesores sindicales que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz, pero sin voto.

La comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y un secretario de la misma.

1. Funciones de la Comisión Paritaria:

— Interpretación del presente Convenio, así como para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas.
— Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento de este Convenio.
— Seguimiento del uso del crédito horario para analizar posibles desviaciones.
— Entender de forma previa y obligatoria para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el ASEC o, en su caso, a la vía judicial derivados únicamente de la interpretación de este convenio.

2. Procedimiento de actuación de esta comisión:

— La comisión de interpretación se reunirá cuando existan materias en las que se produzca discrepancias a la hora de interpretar el Convenio colectivo.
— Las cuestiones que se presenten ante la comisión adoptaran la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con anterioridad a la reunión de dicha comisión.
— En todo caso las resoluciones de los asuntos sometidos a la comisión paritaria se resolverán en un plazo máximo de diez días.
— La adopción de acuerdos requiere el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
— En el caso de falta acuerdo, las partes firmantes del presente Convenio colectivo someterán a sus discrepancias a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC).

Artículo décimo. *Cómputo y vinculación a la totalidad.*

El presente convenio, en su cómputo, forma un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica será computado globalmente.

Por lo tanto, será nulo quedando sin efecto, en el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase algunos de sus artículos o no aprobará la totalidad de su contenido que se pacta como uno e indivisible en su aplicación.

Cláusula adicional primera.

Con efectos económicos de 1 de agosto de 2009, y a modo de mejora de lo dispuesto en el artículo tercero g del acuerdo alcanzado ante el SIMA el 13 de junio de 2008, la empresa abonará el plus vehículo de empresa (4v) a los trabajadores de aquellas zonas en que, debido a la inexistencia de acuerdo que así lo amparase, no lo venían percibiendo, y ello en los mismos supuestos y cuantías en que se viene abonando conforme a las normas existentes en los territorios en que sí se ha pagado.

Cláusula adicional segunda. *Acuerdo sobre las retribuciones inherentes al servicio de asistencia permanente.*

Se incorpora como anexo II y parte inseparable y constitutiva de este documento el acuerdo alcanzado entre las partes en referencia a las retribuciones inherentes al servicio de asistencia permanente.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Cláusula adicional tercera. *Acuerdo alcanzado ante el SIMA el 13 de junio de 2008.*

Se incorpora como anexo III y parte inseparable y constitutiva de este documento el acuerdo alcanzado ante el SIMA el 13 de junio de 2008.

Cláusula adicional cuarta. *Reglamento de funcionamiento del comité de seguridad y salud laboral intercentros.*

Se incorpora como anexo IV y parte inseparable y constitutiva de este documento el Reglamento de Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral Intercentros.

Cláusula adicional quinta. *Propuesta de acuerdo sobre la formación en Schindler, S.A.*

Se incorpora como anexo V y parte inseparable y constitutiva de este documento la propuesta de acuerdo sobre la formación en Schindler, S.A.

Cláusula adicional sexta. *Plan de Igualdad para Schindler, S.A.*

Se incorpora como anexo VI y parte inseparable y constitutiva de este documento el Plan de Igualdad para Schindler, S.A.

Cláusula adicional séptima. *Resolución eficaz de conflictos surgidos en la aplicación del artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.*

Si el preceptivo período de consultas finalizara sin acuerdo, antes de someterse a los procedimientos del SIMA, se convocará a la comisión paritaria marcando un máximo de cinco días para un posible acuerdo, si este periodo finalizara sin acuerdo, se estará a lo establecido en los procedimientos del sima a este respecto, si bien en esta fase solo cabrá sometimiento de la cuestión a un arbitraje si existe un acuerdo expreso de ambas partes a tal respecto.

Si conforme a lo señalado en el párrafo anterior no se hubiere solucionado la discrepancia, se estará a lo dispuesto en el párrafo final del artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.

ANEXO I

Creación del Comité Intercentros de Schindler, S.A.

La finalidad esencial de este Convenio colectivo es la creación de un comité intercentros, que pretende la representación unitaria de todos los trabajadores de la compañía, al amparo del artículo 63 del estatuto de los trabajadores.

En dicho comité intercentros descansa la representatividad legal de los trabajadores de Schindler, S.A., y sus acuerdos serán vinculantes para todos los empleados.

Constituido formalmente, se comunicará a la autoridad laboral competente para su depósito y registro.

El comité intercentros estará compuesto por 11 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centros o delegados de personal.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. La designación de los miembros del comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

Los componentes de dicho comité intercentros según la representatividad sindical y con los resultados electorales a 31 de diciembre de 2015 presentaría la siguiente proporcionalidad:

CCOO: 6 representantes.
UGT: 4 representantes.
USOC: 1 representante.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Esta representatividad se mantendrá durante toda la vigencia del convenio.

Las materias que serán competencia del comité intercentros en su negociación con la empresa son todas aquellas encaminadas a la negociación de un Convenio colectivo para la plantilla de Schindler, S.A., como asimismo será el órgano que reciba la información de interés general para todos los empleados de la compañía, y específicamente será el órgano legitimado para ser informado de las materias a las que se refiere el artículo 64 del estatuto de los trabajadores, cuando las mismas cuenten con aplicabilidad en ámbito superior al de una sola provincia.

Entre dichas competencias cabe señalar principalmente:

1. Información y consulta sobre asuntos generales de la compañía referentes específicamente a:

— Seguridad laboral.
— Plan de formación.

En general, como órgano de recepción de información y consulta de interés general, la recibirá sobre:

— Cualquier cambio de titularidad en la empresa, de cualquiera de sus centros o de su naturaleza jurídica, que deberá ser comunicado a los trabajadores inmediatamente por la dirección de la empresa, a través del comité intercentros, una vez sea conocido oficialmente por aquellos.

El comité intercentros tendrá acceso a los datos y repercusiones que afecten a los trabajadores, derivados del cambio de titularidad o de naturaleza jurídica.

— Información económico-financiera. La dirección de la compañía suministrará trimestralmente información de la marcha económico-financiera de la empresa, referida al trimestre anterior, a nivel nacional. Y además proporcionará todos los datos informativos a que se refiere el estatuto de los trabajadores.

— Durante el mes de enero de cada año, la empresa comunicará por escrito al comité intercentros, el organigrama jerárquico y funcional de Schindler. Igualmente, en caso de producirse modificaciones en dicho organigrama, se informará de las mismas.

2. El comité intercentros será el interlocutor legitimado en todas aquellas materias relativas a los artículos 40, 41, 47 y 51 del estatuto de los trabajadores, siempre y cuando dichas materias tengan un ámbito de influencia superior al área geográfica provincial.

3. Negociación sobre las siguientes materias:

— Acuerdo de homogeneización de condiciones (plataforma), incluyendo dietas y medias dietas.
— Desplazamientos y horas de viaje.
— Lavado de ropa de trabajo.
— Ayuda de libros y material escolar.
— Plan de igualdad.
— Formación.
— Seguridad y salud en el trabajo.
— Seguro de vida, accidentes y retirada de carné de conducir. Asimismo, posibilidad de que la empresa sufrague el 50% de las pruebas y exámenes correspondientes en caso de pérdida de puntos del carnet de conducir.
— Período de prueba.
— Régimen disciplinario (código de conducta).
— Incentivo de administrativos, en los términos expuestos en el acuerdo del sima.
— Grupos profesionales.
— Seguimiento del acuerdo alcanzado ante el sima con fecha 13 de junio de 2008, el cual pasa a formar parte integrante del presente convenio mediante su incorporación como anexo, manteniéndose en sus propios términos excepto a cuanto a su vigencia, que será la misma que la de este convenio.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Si en un determinado momento, ambas partes de mutuo acuerdo consensuaran continuar la negociación sobre determinada materia no contemplada en este catálogo de este apartado, podrán acordar negociar sobre dicha materia y consensuar los acuerdos que procedan siendo perfectamente válidos.

De cara a la negociación de las materias señaladas se constituirán las siguientes comisiones de trabajo:

— Comisión sobre el acuerdo de homogeneización de condiciones (plataforma), en que se negociarán los aspectos relativa a esta cuestión, así como se realizará el seguimiento del acuerdo del sima.

— Comisión de seguridad y salud: de conformidad con lo establecido en el apartado 4 del artículo 35 de la ley de prevención de riesgos laborales, asumirá inicialmente, respecto del conjunto de centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, las funciones consultivas establecidas en el artículo 33 de dicha ley, sin perjuicio de que posteriormente las partes puedan de forma pactada conferir a esta comisión las facultades que tengan por conveniente.

— Comisión de asuntos socio-laborales: asumirá la negociación del resto de materias no atribuidas a las otras dos comisiones.

Dichas comisiones estarán compuestas por cuatro miembros por la parte social, sin perjuicio de que, en función de la especialización técnica de la materia a tratar, puedan acudir acompañados, a su costa y con voz, pero sin voto, de los expertos que tengan por conveniente.

Los derechos y atribuciones de los componentes del comité intercentros serán los siguientes:

— La empresa pondrá a disposición del comité intercentros, y exclusivamente para las reuniones de los mismos, un local que reúna las condiciones debidas, así como un armario archivador dotado de cerradura en la sede del secretario del comité.

— Podrán disponer, igualmente, de teléfono y dirección de correo electrónico para usos estrictamente sindicales. La empresa o centros de trabajo facilitarán el material de oficina que se precise para el adecuado desempeño de sus funciones estrictamente sindicales.

— El presidente y el secretario podrán tener dedicación a tiempo completo. Los miembros de dicho comité dispondrán, cada uno, de las horas y crédito horario necesario para el ejercicio de sus funciones. Existirá un seguimiento por parte de la comisión de interpretación del convenio para analizar posibles desviaciones.

— La empresa se hará cargo, exclusivamente, de todos los gastos que se deriven de las reuniones convocadas por la misma y referidos a transporte, alojamiento y manutención con los límites establecidos por la compañía. Así mismo se abonarán por la empresa los gastos precisos del presidente y secretario que tengan en función de esta responsabilidad. También se abonarán los gastos de los componentes de las comisiones de trabajo cuando sean citados por la compañía incluyendo la posibilidad de adelantar el viaje para tener reuniones previas.

ANEXO II

Acuerdo SAP marzo 2016

La intención a la hora de firmar este anexo complementario al Convenio colectivo, es avanzar en el fomento y estabilidad en el empleo, la disminución de horas extras, así como una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

Se acuerda una reducción de los conceptos salariales que a nivel interno se referencian con las letras «d» y «g» (SAP, disponibilidades, permanencias y guardias), sin que tal minoración afecte al precio de la hora extra que hipotéticamente pueda generar dicho servicio, si a la cantidad fija que se abona por el mismo.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Para llevar a cabo esta reducción, se tendrán en cuenta los valores previos a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del año 2013, a los cuales se les aplicarán las revalorizaciones oportunas conforme a la media ponderada resultante de cada año, y sobre tal cantidad operará con efectos 1 de marzo de 2016 la reducción del 30%.

Dicha regla no operará respecto de los lugares en los que, desde el año 2012, vía acuerdos específicos o convenios colectivos propios de empresa se hubiera podido alcanzar un pacto en esta materia con anterioridad a la firma de este documento.

Mediante la firma de este acuerdo, la empresa se compromete a negociar con la representación legal de los trabajadores local la implantación en todas aquellas delegaciones que lo soliciten, y sea operativamente posible, del sistema de turno especial de atención de avisos nocturnos y en fines de semana y festivos en funcionamiento en Málaga, con el fin de sustituir el actual sistema de SAP.

Sin perjuicio de lo anterior, con la firma de este Acuerdo del SAP, la empresa iniciará en el plazo de los próximos seis meses, una ronda de negociaciones con los comités de empresa locales o la representación legal de los trabajadores correspondiente para analizar y acordar entre las partes la articulación y aplicación del SAP (tomando como base este acuerdo), en aquellas plazas donde hasta la fecha de este acuerdo y que expresamente son: Albacete, Cádiz, Córdoba, La Coruña, Lugo, Lleida, Madrid, Pontevedra y Tenerife, no existía regulación ni acuerdo previo para la reducción del 30%. Tomando como objetivo los ejemplos de las plazas asimilables en cuanto a tamaño y número de trabajadores se refiere.

Asímismo, y con carácter específico, se hace constar respecto de las provincias de huesca y cuenca que en las mismas se pasará a aplicar la reducción en un 30% con efectos iniciales de 1 de marzo de 2016.

ANEXO III

Acuerdo alcanzado ante el SIMA el 13 de junio de 2008

Primero. *Ámbito temporal.*

El presente acuerdo tendrá una vigencia temporal ligada a la vigencia del convenio de 1 de junio de 2008 hasta el 30 de abril de 2010.

Sin perjuicio de otras causas de rescisión que se contemplen en el articulado del mismo, la denuncia de este acuerdo se hará con una antelación mínima de un mes al vencimiento de su vigencia inicial, o cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte.

En caso contrario, este acuerdo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales.

Segundo. *Ámbito subjetivo del presente acuerdo.*

Las obligaciones derivadas del presente acuerdo alcanzan a las partes que lo suscriben en sus respectivas calidades, en el bien entendido que las condiciones laborales a las que se hará referencia ulteriormente serán aplicables en exclusiva al personal de la red de operaciones de la compañía y que no desarrolle, de forma permanente o transitoria, funciones de mando intermedio.

Tercero. *Condiciones laborales objeto del presente acuerdo.*

a) Traspaso de retribución variable (incentivos de producción) a salario fijo del personal operario.

Se establece un sistema diferenciado en función de que los empleados presten servicios en labores de mantenimiento o en trabajo a pedido (montaje y modernizaciones).

Las cantidades que conforme a una histórica tradición en la compañía se podían llegar a percibir eventualmente en función de la consecución de los objetivos marcados, y por

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

tanto con una componente de incertidumbre en cuanto a su percepción final, se abonarían de forma garantizada junto con las 12 pagas ordinarias las cuantías siguientes:

a.1) Personal de mantenimiento.

Oficial 1.ª: 3.500 euros/año.
Oficial 2.ª: 3.200 euros/año.
Oficial 3.ª: 2.900 euros/año.

a.2) Personal de trabajo a pedido.

Oficial 1.ª: 1.980 euros/año.
Oficial 2.ª: 1.800 euros/año.
Oficial 3.ª: 1.620 euros/año.

Asimismo, y para este colectivo, se mantiene el sistema actual de devengo de incentivos en función de las eficiencias alcanzadas, de conformidad con las tablas que comienzan en el 93%.

Dichas cantidades, serán aplicables durante la anualidad de 2008, comenzándose a devengar en la debida proporción a partir del 1 de junio de 2008. En anualidades sucesivas las cantidades señaladas se revalorizarán en el primer trimestre del año con el IPC real nacional del año anterior.

La implantación de este sistema retributivo supone un giro radical respecto de la política salarial existente en la compañía, la cual se ha podido contrastar a lo largo del tiempo como satisfactoria a la vista de los resultados obtenidos.

La práctica total eliminación de los incentivos a la producción comporta, por tanto, un auténtico voto de confianza de la compañía hacia sus trabajadores de operaciones, en la búsqueda de una mayor satisfacción de los mismos en la realización de sus cometidos profesionales mediante la eliminación de factores de incertidumbre en cuanto al montante de sus percepciones salariales, presuponiendo el paralelo y firme compromiso de dichos trabajadores para con la empresa y la productividad de la misma, la cual se ha de mantener en parámetros similares a los alcanzados con la existencia de los incentivos, si bien habiéndose eliminado los factores negativos que, respecto de los trabajadores, dicho sistema de incentivación variable pudieran comportar, todo ello en el entendimiento que la existencia de la confianza a la que anteriormente se ha mencionado deber suponer, por si misma, un acto de motivación adicional para el empleado.

Esta nueva política salarial se establece con vocación de permanencia en el tiempo y con la firme convicción de la compañía en cuanto a que, mediante la misma, no solo se mantendrán los niveles actuales de productividad, sino que estos se verán incrementados, al estar sus trabajadores más satisfechos y motivados. De no alcanzarse el fin pretendido durante la vigencia del acuerdo, al menos en cuanto al mantenimiento de los niveles actuales de productividad y resultados, será evidente el fracaso de la apuesta empresarial que se realiza, siendo igualmente clara la necesidad de retornar al sistema y situación existente hasta la actualidad cuyos resultados sí que se han podido constatar como efectivos.

Sin perjuicio de lo que posteriormente se establece en el apartado g del presente documento, el abono de las cantidades expresadas no resultará incompatible con que por parte de los trabajadores afectados se siga percibiendo el denominado «adelanto de incentivo».

Por otra parte, la percepción de las expresadas cantidades sustituirá a cualesquiera otros conceptos que, actualmente o en el futuro, estén establecidas o se puedan establecer mediante la negociación colectiva para primar, incentivar o compensar unos determinados rendimientos laborales o la ausencia de sistemas de incentivos. Las cantidades percibidas por este concepto no podrán ser compensadas o absorbidas durante su vigencia.

Concretamente, y a nivel interno de la compañía, dichas cantidades sustituirán desde el momento en que se empiecen a abonar a, por ejemplo, los incentivos de mantenimiento,

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

así como a cualesquiera otros conceptos que se puedan estar abonando vinculados a la producción.

b) Servicio de Atención Permanente (SAP).

Tras la realización de un importante esfuerzo por ambas partes en cuanto a captación de información de la situación existente a este respecto, así como del estudio de las diferentes alternativas que se han planteado, la conclusión que se alcanza es que ninguna de esas posibles innovaciones mejoraría la situación actual desde un punto de vista organizativo, dado que los sistemas existentes se adaptan de un mejor modo a las peculiaridades de cada área geográfica.

c) Complemento empresarial de las prestaciones por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

Para todo el personal de la red de operaciones, el complemento empresarial que se abonará tomará como referencia la diferencia existente entre la prestación pública a abonar conforme a ley, de una parte, y el montante determinado por las cantidades definidas en las tablas salariales vigentes, más mejoras y complementos personales si los hubiere, en cómputo mensual, quedando excluido cualquier otro concepto.

Se complementará al 100% de dicha cantidad, desde el primer día del proceso de incapacidad, supeditado a los siguientes condicionantes:

— Entrega puntual a la empresa de los correspondientes partes oficiales de baja, confirmación y alta, excluyéndose expresamente la validez de los partes de reposo, que justificarían la ausencia, pero no darían derecho al percibo de la prestación ni del complemento empresarial.

— Seguimiento fiel de las recomendaciones e indicaciones que se puedan dar desde la mutua.

— A partir del tercer proceso de incapacidad temporal en cómputo anual, excluidos aquellos que no obedezcan a recaída de un proceso anterior, no se procederá al abono del complemento.

— No superación de un índice de absentismo del 4% en cada provincia.

A efectos de la determinación de tal índice se excluirán los permisos retribuidos, aquellos procesos de incapacidad temporal considerables como de larga duración (tres meses), permisos por maternidad, lactancia acumulada, intervenciones quirúrgicas, ingresos hospitalarios y horas sindicales.

d) Complemento empresarial de las prestaciones por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

El complemento empresarial a abonar se determinará del mismo modo que el señalado respecto de las contingencias comunes, manteniéndose el sistema actualmente vigente para este tipo de contingencia, a excepción de aquellos supuestos en que en el momento del accidente se constate, con intervención del delegado-s de prevención, que el trabajador no hacía uso de los oportunos Equipos de Protección Individual (E.P.I.S.), lo cual será motivo de exclusión de abono del complemento empresarial.

e) Jubilaciones parciales a través de la suscripción de contratos de relevo.

Sin perjuicio del mantenimiento del principio de voluntariedad legalmente consagrado en esta materia, por parte de la compañía se adquiere el compromiso de acceder a cuando menos a 50 de las solicitudes que se realicen anualmente por parte de trabajadores que cumplimenten la totalidad de requisitos legalmente exigibles para poderse jubilar parcialmente de forma anticipada.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

f) Jubilación obligatoria a la edad legalmente establecida.

Siempre y cuando sea legalmente posible, como medida de fomento del empleo y de dar oportunidades a trabajadores más jóvenes, se establecerá la jubilación obligatoria a los 65 años o a la edad que en cada momento se encuentre legalmente establecida, siempre y cuando el trabajador cumpla el resto de requisitos estipulados en la normativa de aplicación.

g) Plus vehículo de empresa y complemento de teléfono/PDA.

Con el fin de poder satisfacer las intenciones expresadas en las letras a, c y d del presente documento resulta necesaria la involucración de la plantilla en el nuevo sistema de retribución, el cual viene a atender las demandas que en este sentido se han venido realizando por parte de los representantes de los trabajadores, por lo que se establece que a partir del 1 de junio de 2008 se dejará de abonar en su integridad el denominado plus de teléfono/PDA, mientras que respecto del denominado plus vehículo de empresa (4v) se pasará a hacer efectivo en una cuantía de un 55% del importe y lugares en que actualmente se abona. La eliminación y reducción del pago de los pluses abonados por los conceptos de vehículo de empresa y teléfono/PDA como medio que posibilita la implantación de dicho sistema retributivo.

Cuarto. *Materias objeto de continuación de las negociaciones.*

A partir de la suscripción del presente acuerdo las partes se emplazan para proseguir las negociaciones respecto de las materias que, con carácter tasado, se indican a continuación:

— Acuerdo de homogeneización de condiciones, salvo en aquellos aspectos y materias contempladas en el presente acuerdo.
— Plan de Igualdad.
— Seguro de retirada de carné por puntos.

Quinto. *Incentivo de administrativos.*

Ambas partes se emplazan a que en posibles futuras negociaciones se aborde la cuestión de los incentivos abonables al personal administrativo de la red.

ANEXO IV

Reglamento de Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral Intercentros

Se pone de manifiesto el compromiso común, tanto de la dirección de la compañía como de sus trabajadores, de hacer de la prevención de riesgos laborales un elemento primordial en el funcionamiento de la empresa, así como la conciencia de la necesidad de irla adaptando a las nuevas situaciones que se vayan produciendo, garantizando de este modo que en cada momento sea la más adecuada.
En este sentido:

1. Schindler manifiesta su compromiso por la seguridad y salud de los trabajadores/as, tema al que concede una importancia de primera línea. En consecuencia, adoptará las medidas necesarias para que esta declaración inicial se concrete en el día a día.
2. Schindler asume la obligación de crear las condiciones positivas tendentes a la prevención y control de los factores de riesgo laboral. En este sentido incorpora íntegramente a su política, los contenidos de los artículos 1 y 2 del RD 39/1997, de 17 de enero y artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Para darles cumplimiento se recogerán además en el plan de prevención, los objetivos, metas, medios materiales y humanos, actuaciones, procedimientos, etc. que sean necesarios para conseguir el objetivo de la salud y seguridad de sus trabajadores/as.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

4. Igualmente establecerá el adecuado marco de participación y consulta de los trabajadores/as, marco pactado, que queda recogido en este reglamento de salud laboral.

5. La prevención se integrará plenamente en los procesos de gestión, de forma que partiendo del respecto a las normas legales y los compromisos suscritos, alcance mediante mecanismos de «mejora continua» el nivel máximo posible de seguridad y salud de los trabajadores/as. Schindler declara su compromiso de hacer una mejora continua de las condiciones de trabajo y un seguimiento permanente de resultados, revisando su política cuando fuera necesario y exigiendo del personal, a todos los niveles, y a los subcontratistas, las responsabilidades a que hubiere lugar.

6. Schindler continuará impulsando una mejora de actitudes y de cultura en materia preventiva y en consecuencia seguirá promoviendo una actitud positiva de todos los responsables de la organización y de todos los trabajadores/as hacia este tema. La responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales se exige a todos y cada uno de nuestros trabajadores/as, tanto a título individual como en función del cargo que desempeñan, integrando las actuaciones preventivas en el conjunto de sus actividades y decisiones. Para cumplir con este criterio, garantiza que los trabajadores/as reciban la información y la formación necesaria para el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo específico, recabando su participación y la implicación de los delegados de prevención, como sus representantes en estos temas, para desarrollar adecuadamente esta política.

7. El proceso de gestión preventiva será único, dinámico y abierto modificándose constantemente, tanto en los supuestos previstos por la ley, acuerdos alcanzados entre la empresa y la representación de los trabajadores/as, así como por cambios productivos u organizativos. Todas estas cuestiones se llevarán a cabo con la participación de los representantes de los trabajadores/as en materia preventiva.

8. El primer objetivo de esta política preventiva será el estricto cumplimiento por parte de Schindler y todos sus trabajadores de los compromisos suscritos y de la legislación vigente, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo, pero también toda la legislación de carácter preventivo que afecte a la actividad de la empresa (artículo 1 y artículo 6 de la ley de prevención).

9. El sistema de gestión de prevención de riesgos laborales garantiza que se cumplen los requisitos aplicables, se determinan, evalúan y actualizan los riesgos existentes en cada puesto de trabajo, y se controlan para alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo. Se realizarán las auditorías que sean preceptivas, analizándose las desviaciones y poniendo en marcha actuaciones enfocadas a la mejora continua de la acción preventiva.

10. Al control y coordinación con las contratas se le seguirá prestando una especial atención, ya que la prevención integrada no la lograremos plenamente si, quienes desarrollan su actividad laboral en nuestras instalaciones, no adquieren la cultura preventiva y cumplen con rigor las disposiciones establecidas sobre la materia.

11. Las acciones de formación/sensibilización, serán tenidas en cuenta por Schindler de forma que todo el personal que desarrolle su trabajo reciba la formación planificada. Todo el que desarrolla su trabajo en Schindler, cada uno en su medida, es responsable de la implantación de los requisitos especificados dentro de sus correspondientes zonas de trabajo.

12. Actualmente se establecen programas de gestión/objetivos/metas, medibles y coherentes con los principios de esta política que son ampliamente difundidos, efectuando un seguimiento de los mismos para garantizar su ejecución

13. En las reuniones de revisión del sistema de gestión por la dirección, se efectúa un seguimiento del grado de avance de los programas, objetivos y metas establecidos, planificando y desarrollando en caso necesario las acciones preventivas y/o correctivas necesarias.

Objetivos estratégicos.

— Preservar y garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores/as que trabajen en los centros de Schindler.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

— Hacer de la formación, información y comunicación las herramientas básicas para continuar con la implantación de una cultura preventiva en la empresa.

La cultura preventiva continuará integrándose en la cultura empresarial, bajo el enfoque de tres ángulos distintos:

1. Lograr un mayor compromiso de todas las personas.
2. Fomentar la comunicación en sentido ascendente y descendente.
3. Impartir aquella formación que se considere necesaria.

— La gestión preventiva será asumida por todas las líneas de la organización, es decir, prevención integrada.

La prevención integrada constituye uno de los pilares básico del presente reglamento de salud laboral.

Según lo establecido en la Ley 31/1995 (artículo 4.1), prevención «es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo».

Para ello y con la finalidad de potenciar la prevención integrada, Schindler, S.A. Seguirá realizando un seguimiento periódico de la evolución de la prevención, impulsando sus actuaciones correctas en aplicación de la cultura de prevención integrada, a la vez que detectando y corrigiendo las conductas inapropiadas de los trabajadores/as, con independencia de su situación en la escala jerárquica.

Todo ello en cumplimiento de su deber de concienciar, motivar, implicar y exigir a todos los integrantes de Schindler y las contratas que desarrollan su actividad dentro de nuestros centros de trabajo, para que colaboren en la acción preventiva.

— Búsqueda de la mejora continua y permanente mediante la aplicación de los sistemas de gestión preventiva, sistemas en continua revisión, con capacidad para evolucionar, participativos, asumidos y entendidos para todos.

Todos estos contenidos se enmarcan en la declaración expresa de cumplir rigurosamente todo el contenido preventivo de carácter legal.

Artículo 1.

El presente reglamento se acuerda entre la parte social y la representación empresarial que constituyen el Comité de Seguridad y Salud Laboral Intercentros.

Artículo 2.

Comité de Seguridad y Salud Laboral Intercentros.

Dada su cualidad de órgano paritario todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y con representación suficiente de ambas partes.

La parte social estará compuesta por 6 miembros, dos de los cuales serán designados por y entre los miembros del comité intercentros que se encuentre legalmente constituido y vigente en cada momento.

Los 4 miembros restantes de la parte social serán seleccionados por el comité intercentros entre delegados de prevención que, encontrándose con su designación como tal vigente, presten sus servicios en cualesquiera de los diferentes centros de trabajo de la empresa en España, si bien cuando menos uno de ellos habrá de pertenecer al centro de trabajo de Madrid.

La parte social podrá comparecer a las reuniones del comité asistida, con voz, pero sin voto, del personal externo a la empresa que tenga por conveniente, corriendo por su exclusiva cuenta los gastos que tal asesoramiento le pudiera comportar.

Asimismo, y previo acuerdo de ambas partes, podrá invitarse a participar en las reuniones del comité a aquellos trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto de materias concretas y propias del comité.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Este Comité de Seguridad y Salud Laboral intercentros se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre.

En el curso de una reunión extraordinaria, y con periodicidad anual, la empresa entregará el plan anual de prevención.

Igualmente, en el curso de una reunión ordinaria, y con periodicidad semestral, la empresa informará sobre la ejecución de la actividad preventiva y de los índices de siniestralidad. (Enfermedades profesionales y accidentes laborales). Prevención resultados de los controles de las actividades de vigilancia y salud y resultados del plan de prevención.

Asimismo, se convocarán reuniones de carácter extraordinario en los siguientes supuestos:

— Cuando así lo decidieran ambas partes de común acuerdo.
— Cuando se produzcan accidentes de trabajo que sean calificados como muy graves
— Cuando a la empresa se le imponga con carácter firme y definitivo alguna sanción administrativa por transgresión de la normativa de prevención de riesgos laborales con la calificación de muy grave.

Artículo 3.

El secretario del comité de seguridad y trabajo intercentros, será designado de mutuo acuerdo por ambas partes, cursará las convocatorias y levantará acta de cada reunión recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos que no se hayan llegado a acuerdo y los motivos de discordancia.

Las reuniones del comité de seguridad y salud intercentros laboral se convocarán por el secretario por escrito con al menos 72 horas de antelación en los casos de reuniones extraordinarias por motivos de urgencia.

Artículo 4.

Los acuerdos del comité de seguridad y salud laboral intercentros que ambas partes conceptúen como de especial relevancia deberán darse a conocer entre los trabajadores de Schindler, S.A.

Artículo 5.

El comité de seguridad y salud laboral intercentros como órgano de participación regular y periódica sobre salud y seguridad, será informado y consultado de forma no vinculante respecto de todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de la empresa y específicamente en cuanto a:

a) La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
b) La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes de y programas de prevención.
c) El estudio previo del impacto en la salud laboral de la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
d) Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de seguridad y salud.
e) Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.

Artículo 6.

Para el ejercicio de sus funciones, los miembros de la parte social del comité central de seguridad y salud laboral de Schindler, S.A. Tienen las siguientes competencias y facultades:

a) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

b) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

c) Ser consultados por el empresario con carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, de la adopción de las decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de equipos, la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el mismo.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En aquellos supuestos en que se produjera un accidente calificado como muy grave, y sin perjuicio de la posible intervención de el/los delegados/s de prevención correspondientes al centro de trabajo en que se produzca el mismo, se compartirá con la parte social la información adecuada.

e) Tener acceso, con las limitaciones establecidas en el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los art. 18 y 23 de la LPRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

f) Ser informados por la parte económica sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos.

g) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 40 de la LPRL en materia de colaboración con la inspección de trabajo y seguridad social.

Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al comité de seguridad y salud laboral intercentros.

h) En cuanto al crédito horario, y por lo que respecta a los dos componentes del comité de seguridad y salud intercentros que pertenezcan a su vez al comité intercentros, se estará a lo dispuesto a este respecto en el convenio nacional de Schindler, S.A.

En cuanto al resto de miembros, contarán con el crédito necesario para asistir a las reuniones con la empresa del comité de seguridad y salud intercentros, así como a las preparatorias de estas que pueda mantener a nivel interno la parte social de dicho comité de seguridad y salud intercentros.

En caso de no poder asistir a alguna de las reuniones uno de los miembros de la parte social del comité de seguridad y salud intercentros se podrá sustituir por otro miembro designado por la parte social del comité intercentros para su asistencia y paridad en dicha reunión, debiendo contar el designado como sustituto con una formación en prevención de riesgos laborales.

Los informes que deban emitir los delegados del comité de seguridad, salud laboral intercentros a tenor de lo dispuesto en la letra c) de este artículo deberán elaborarse en un plazo de 15 días o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por la parte social en los informes a los que se refiere el párrafo anterior deberá ser razonada.

Artículo 7.

Se anexa organigrama del servicio de prevención propio de Schindler, S.A.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 8. *Ámbito territorial.*

El presente Comité de Seguridad y Salud Intercentros Laboral representará a todos los centros del territorio nacional.

Artículo 9.

Aquellas facultades que se reconocen en el presente acuerdo al comité de seguridad y salud laboral intercentros serán ejercitadas por el mismo con carácter exclusivo y, por consiguiente, excluyente de las que pudieran ostentar en dichas materias los delegados de prevención de los diferentes centros de trabajo.

El comité de seguridad y salud laboral intercentros que se crea y disciplina en el presente documento está ligado en cuanto a su vigencia y existencia, de forma inexcusable, a la vigencia y pervivencia de un comité intercentros en Schindler, S.A., por lo que en caso de desaparición de dicho comité intercentros, este comité de seguridad y salud laboral intercentros desaparecerá de forma automática y sin necesidad de denuncia de clase alguna, sin perjuicio de lo que posteriormente las partes intervinientes, analizados los resultados de su existencia, pudieran de mutuo acuerdo decidir al respecto.

ANEXO V

Acuerdo sobre la formación en Schindler, S.A.

Preámbulo.

La formación profesional es un factor decisivo para mejorar la aptitud profesional de los trabajadores y trabajadoras, y para aumentar la competitividad de la empresa.

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar, muy especialmente, la acción formativa de carácter profesional.

Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que corresponden a su trabajo y permitan su promoción profesional.

La dirección de recursos humanos realizará el estudio de las necesidades en materia formativa en la empresa y desarrollará los planes formativos que estarán encaminados al perfeccionamiento profesional del personal de Schindler.

El Plan de Formación Schindler (PFS) será anual.

Ambas partes reconocen que el PFS es la herramienta más adecuada para formar los recursos humanos de todos los centros de trabajo del territorio nacional y para mejorar los niveles de conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores y trabajadoras.

Vigencia.

El presente acuerdo se renovará de forma automática anualmente, por tanto, no será necesaria la denuncia del mismo por ninguna de las partes.

No obstante, si una de las partes decidiera plantear la negociación de un nuevo acuerdo de formación o bien hubiera que renegociar el acuerdo para adaptarlo a los cambios que pudieran darse en la legislación laboral, acuerdo del comité europeo o cualquier otra causa, esta le comunicara a la otra parte su intención de negociar. La comisión negociadora se constituirá en el mes siguiente al planteamiento de negociación.

El presente acuerdo mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por un nuevo acuerdo de formación en Schindler.

Ámbito territorial.

Todos los centros de trabajo de Schindler España se pueden beneficiar del Plan de Formación Schindler y así mejorar la formación y cualificación de las plantillas.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Ámbito personal.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán beneficiarse del PFS para mejorar su adaptación a los cambios producidos en su puesto de trabajo, actual o futuro, motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como nuevas formas de organización del trabajo.

Elaboración y contenido.

En la elaboración del PFS, que se realizará durante el último trimestre de cada año, participarán los miembros designados para formar la comisión de seguimiento del PFS, debiendo ser consultados, en el marco del artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, por la empresa antes de la puesta en marcha del plan. Este periodo de consultas tendrá una duración de 30 días.

El PFS estará compuesto por la suma de los planes de formación de todos los centros de trabajo de Schindler España. Dicho plan será publicitado de forma que todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa sean conocedores del Plan de Formación que le corresponde.

El PFS debe contemplar las necesidades formativas globales de cada centro e identificar las aspiraciones formativas individuales respecto de la evolución y la capacitación profesional y de los programas a medida a adoptar para regular el posible cambio hacia nuevas funciones y competencias.

Ayuda para la formación externa.

Para aquellos trabajadores que estén cursando formación académica o cursos específicos para la mejora de su cualificación técnico-profesional, aun cuando estén fuera de los planes de formación de la empresa, u otras modalidades de planes, la dirección estudiará a título individual las circunstancias que en cada caso concurran, a fin de facilitar posibles ayudas encaminadas a la formación externa.

Comisión de seguimiento.

La comisión de seguimiento de carácter paritario estará formada por miembros de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo.

Esta comisión estará formada por 4 miembros de cada una de las partes, formándose la parte social en función de la representatividad en la empresa de los sindicatos firmantes del presente acuerdo.

Funciones.

— Tener a su disposición la información suficiente para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo del PFS, por tanto, del conjunto de planes formativos.
— Emitir informe de los resultados de los planes de formación realizados por la empresa.
— Sugerir acciones en los planes locales.
— Corregir las eventuales desviaciones con propuestas.
— Proponer la adopción y, en su caso, aplicación de las medidas correctoras.
— Aplicar los criterios de evaluación.
— Cualesquiera otras que sean acordadas por los firmantes del plan.

A fin de poder llevar a efecto estas funciones, la comisión establecerá un calendario de reuniones periódicas, pudiendo en caso necesario fijar reuniones con carácter excepcional a petición de alguna de las partes.

En cualquier caso, a los seis meses de la aplicación del PFS se realizará una reunión de esta comisión para efectuar un seguimiento sobre el cumplimiento del plan.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Al finalizar el plan se reunirá esta comisión para evaluar los resultados, además de proceder a comprobar si las gestiones de solicitud de subvenciones, a nivel de los planes, se han desarrollado correctamente.

A las reuniones de la comisión podrán asistir asesores externos de los firmantes del acuerdo, con voz y sin voto.

ANEXO VI

Plan de igualdad para Schindler, S.A.

1. Introducción.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la dirección y la representación legal de los trabajadores negocian el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa y mejorar su calidad de vida.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real y general de Schindler S.A. En esta materia, llegándose a un diagnóstico de la situación actual elaborado por una empresa externa (i/o asesores) después de la información aportada por la dirección.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa.

Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la empresa, la contratación, en la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de Schindler por lo que, con este fin continuista, se ha constituido una comisión de seguimiento del Plan de Igualdad que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

2. Vigencia del plan.

El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas en todo momento se procurarán ajustar a las necesidades que de forma conjunta hayan sido advertidas en la empresa en materia de igualdad de oportunidades. A tal efecto, el presente plan tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2017.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el plan, y con base en el consenso que previamente se haya alcanzado entre las partes social y económica, se adjuntan como anexos 3 y 4 la definición de cada una de las acciones así como un modelo de ficha de seguimiento.

Llegada la fecha de término antes indicada, las partes negociarán la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad o, en su caso, la modificación y ajuste del plan actual. En el

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

supuesto de que llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo plan, o la revisión parcial del mismo, se entenderá prorrogado automáticamente el presente, sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades detectadas, se puedan modificar o incorporar acciones.

Sin perjuicio de lo anterior, con carácter excepcional y previo acuerdo expreso de las partes al respecto, las medidas que se establezcan estarán condicionadas al tiempo necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. Estas decisiones serán tomadas por la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

3. Ámbito de aplicación.

El Plan será de aplicación a la totalidad de las personas que trabajen por cuenta de Schindler S.A.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, se establecerán de forma consensuada acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinadas áreas, departamentos o centros.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

4. Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

4.1 Comisión de seguimiento.

4.1.1 Composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal.

Al objeto de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, la empresa Schindler, S.A. Se ha comprometido a adoptar las medidas necesarias para aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad de oportunidades.

La gestión del Plan de Igualdad de oportunidades será competencia de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que conforman esta comisión, se comprometen a trabajar, en los términos establecidos en el referido Plan de Igualdad, conjuntamente para impulsar la implantación del Plan de Igualdad y para ello deciden constituir la presente comisión de seguimiento del Plan de Igualdad que se regirá por las siguientes disposiciones:

— La comisión tendrá una composición paritaria y estará formada por cinco miembros por cada una de las representaciones (social y empresarial), cada una de las cuales designarán sus representantes en esta comisión entre personas que cuenten con la debida formación específica en materia de igualdad.

4.1.2 Normas reguladoras de la comisión de seguimiento.

a) Reuniones:

La comisión de seguimiento se podrá reunir:

— Con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes, cuando concurran circunstancias que justifiquen la necesidad de la reunión, así como la urgencia en su celebración, la cual deberá preferiblemente tener lugar, salvo causa debidamente acreditada, en el plazo de los cinco días laborables siguientes al de la entrega de la comunicación a la otra parte. Dichas reuniones se celebrarán mediante videoconferencia/multiconferencia, para lo cual la empresa será la responsable de aportar los medios materiales oportunos, pudiendo ambas partes acordar que la reunión tenga lugar de forma presencial.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

— Con carácter ordinario: semestralmente, con carácter presencial, y preferiblemente en los meses de febrero y septiembre.

— Las reuniones se celebrarán, salvo acuerdo en contrario en el domicilio de la empresa y durante la jornada laboral.

— Las partes integrantes de la comisión de seguimiento podrán contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas, las cuales comparecerán a la correspondiente reunión con voz pero sin voto, asumiendo los gastos inherentes a su presencia la parte que promueva la asistencia de los mismos.

a) De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

b) Los acuerdos en el seno de la comisión se adoptarán por mayoría absoluta.

c) La empresa pondrá a disposición de la comisión todos los medios necesarios para llevar a cabo sus funciones, según lo que se acuerde a tal respecto.

d) Los miembros de la comisión por la parte social, los cuales habrán de contar con la condición de representantes legales de los trabajadores, dispondrán del tiempo que razonablemente resulte necesario para llevar a cabo sus funciones, al margen del crédito sindical.

4.1.3 Funciones de la comisión de seguimiento.

La comisión de seguimiento, contribuirá y velará por la ejecución de las acciones establecidas en el Plan de Igualdad, sirviendo de foro de debate para la adopción, en su caso, de las acciones que faciliten la consecución de los objetivos establecidos,

Elaborará un informe anual de evaluación de la ejecución del Plan de Igualdad, en el que se reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

Al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad, realizará una evaluación final donde se recoja la evolución del plan y las medidas acordadas en un inicio o las que se hubieran podido acordar o modificar durante su vigencia.

Adicionalmente, la comisión contará con las siguientes competencias:

— Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

— Como resultado de la evaluación realizada, la comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas en el anexo 4, en las que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control.

— Actuación en los términos previstos en el procedimiento/protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo previstos en Schindler

4.2 Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Se establece el siguiente sistema de indicadores como base que se podrá ampliar en la definición de cada acción:

Indicadores. Elementos de control.

Consideraciones previas:

En todo momento los datos se analizarán segregados por sexo y referentes al último año, recogiendo además los porcentajes.

Es necesario la comparación de los datos actuales con los datos obtenidos en el diagnóstico.

Se deberá tener en cuenta todo lo recogido en la hoja de seguimiento.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

— Distribución total de la plantilla:

• Por grupos de edad.
• Por tipo de contrato.
• Por categoría o grupo profesional y antigüedad.
• Por categoría o grupo profesional y nivel de estudios, en la medida en que hayan sido comunicados por parte de las personas trabajadoras.

— Evolución de la plantilla en el último año:

• Bajas por cualquier causa (despidos, jubilaciones, finalización de contrato, incapacidad, atención de personas dependientes, otros) sin necesidad de especificación de la causa de la misma en el segmento referido a puestos directivos.
• Incorporaciones del último año por tipo de contrato, edad, estudios, categoría o grupos profesionales y puestos de trabajo.

— Información estadística básica de las candidaturas presentadas y seleccionadas en los procesos de selección convocados por la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad.
— Información básica sobre datos de promoción:

• Promociones en el último año por categorías y grupos profesionales.
• Cambios de categorías o grupos profesionales en base al tipo de proceso de promoción.

— Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base + pluses o complementos fijos).
— Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variable (pluses voluntarios, incentivos a la producción, etc.).
— Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa.
— En cuántas ocasiones han participado en acciones formativas y si ha sido en horario laboral o no:

• A iniciativa de la empresa.
• A iniciativa propia.

— Información básica no nominativa sobre datos relativos a la conciliación de la vida personal familiar y laboral en el último año:

• Utilización de los permisos retribuidos y suspensiones temporales para tal fin.
• Flexibilidad horaria, reducciones de jornada, excedencias
• Utilización durante el último año de los derechos no retribuidos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
• Adaptaciones de jornada solicitadas y concedidas y solicitudes de cambios de puesto de trabajo por estos motivos y concesiones.

— Transformaciones de contratos temporales a indefinidos.
— Transformaciones de contratos a jornada parcial por contratos a jornada completa.
— Formación en igualdad de oportunidades recibida por la plantilla, órganos de dirección, mandos intermedios, comisión de igualdad y equipos de selección y promoción.
— Adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.
— Número de campañas y alcance y contenidos de campañas de información.
— Valoración cuantitativa y cualitativa de las acciones de comunicación.
— Seguimiento del conocimiento y percepción de los empleados/as sobre el plan y sus iniciativas a través de las encuestas de opinión.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

— Información básica no nominativa ni locativa sobre denuncias recibidas por acoso sexual, acoso por razón de género y acoso laboral, así como resultado de las mismas.

En el anexo 6 se recoge el acta de constitución de la comisión.

5. Conclusiones del diagnóstico.

Se trata de una empresa con diferentes centros de trabajos a los que se les aplica distintos convenios colectivos.

En cuanto a responsabilidad social corporativa, a pesar de que se refleja la adhesión a una ética de alto nivel en lo que respecta a derechos y a la dignidad de todas las personas, no se recoge ninguna acción específica en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De los datos se extrae que nos encontramos ante una plantilla masculinizada, derivado de una mayor contratación de hombres, con una gran segregación ocupacional, concentrándose las mujeres en determinados departamentos y categoría. Contratándose la mayoría en las categorías de subalternos y administración. Sin que existan contrataciones de mujeres en el colectivo de técnicos/as. Habiendo solo una mujer en puestos de responsabilidad (en el segundo nivel) y no hallándose ninguna en el consejo de administración y dirección de primer nivel.

El equipo que controla el proceso de selección tiene formación específica en igualdad de oportunidades, aunque no se especifica cuál.

Las ofertas de empleo tienen un lenguaje excesivamente masculinizado. Se introduce la experiencia como criterio de reclutamiento, lo que puede limitar el acceso a ciertos puestos para las mujeres y no existen mecanismos de fomento de la incorporación de mujeres a la empresa.

Existe Plan de Formación. De los datos se extrae que en 2008 y 2009, 907 acciones formativas realizadas por hombres y 409 por mujeres. No obstante, será necesario crear un sistema de indicadores para realizar un seguimiento adecuado.

La formación que se imparte a la plantilla se centra sobre todo en procesos, tecnologías y habilidades orientadas a la consecución de objetivos a la plantilla.

La formación es obligatoria, de carácter interno, presencial y dentro de la jornada. Sin que exista en la empresa formación en igualdad de oportunidades.

La mayoría de acciones formativas vinculadas a la promoción han sido realizadas por hombres (10 hombres y 2 mujeres).

No existe procedimiento sistematizado de promoción interna. Se debe reconsiderar el hecho de que se estimen como criterios relativos al desempeño del trabajo anterior, los subjetivos del evaluador y el de disponibilidad horaria para puestos de personal directivo con peso alto. Puede perjudicar a las trabajadoras, ya que todavía asumen mayores cargas familiares. El criterio de disponibilidad horaria también se valora como criterio de desempeño de trabajo futuro.

No especifica formación en igualdad de oportunidades de las personas que llevan a cabo la evaluación y promoción, aunque voluntariamente se expresa que algunas personas del departamento de recursos humanos se han formado en igualdad de oportunidades.

No existe un mecanismo de acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.

En los últimos tres ejercicios ha ascendido un 12,46% de los hombres frente a un 1,29% de mujeres. (La mayoría en puestos de administración).

En la categoría de subalterno es donde se han producido más ascenso de varones. En cuanto a la categoría de mandos intermedios/directivos, se han producido dos ascensos de mujeres y 45 ascensos de hombres.

No existe la posibilidad de adaptar el horario a necesidades personales. Se detecta que la transformación de tiempo completo a tiempo parcial se considera erróneamente como una medida que favorezca la conciliación.

Existen tickets guardería y club social aunque sin especificar si se aplica en todos los centros y para todos los casos. La RLT manifiesta que solo conoce su existencia en oficinas centrales de Madrid.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Hay una escasa utilización por parte de los varones de los derechos de conciliación. Incluso una nula utilización de las excedencias por cuidado de familiares y lactancia en los dos últimos años, por su parte.

Se debe analizar si existe relación con la necesaria disponibilidad horaria para promocionar y con la errónea concepción de que son derechos de mujeres.

En cuanto a las retribuciones salariales, será necesario establecer un sistema de indicadores para poder analizar la situación, ya que entre otras cosas, no se ha analizado cómo afecta la retribución fija y variable a hombres y mujeres.

No existe protocolo ni declaración manifiesta de rechazo y la RLT no tiene formación específica en acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No ha habido hasta el momento una comunicación de las actuaciones en materia de igualdad. El lenguaje en los convenios está algo masculinizado.

6. Objetivos generales.

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Shindler, S.A., en concreto, en el acceso a la empresa, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de retribución, en la formación en la empresa, en la prevención de riesgos laborales y en los mecanismos de información y comunicación interna.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor representación del género infrarrepresentado en cada grupo profesional, con el objetivo que en un futuro se consiga una composición equilibrada por género en la plantilla. A lo largo de este plan, y conforme a la vigente disposición adicional primera de la ley de igualdad, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de la empresa se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, como la errónea creencia de que las mujeres son las que deben asumir el cuidado de las personas dependientes, lo que se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

Partiendo de que se considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y acoso laboral o mobbing, se pondrá en marcha un protocolo para la prevención del acoso en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para los casos que pudieran denunciarse con el que, respetando la privacidad de las partes, se pretende prevenir estas situaciones y dar resolución a los conflictos con la mayor diligencia posible.

La aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres requiere un análisis de la situación de las trabajadoras y trabajadores respecto a la salud y a sus condiciones de trabajo y una actuación preventiva específica frente a los riesgos laborales con el fin de garantizar la salud de la mujer y su descendencia.

Desde Schindler somos conscientes de que la violencia contra las mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en distintos ámbitos, introduciendo una nueva escala de valores basada en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que es compromiso de esta empresa y de las personas que la integran, la prevención de estas situaciones no solo con la difusión de los derechos recogidas en la ley, sino con la adopción de otro tipo de medidas.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

7. Áreas de actuación.

Para cada una de las áreas de actuación se describen:

— Objetivos a alcanzar.
— Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.

Estos objetivos y acciones se recogerán en un cronograma elaborado por la comisión de seguimiento, en el que se especificarán las fechas de compromiso respecto al inicio y el fin para cada una de las acciones.

7.1 Acceso a la empresa. Contratación. Clasificación profesional.

7.1.1 Objetivos específicos:

— Fomentar la selección no discriminatoria y la incorporación de miembros del género infra-representado en aquellas áreas donde su representación es menor y favorecer su presencia en los procesos de selección. Siempre que no suponga un mayor desequilibrio en la composición de género en la plantilla en su conjunto.
— Aumentar la presencia del género subrepresentado en la plantilla en aquellas áreas en que tal fenómeno se produzca, procurando la implantación de aquellos mecanismos que propicien un equilibrio razonable entre ambos géneros.
— Clarificar los procesos de selección y contratación de personal.
— Garantizar que se apliquen los protocolos de selección comprometidos con la igualdad y la no discriminación tanto en los procesos internos como externos.
— Garantizar la aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo, independientemente del tipo de contrato o jornada que se tenga.
— Favorecer la estabilidad en el empleo sin que ninguna persona de la plantilla se vea abocada por cuestión de género a una situación laboral más precaria.
— Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que puedan darse en el seno de la empresa.
— Garantizar una valoración y retribución objetiva y adecuada de los puestos de trabajo.
— Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación conforme a lo establecido no son un obstáculo para el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

7.1.2 Acciones:

— Plasmar el compromiso de Schindler con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección. Se establecerá en el seno de la comisión de seguimiento el modo de materializar esta acción.
— Elaboración de un protocolo para la publicación de ofertas de empleo que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes.
— Garantizar que los requisitos exigidos para el acceso a la empresa son los necesarios para desarrollar las tareas correspondientes del puesto de trabajo a desempeñar, sin perjuicio de que la empresa pueda favorecer su desarrollo profesional.
— Revisión y, en su caso, adaptación de la instrucción de selección de personal (I-DRH-025), que garantice que en todas las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atienda únicamente al mérito, capacidad y cualificación objetiva requerida para el puesto en cuestión, valorando las candidaturas en base a idoneidad, sin considerar aspectos de contenido personal ni disponibilidad horaria, si esta no fuera imprescindible para el puesto cuya vacante se provee, y en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

— Formar, sensibilizar y garantizar la actualización de conocimientos en materia de igualdad de oportunidades, a las personas responsables de la selección de personal, en los términos en que se establezca por la comisión de seguimiento.

— Utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias, ofertas y publicaciones.

— En igualdad de condiciones, tendrá preferencia de acceso a la empresa la persona perteneciente al género menos representado en el grupo o categoría profesional.

— Cuando la empresa inicie un proceso de selección de personal propio que no sea de especial confianza, informará a la representación legal de la plantilla del centro de trabajo correspondiente sobre los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir las personas que quieran ser candidatas y las pruebas a realizar.

En el caso de que la RLT del centro de trabajo en que se desarrolle el proceso de selección considere que en el proceso existe alguna situación de discriminación directa o indirecta, podrá requerir a la comisión de seguimiento el que estudie la situación, pudiéndose por parte de la misma, previo acuerdo en su seno, proponer las medidas oportunas para subsanar las deficiencias advertidas, incluyéndose entre tales medidas la de solicitar la paralización del proceso hasta que no se subsane. Esto, independientemente de las acciones legales que se puedan interponer por los sujetos legalmente legitimados para ello.

— Impulsar acuerdos con uno o varios centros formativos para favorecer el acceso a la empresa del género su representado con la formación técnica requerida, así como impulsar acciones de sensibilización destinadas a instituciones o centros educativos locales con el fin de dar visibilidad a las posibilidades profesionales que ofrece Schindler sin limitaciones de género. Con este fin, durante la vigencia del plan, la comisión de seguimiento diseñará y propondrá a la empresa como mínimo tres acciones de sensibilización.

— Se garantizará que la conversión de contratos temporales en fijos se continúe realizando en términos de igualdad para ambos géneros, sin que este factor pueda influir en la adopción de la decisión a este respecto.

— Incluir en las ofertas de empleo (tanto internas como externas) mensajes que incentiven la presentación de candidaturas del género subrepresentado en el sector de actividad en que se inserta la vacante. Se hará especial hincapié en su publicación en la página web. La concreción de los tipos, contenido, ubicación, etc., de este tipo de mensajes se efectuará en el seno de la comisión de seguimiento.

— Desarrollar las acciones formativas que favorezcan e impulsen el desarrollo profesional de las trabajadoras en la empresa. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo, desde la perspectiva de género con criterios objetivos y no discriminatorios, adoptando las medidas correctoras correspondientes en caso de detectarse deficiencias.

— El ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supondrá un obstáculo para el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

— Comunicar de manera efectiva y especificar la existencia de vacantes abiertas, a todas las personas de la plantilla que cuenten con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo y condición, pudiéndose restringir las vacantes referentes a puestos de especial confianza, en el seno de la comisión de seguimiento se determinará la forma más adecuada de dicha comunicación.

7.2 Promoción.

7.2.1 Objetivos específicos:

— A la vista de los resultados reflejados en el diagnóstico, mejorar y promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desequilibrios que se dan en el seno de la empresa.

— Garantizar una promoción profesional libre de cualquier discriminación y favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y promoción.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

— Garantizar que la conciliación de la vida familiar y laboral no suponga ni freno ni obstáculo para a la promoción.

— Impulsar una política activa de no discriminación en la libre designación de cargos directivos.

7.2.2 Acciones:

— Establecer criterios de transparencia, objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

— Cuando la empresa inicie un proceso de promoción para proveer con personal propio puestos que no sean de especial confianza, informará a la representación legal de la plantilla del centro de trabajo correspondiente sobre los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir las personas que quieran ser candidatas y las pruebas a realizar.

En el caso de que la RLT del centro de trabajo en que se desarrolle el proceso de promoción profesional considere que en el proceso existe alguna situación de discriminación directa o indirecta, podrá requerir a la comisión de seguimiento el que estudie la situación, pudiéndose por parte de la misma, previo acuerdo en su seno, proponer las medidas oportunas para subsanar las deficiencias advertidas, incluyéndose entre tales medidas la de solicitar la paralización del proceso hasta que no se subsane. Esto, independientemente de las acciones legales que se puedan interponer por los sujetos legalmente legitimados para ello.

— A igualdad de méritos y condiciones, tendrá preferencia para el ascenso a puestos, categorías y grupos profesionales la persona perteneciente al género menos representado en aquellos.

— Se garantizará la igualdad de condiciones de ambos géneros en el acceso a la información y formación para que participen en procesos de promoción profesional.

— Se garantizará la plena igualdad de condiciones en el acceso a programas de desarrollo de habilidades directivas y a acciones formativas que favorezcan el desarrollo y progreso profesional, realizándose especial hincapie en las trabajadoras de la empresa.

— Para favorecer la promoción se primará en todo caso la responsabilidad, el rendimiento, así como las capacidades individuales y no las horas de permanencia física en el puesto de trabajo.

— Estudiar y resolver de forma razonada y razonable las solicitudes que en materia de posible flexibilización temporal de horario laboral, fundamentadas en situaciones coyunturales de justificada necesidad que, a título individual, se puedan formular por trabajadores/as con indepedencia de su grupo profesional. La persona trabajadora que esté disconforme con la resolución de la empresa podrá ejercitar las acciones que tenga por conveniente.

— Comunicar y especificar la existencia de vacantes para la promoción a todas las personas que puedan acceder a las mismas, independientemente del puesto que ocupen, aunque estén ausentes por el ejercicio de derechos de conciliación. Garantizando que las trabajadoras y los trabajadores tengan acceso a las mismas.

7.3 Formación.

7.3.1 Objetivos específicos:

— Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación y que favorezca la formación de las mujeres para impulsar su incorporación a todas las categorías y funciones en las que se hallan infrarrepresentadas.

— Sensibilizar a toda la plantilla en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

— Establecer un Plan de Formación que evite la discriminación por razón de género y que favorezca la promoción de las mujeres en todas las categorías en las que se encuentren infrarrepresentadas.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

7.3.2 Acciones:

— Programar acciones formativas dirigidas a trabajadoras para facilitar que hombres y mujeres puedan acceder a puestos de responsabilidad y/ó categorías profesionales u ocupaciones en igualdad de condiciones.

— Fomentar la participación de mujeres en la formación continua.

— Realizar acciones formativas y de reciclaje específicas y personalizadas para trabajadores/as que, por disfrutar de alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar hayan dejado de trabajar un tiempo debido a responsabilidades familiares.

— Formar desde la perspectiva de género a la dirección de la empresa, los equipos de recursos humanos y a la comisión de igualdad, en igualdad de trato y oportunidades, así como en la prevención del acoso y violencia de género, diversidad sexual y conciliación. En el seno de la comisión de seguimiento se conformará las caracterísiticas de la formación recién aludida.

— Potenciar la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género al conjunto de la plantilla.

— Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, para que esta tenga mayores posibilidades de promoción.

— La formación se continuará impartiendo en horario laboral, sin perjuicio de la posibilidad de que en la teleformación, con carácter voluntario para los trabajadores/as, se pueda aprovechar la flexibilidad que esta ofrece.

— Establecimiento en el seno de la comisión de seguimiento de indicadores adecuados para la evaluación periódica de las acciones establecidas en este plan en materia de formación.

— La comisión de seguimiento podrá emitir recomendaciones, desde la perspectiva de la igualdad, en relación a los planes de formación de la empresa.

7.4 Retribución.

7.4.1 Objetivos específicos:

— Aplicación del principio de equidad: a idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo, igual salario en todos sus conceptos fijos y variables.

— Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga un impacto negativo en la evaluación individual del desempeño.

— Garantizar sistemas de retribución basados en la consideración objetiva del contenido funcional y tareas inherentes la puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género.

— Eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

7.4.2 Acciones:

— Velar por contar con una estructura retributiva transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, por lo que a tal fin se proporcionará información acerca de la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales tanto fijos como variables, sin que tal información incluya en ningún caso la designación de los perceptores de tales pluses y complementos

— Aplicar esquemas de retribución (tanto fija como variable) homogéneos en función de las características del puesto de trabajo y funciones desempeñadas sin discriminación alguna por razón de género.

7.5 Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

7.5.1 Objetivos específicos:

— Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

— Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

desarrollo profesional dentro de la empresa, sin que el trabajador o trabajadora se vea obligado a renunciar a parte de su salario, o trabajo y desarrollo profesional.

— Promover la corresponsabilidad familiar de forma equitativa entre mujeres y hombres, fomentando por parte de ambos, las distintas medidas de conciliación.

— Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias discriminatorias, y en concreto, en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

7.5.2 Acciones.

— Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para, en la medida de lo posible, ajustar las estrategias de la empresa a las mismas, para lo cual se habilitará un sistema para que las propuestas que se realicen por parte de los trabajadores y trabajadoras lleguen a la dirección de personal.

— Facilitar el acceso a información actualizada referente a los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que resulten aplicables.

A tal fin, se adjuntará al presente Plan de Igualdad un anexo 2 en el cual se compendiarán dichos derechos de general aplicación, que se actualizará conforme a los cambios legislativos introducidos en esta materia, quedando a salvo aquellos cuyo ámbito de aplicación quede circunscrito a un determinado ámbito territorial, en el cual se facilitará el acceso a tal información.

— Garantizar que estos derechos sean ejercitables por el conjunto de la plantilla, independientemente del sexo, edad, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

— Para los traslados efectuados por la compañía conforme al 40 del estatuto de los trabajadores, y en igualdad de condiciones objetivas desde un punto de vista organizativo se otorgará prioridad de permamencia en el centro de trabajo a las personas trabajadoras con menores a su cargo y/o personas en situación de dependencia en los términos del artículo 2.2 de la ley de dependencia, priorizándose a las personas en que concurrieran ambas situaciones.

De no exisitir la posibilidad de ejercitar la antedicha prioridad de permanencia, esta preferencia, y en las mismas condiciones recogidas en el apartado anterior, se referirá a la elección del centro de trabajo de destino si es que existieran varios posibles.

Se analizará en cada caso, y atendiendo a las circunstancias particularizadas del mismo, las solicitudes que se puedan realizar sobre un posible cambio de puesto de trabajo, siempre y cuando dicho puesto sea compatible con la formación de la persona trabajadora y dentro de su misma área funcional, y/o una posible adaptación de la jornada diaria de trabajo por aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten por motivos de atención a familiares a su cargo en situación de dependencia en los términos del artículo 2.2 de la ley de dependencia, circunstancia esta que será debidamente acreditada, adoptándose la decisión correspondiente sobre la base de la igualdad y la capacidad, comunicándose a la persona que haya realizado la solicitud dicha decisión, que habrá de estar razonablemente fundamentada.

— Las convocatorias de reuniones se harán siempre de forma que su transcurso sea en el horario laboral. La convocatoria de reuniones de trabajo se hará con la suficiente antelación de forma que permita a las personas organizar su vida personal y laboral.

— Para atajar la cultura presencial existente y evitar la prolongación habitual de la jornada de trabajo, lo cual no propicia la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y perjudica la productividad, en los centros de trabajo de la empresa en la medida de lo posible se procurará establecer una política de «luces apagadas» a partir de la hora en la que cada centro de trabajo finalice su jornada laboral.

— Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con el período del permiso por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Asimismo, en caso de que la persona tenga responsabilidades familiares, tendrá preferencia a igualdad de condiciones a la hora de elegir el turno vacacional, siempre que sea posible.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

7.6 Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.

7.6.1 Objetivos específicos.

— Prevenir cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual.
— Prevenir comportamientos que puedan dar lugar objetivamente a la existencia de un entorno hostil e intimidatorio para las personas trabajadoras.
— Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

7.6.2 Acciones.

— Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación legal de los y las trabajadoras, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. La cual quedará plasmada en el protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.
— La eliminación de cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. Generada por Schindler que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres, velando por que sus colaboradores, tanto internos como externos, cumplan de igual modo tal principio.
— Dentro de las acciones formativas contempladas en el capítulo de formación y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se garantizará la incorporación de módulo/s específico/s de sensibilización en materia de acoso en cualquiera de sus variantes.
Con carácter específico, se garantizará que las personas que intervengan como instructores en expedientes de investigación sobre posibles casos de acoso, cuenten con la formación específica necesaria en la materia.
— Puesta en práctica del protocolo de actuación para casos de acoso por razón de sexo, acoso sexual y acoso laboral, el cual se acompaña al presente como anexo 1, facilitando el acceso al mismo a toda la plantilla en los términos acordados en dicho protocolo.
— Realización de un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en relación con este Plan de Igualdad y el protocolo sobre acoso, incluyendo los canales de denuncia habilitados al efecto.
— Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, en los términos que se establezcan en el seno de la comisión de seguimiento, por ejemplo mediante:

— Su información en el proceso de acogida.
— Publicación en la intranet.
— Nómina, revista, etc.

7.7 Sensibilización y comunicación.

7.7.1 Objetivos específicos.

— Fomentar una cultura de igualdad en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección hacia el exterior.
— Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
— Dar seguimiento periódico a la opinión de las empleadas y empleados sobre igualdad, por ejemplo, aprovechando la información contenida en los resultados de la encuesta de motivación del empleado/a.
— Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad por la comisión de seguimiento.
— Informar a las entidades que colaboren de forma estable con la compañía de la regulación y de los compromisos adquiridos en materia de igualdad oportunidades por Schindler, S.A.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

7.7.2 Acciones:

— Incorporar a las acciones formativas antes citadas un capítulo específico referente a la utilización no sexista del lenguaje priorizando aquellas áreas en las que se producen más comunicados.

— Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar sexismos como: denominaciones de colectivos masculinizados, ausencia de imágenes de mujeres en puestos de trabajo, la no utilización de la imagen de la mujer exclusiva como cuidadora de personas dependientes, que en la definición del ámbito personal se mencione explícitamente a los trabajadores y las trabajadoras, que en las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, etc. Se realicen utilizando denominaciones neutras.

— Establecer canales de información mediante los que comunicar a toda la plantilla los avances más significativos que se puedan lograr en materia de políticas de igualdad de oportunidades que se desarrollan en la empresa.

— Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

— Facilitar la participación de la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias en materia de igualdad, habilitando vías accesibles para ello, como por ejemplo un buzón de sugerencias en la intranet al que tendrán acceso la parte social y económica de la comisión de seguimiento para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan.

7.8 Violencia de género.

7.8.1 Objetivos específicos:

— Actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

— Fortalecer las medidas de sensibilización hacia la prevención de la violencia de género.

— Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el estatuto de los trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género del 28 de diciembre de 2004.

7.8.2 Acciones:

Prestación a requerimiento de la víctima de violencia de género laboralmente dependiente de la empresa y en función de las necesidades expresadas por la misma, algunos o todos de los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

— Asesoramiento y apoyo psicológico, en su caso, a través de los servicios médicos de la empresa: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos/as menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

— Asistencia sanitaria: los servicios médicos de empresa, o la persona o entidad designada por aquellos, facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

— Asesoramiento y asistencia jurídica: en aquellos supuestos de acreditada carencia de recursos económicos derivada de la situación de violencia de género padecida, la compañía articulará las medidas oportunas para que dicha situación no comporte limitación alguna en el desarrollo, en favor de dicha víctima, de las actuaciones jurídicas idóneas, ante cualesquiera de los órdenes jurisdiccionales o administrativos, a fin de superar la situación de violencia o disminuir sus efectos, asumiendo la empresa los costes derivados de tales actuaciones.

Asimismo, se garantizará la plena colaboración de la compañía, en cuanto pueda requerirse de la misma por los asesores de la víctima de violencia de género, a fin de incrementar las posibilidades de éxito en cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o, en su caso, disminuir sus efectos. A tal objeto, se prestará la colaboración que le sea requerida en las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

— La víctima de violencia de género tendrá derecho a:

a) Las salidas durante la jornada de trabajo a comisaría, servicios asistenciales o juzgados tendrán la consideración de permisos retribuidos.

b) Durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, a las ayudas económicas y sociales que, para cada supuesto, se encuentren establecidas.

c) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora víctima de violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

d) Traslado o cambio de centro de trabajo, el cual tendrá una duración inicial de nueve meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora víctima de violencia de género podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

Si optase por continuar en el nuevo, decaerá la mencionada obligación de reserva respecto del anterior.

En caso de traslado con cambio de domicilio, tendrá derecho a percibir durante los primeros 6 meses una ayuda correspondiente a los gastos ocasionados por el desplazamiento y alquiler.

e) A la asunción por parte de la empresa de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

f) A que con independencia de su antigüedad en la empresa, puedan acogerse en razón de dicha situación a una excedencia especial cuya duración podrá alcanzar hasta los 3 años, prorrogables previo acuerdo de las partes de perdurar la situación generadora del reconocimiento inicial de esta excedencia. Los 18 primeros meses de duración de esta excedencia, serán computables a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Igualmente, durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

g) que por parte de la empresa en todo momento se preserve la total confidencialidad sobre su situación de víctima de violencia de género, su condición de tal así como las

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

acciones realizadas como consecuencia de dicha situación, salvo que por parte de la misma se dispusiera lo contrario.

— Se facilitará a la plantilla el acceso a la información referente a los derechos reconocidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, parte de los cuales se reflejan a continuación:

a) Reordenación del tiempo de trabajo conforme a sus necesidades.
b) Reducción de jornada laboral con reducción proporcional de salario. Se puede suscribir convenio especial con la seguridad social para mantener las mismas bases de cotización.
c) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud, según proceda.
d) Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación de desempleo, durante 6 meses, ampliable hasta 18 meses.
e) Extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo por voluntad de la trabajadora.
f) Nulidad del despido si se produce mientras está ejerciendo los derechos a los que hace referencia la ley y el presente plan.
g) Determinados derechos económicos.

— Dentro de la formación en materia de igualdad impartida a la plantilla existirá un módulo específico relativo a violencia de género.

ANEXO 1 DEL PLAN DE IGUALDAD

Protocolo para la prevención y actuaciones en los casos de acoso

1. Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El estatuto de los trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de 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 han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios Schindler, S.A. Contribuirá con los medios a su alcance al mantenimiento y protección de un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá en la labor de prevenirlos, sensibilizando a la plantilla e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y velara por el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. Objetivo del presente protocolo.

El presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

mobbing asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.
3. Definición y conductas constitutivas de acoso.

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

3.1 Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el código penal, 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

3.1.1 Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

— Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

— Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

— Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

3.2 Acoso por razón de sexo y/o acoso discriminatorio.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «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».

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.2.1 Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

— Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
— Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
— Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
— Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
— Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
— Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
— Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
— Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

3.3 Acoso laboral, moral o mobbing.

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado 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 del personal, al 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.

3.3.1 Conductas constitutivas de acoso laboral, moral o mobbing:

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo. Pueden ser conductas practicadas por la organización y/o con la finalidad de reducir las posibilidades de comunicación y/o que afectan o pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona:

— Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
— Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona de manera ofensiva.
— No asignar tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo.
— Evaluar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.
— Dar al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.
— Aislamiento de la persona separándola de sus compañeros.
— Ignorar la presencia de la persona.
— No dirigir la palabra a la persona.
— Amenazas y agresiones físicas.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

— Amenazas verbales o por escrito.
— Gritos o insultos.
— Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que se produce del/a jefe/a al/a subordinado/a.
Ascendente: El que se produce del/a subordinado/a hacia el/la jefe/a.
Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

4. Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecen las siguientes medidas.

— Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, el cual ya se ha realizado para la elaboración del plan.
— Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso, siempre y cuando la persona acosada dé su consentimiento.
— Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
— Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
— Se facilitará el acceso a información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
— Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.
— Cuando se detecten conductas que de no ser corregidas pudieran llegar a desembocar en una posible situación de acoso, la dirección de la empresa inmediatamente se dirigirá al responsable del área, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

La empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

5. Ámbito de aplicación y vigencia.

Este protocolo de actuación, complementario al ya instaurado por Schindler, S.A., afecta a todas las personas vinculadas laboralmente a la empresa mediante contrato laboral. Si se detectaran conductas contrarias a los principios inspiradores del mismo en personas, tanto físicas como jurídicas, que mantengan una vinculación mercantil con la empresa, se les dará inmediatamente noticia de las conductas contrarias a los principios inspiradores del código de conducta de Schindler, S.A., y de no darse respuesta satisfactoria por parte de aquellas, se adoptarán las medidas oportunas, incluida la cancelación inmediata del vínculo mercantil preexistente.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

El presente protocolo tendrá una vigencia equivalente a la del Plan de Igualdad al que complementa, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, durante su vigencia se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

6.1 Aspectos que deberán acompañar a todo procedimiento:

— Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
— Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
— Presunción de inocencia del acusado/a de realizar acoso hasta la resolución del expediente.
— Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
— Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
— No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
— Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
— Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
— Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
— El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el código de conducta de aplicación para las faltas muy graves, aun cuando en el régimen disciplinario que pudiera contenerse en el instrumento normativo jurídico-laboral de eficacia colectiva que resultará de aplicación al caso concreto tipificará tal conducta por debajo de la antedicha calificación.

6.2 Procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja/denuncia, de manera escrita:

— Directamente por la persona afectada.
— Por la persona afectada, y previo su consentimiento, a través de otros empleados/as de la compañía, incluidos los representantes legales (unitarios y/o sindicales) de su centro de trabajo.
— Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, siendo necesaria la posterior ratificación de la persona afectada.

Las quejas/denuncias anónimas no activarán necesariamente el presente protocolo de actuación, en función de las circunstancias concurrentes.
La queja/denuncia ha de hacerse llegar al órgano instructor necesariamente a través de cualquiera de las siguientes direcciones, postal (avenida de Europa, n.º 22, 28108 de Alcobendas-Madrid) o de correo electrónico:

— Att. Carlos Ignacio González Ruiz (persona designada RRHH).

plandeigualdad.denuncias.general@es.Schindler.com

— Att. José Antonio Dieste González (persona designada por la representación legal de los trabajadores).

plandeigualdad.denuncias.rlt@es.Schindler.com

A cada queja/denuncia se le asignará un número de expediente.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

6.2.1 Forma de la queja/denuncia:

— Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
— Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
— Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
— Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
— Identificación de posibles testigos.
— Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
— Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2 Órgano instructor.

La competencia para la instrucción de este procedimiento recae en la dirección de recursos humanos, a través del área de relaciones laborales de la dirección de personal de aquella, y en un miembro de la parte social de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Se presumirá, salvo manifestación en contrario, que aquellas personas que dirijan su queja/denuncia a la dirección de contacto de la parte social de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, expresan su conformidad con que en el órgano de instrucción del expediente intervenga un miembro por la parte social de dicha comisión.

Recibida la denuncia por parte de la empresa, por parte de esta habrá de informarse de forma clara, comprensible y expresa a la presunta víctima del procedimiento y de la composición del órgano de instrucción, haciéndole constar que puede renunciar a la intervención del miembro de la parte social del citado órgano.

En caso de petición expresa del presunto/a acosado/a, en cualquier momento, la persona designada por la parte social de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad participará en la actuación del órgano instructor de la denuncia.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de formación, aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las personas implicadas.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, siempre que concurran constatados indicios de existencia de una situación de acoso, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as.

Primará en todo momento el carácter reservado y estrictamente confidencial de las actuaciones que se realicen, garantizando de igual modo el amparo de la/s persona/s denunciadas en cuanto a sus derechos de presunción de inocencia y de no ver afectada su imagen personal y profesional por acusaciones que, en su caso, pudieran resultar falsas.

Asimismo, realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

En caso de discrepancia en el seno del órgano instructor con presencia de la parte social, y sin perjuicio de que conste el posicionamiento de la misma, se estará a la decisión de la empresa.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

6.2.3 Procedimiento.

En las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema, se optará por esta alternativa.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar conforme a lo expresado en el párrafo anterior, o cuando la gravedad de los hechos así lo aconseje, el órgano instructor se encargará de entrevistarse con la persona denunciante y denunciada, y/o cualquier otra persona que estime necesario.

Adicionalmente, se podrán practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas, medidas de vigilancia o cualesquiera otras que resulten idóneas, siempre y cuando todas ellas se encuentren dentro de la legalidad vigente, al fin de conseguir la acreditación de la existencia de la situación de acoso y, de ser así, la adopción de las medidas para conseguir la interrupción de la misma, así como de las disciplinarias a las que hubiere lugar.

Durante la tramitación del expediente, y entre otras posibles medidas cautelares, tan pronto como haya acreditados indicios de la existencia de acoso, podrá adoptarse la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

El órgano instructor concluirá su labor con la emisión de un informe-propuesta, el cual habrá de ser elaborado en el plazo máximo de diez días desde la conclusión de la fase de investigación. Si en dicho órgano instructor no hubiese intervenido la parte social de la comisión del seguimiento del Plan de Igualdad, y si la persona acosada así lo solicitara, se dará traslado de dicho informe-propuesta a un representante de la parte social de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, concediéndosele a este un plazo de tres días laborables para que elabore un escrito con sus apreciaciones.

Conforme a su libre criterio, podrá el órgano instructor hacer suyas dichas apreciaciones total o parcialmente, adaptando en ese caso el informe-propuesta en ese sentido, el cual, junto con el escrito de la parte social de existir, será elevado a la dirección de personal para que adopte la resolución final del expediente que tenga por más conveniente.

La investigación habrá de realizarse como máximo en 20 días. Excepcionalmente, será posible una mayor duración, que no superará los 30 días, si concurren causas justificadas y razonables.

6.2.4 Resultado de la instrucción y acciones.

Si queda constatada la existencia de acoso, se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan no debiéndose superar el plazo de los 10 días siguientes a la recepción del informe-propuesta definitivo, con respeto en cualquier caso de los trámites formales establecidos en el régimen disciplinario que resulte de aplicación y sin perjuicio que, hasta se materialice la decisión disciplinaria que proceda, se adopten las medidas cautelares que preserven de un mejor modo los derechos de la persona acosada.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento.

Finalizado el procedimiento, los instructores/as podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:

— Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
— Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
— Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
— La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
— Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en it un periodo prolongado.
— Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
— Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

7.1 Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se constatara que la formulación de la denuncia se ha realizado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el estatuto de los trabajadores.

El servicio de prevención propio y, en su caso, el órgano paritario de ámbito nacional que se pudiera constituir en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberá tener conocimiento del presente protocolo y de sus posibles modificaciones, pudiendo hacer las recomendaciones que de forma consensuada se formulen en su seno a efecto de la prevención de riesgos laborales.

En su caso, se establecerán fórmulas de coordinación entre el antedicho órgano paritario de ámbito nacional y la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

ANEXO 2 DEL PLAN DE IGUALDAD

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: Permisos y Licencias

Además de las medidas ya recogidas en el texto del Plan de Igualdad, cualquiera de los derechos que se relacionan a continuación, serán de aplicación para toda la plantilla salvo que por Convenio colectivo o ley se mejoren, aplicándose en este caso el más beneficioso para el trabajador o trabajadora.

Los derechos aquí no recogidos se regularán conforme a lo establecido legalmente o en acuerdos o convenios colectivos.

Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Contenido: Permiso por el tiempo indispensable para la realización de las pruebas y las técnicas de preparación al parto.

Titular: Trabajadora/trabajador.

Nacimiento hijo/a prematuro o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.

Contenido: 1 hora de ausencia o reducción de la jornada laboral hasta un máximo de 2 horas.

Titular: Madre/padre.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Maternidad: Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

Contenido:

— 16 semanas ininterrumpidas en el supuesto de parto, adopción o acogimiento.
— 18 semanas ininterrumpidas en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido.
— 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Observaciones: el período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de paternidad.

Paternidad: Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

Contenido:

— 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples.
— 20 días ininterrumpidos cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produzcan en una familia numerosa o que, por tal motivo, adquiera dicha condición. Se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.
— 20 días ininterrumpidos cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%. Se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.
— 20 días ininterrumpidos cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

Titular: En caso de parto el derecho corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o de acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

Observaciones:

— Este periodo es independiente de los días de permiso por nacimiento de hijo.
— Este periodo de suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial.
— En los casos en los que la suspensión por maternidad sea disfrutada por uno de los progenitores, la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercida por el otro.

Lactancia de un hijo/a menor de 9 meses.

Contenido: 1 hora de ausencia, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en 1/2 hora.
Titular: Trabajadora/trabajador.

Observaciones:

— La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Cuidado directo de un menor de 12 años por motivos de guarda legal.
Contenido: Reducción de la jornada laboral entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada.
Titular: Trabajador/trabajadora.

Cuidado directo por motivo de guarda legal, de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.
Contenido: Reducción de la jornada laboral entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada.
Titular: Trabajador/trabajadora.

Cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
Contenido: Reducción de la jornada laboral entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada.
Titular: Trabajador/trabajadora.

Cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.
Contenido: Reducción de la jornada de al menos la mitad de su duración.
Titular: Progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente.

Observaciones:

— Este derecho da lugar a una prestación económica gestionada por el sistema de la seguridad social, que tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren los interesados al tener que reducir su jornada.
— La duración de la reducción podrá mantenerse hasta que el menor cumpla 18 años.

Excedencia voluntaria.
Contenido: De 4 meses a 5 años de excedencia.
Titular: Trabajador/trabajadora.

Excedencia para cuidado de hija/o.
Contenido: Hasta 3 años de excedencia.
Titular: Trabajador/trabajadora.

Observaciones:

— El periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.
— El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad.
— El trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación durante la excedencia.
— Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
— La reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando el trabajador/a forme parte de una familia numerosa y hasta un máximo de 18 meses si se trata de familia numerosa de categoría especial.

Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida.
Contenido: Hasta 2 años de excedencia.
Titular: Trabajador/trabajadora.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Observaciones:

— El periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.
— El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad.
— El trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación durante la excedencia.
— Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
— La reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando el trabajador/a forme parte de una familia numerosa y hasta un máximo de 18 meses si se trata de familia numerosa de categoría especial.

Las licencias aquí recogidas podrán ser aumentadas, en función de lo establecido legal o convencionalmente para los casos de desplazamiento.

ANEXO 3 DEL PLAN DE IGUALDAD

Definición de las acciones

Área de intervención:
Nombre de la acción:
Calendario: Objetivos: Procedimiento: Persona y/o departamento responsable: Recursos previstos: Indicadores de seguimiento: Comentarios:

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO 4 DEL PLAN DE IGUALDAD

Hoja de seguimiento

Hoja de seguimiento núm.	
Acción.	
Fecha de inicio:	Fecha final:
Personas responsables de su implantación:	
Personal destinatario:	
Descripción de la actividad:	
Objetivos	
Recursos previstos:	

Período evaluado:
Nivel de ejecución de la acción: sin empezar bajo medio alto finalizada
Actuaciones realizadas desde la última evaluación:
Número de mujeres participantes en la acción:
Número de hombres participantes en la acción:

Análisis indicadores cuantitativos:
Análisis indicadores cualitativos:

Grado de consecución de los objetivos específicos: bajo medio alto
Análisis de los recursos empleados:
Dificultades encontradas durante su implantación:
Soluciones aportadas:
Incidencias que hayan dificultado el desarrollo de la acción:
Necesidades surgidas:
Aspectos a destacar:
Propuestas de mejora:

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO 5 DEL PLAN DE IGUALDAD

Calendario de actuaciones

El resto de acciones que no se recojan en este cuadro, se entenderán de aplicación inmediata una vez se firme el plan y mientras dure la desigualdad que pretende corregir.

Área	Acción	Puesta en práctica
Acceso a la empresa. Contratación. Clasificación profesional.	Plasmar el compromiso de Schindler con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección. Se establecerá en el seno de la comisión de seguimiento el modo de materializar esta acción.	1q2015
	Elaboración de un protocolo para la publicación de ofertas de empleo que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes.	1q2015
	Revisión y, en su caso, adaptación de la instrucción de selección de personal (I - DRH - 025), que garantice que en todas las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atienda únicamente al mérito, capacidad y cualificación objetiva requerida para el puesto en cuestión, valorando las candidaturas en base a idoneidad, sin considerar aspectos de contenido personal ni disponibilidad horaria, si esta no fuera imprescindible para el puesto cuya vacante se provee, y en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación.	2q2015
	Formar, sensibilizar y garantizar la actualización de conocimientos en materia de igualdad de oportunidades, a las personas responsables de la selección de personal, en los términos en que se establezca por la comisión de seguimiento.	1q2015
	Impulsar acuerdos con uno o varios centros formativos para favorecer el acceso a la empresa del género subrepresentado con la formación técnica requerida, así como impulsar acciones de sensibilización destinadas a instituciones o centros educativos locales con el fin de dar visibilidad a las posibilidades profesionales que ofrece Schindler sin limitaciones de género. Con este fin, durante la vigencia del plan, la comisión de seguimiento diseñará y propondrá a la empresa como mínimo tres acciones de sensibilización.	3q2016
	Incluir en las ofertas de empleo (tanto internas como externas) mensajes que incentiven la presentación de candidaturas del género subrepresentado en el sector de actividad en que se inserta la vacante. Se hará especial hincapié en su publicación en la página web. La concreción de los tipos, contenido, ubicación, etc., de este tipo de mensajes se efectuará en el seno de la comisión de seguimiento.	1q2015
	Desarrollar las acciones formativas que favorezcan e impulsen el desarrollo profesional de las trabajadoras en la empresa. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo, desde la perspectiva de género con criterios objetivos y no discriminatorios, adoptando las medidas correctoras correspondientes en caso de detectarse deficiencias.	2q2016
Formación	Programar acciones formativas dirigidas a trabajadoras para facilitar que hombres y mujeres puedan acceder a puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales u ocupaciones en igualdad de condiciones.	2q2016
	Formar desde la perspectiva de género a la dirección de la empresa, los equipos de recursos humanos y a la comisión de igualdad, en igualdad de trato y oportunidades, así como en la prevención del acoso y violencia de género, diversidad sexual y conciliación. En el seno de la comisión de seguimiento se conformará las características de la formación recién aludida.	2q2017 (Dirección) 2q2015 (resto)
	Establecimiento en el seno de la comisión de seguimiento de indicadores adecuados para la evaluación periódica de las acciones establecidas en este plan en materia de formación.	3q2015
Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.	Habilitar un sistema para que las propuestas que se realicen por parte de los trabajadores y trabajadoras lleguen a la dirección de personal.	3q2015
Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.	Dentro de las acciones formativas contempladas en el capítulo de formación y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se garantizará la incorporación de módulo/s específico/s de sensibilización en materia de acoso en cualquiera de sus variantes. Con carácter específico, se garantizará que las personas que intervengan como instructores en expedientes de investigación sobre posibles casos de acoso, cuenten con la formación específica necesaria en la materia.	2q2015
	Realización de un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en relación con este Plan de Igualdad y el protocolo sobre acoso, incluyendo los canales de denuncia habilitados al efecto.	3q2014

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es

Área	Acción	Puesta en práctica
Sensibilización y comunicación	Facilitar la participación de la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias en materia de igualdad, habilitando vías accesibles para ello, como por ejemplo un buzón de sugerencias en la intranet al que tendrán acceso la parte social y económica de la comisión de seguimiento para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan.	2q2015

ANEXO 6 DEL PLAN DE IGUALDAD

Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Schindler, S.A.

En Madrid, a 23 de octubre de 2014.

Reunidos

Por la parte social:

— David Domínguez Carrera: Sindicato CIG (Pontevedra-Vigo).
— Juan Carlos Rodríguez Carrero: Sindicato UGT (Alicante).
— Julián Bastante González: Sindicato UGT (Ciudad Real).
— Pedro Izquierdo Gavilán: Sindicato CC.OO (Valencia).
— José Antonio Dieste González: Sindicato CC.OO. (Zaragoza).

Por la empresa:

— Carlos I. González Ruiz.
— Sergio Castaño Falagán.
— Fermín Lezaun Lorente.

Manifiestan

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal.

Al objeto de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, Schindler, S.A. Se ha comprometido a adoptar las medidas necesarias para aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad de oportunidades.

Asimismo, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se comprometen a trabajar conjuntamente para impulsar la implantación del Plan de Igualdad y para ello deciden constituir la presente comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que se regirá por las disposiciones acordadas en dicho Plan de Igualdad, haciéndose constar que la designación de los miembros de ambas partes que comparecen a la constitución de esta comisión se ha adecuado a tales disposiciones.

Ambas partes, exhortándose recíprocamente a realizar los mayores esfuerzos posibles para materializar los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad negociado previamente, dan por formalmente constituida la comisión de seguimiento del mismo, comenzando a desarrollar las labores que le son propias y respecto de las cuales se levantará acta aparte.

Y para que así conste y surta los efectos legales oportunos, se suscribe por unanimidad la presente en la fecha y lugares indicados en el encabezamiento.

cve: BOE-A-2016-11570
Verificable en http://www.boe.es