CAPITULO IX

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 67.-JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.-Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, el acceso por parte de los trabajadores y trabajadoras a la situación de jubilación parcial y, en consecuencia, el uso del contrato de relevo, puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso de los jóvenes a puestos de trabajo existentes en la Empresa, por ello, en este Convenio, a la vista de la vigente regulación legal de tal figura, se recoge esta posibilidad como herramienta de racionalización de plantilla mediante el acceso de trabajadores y trabajadoras a la situación de jubilación parcial, debiendo la Empresa para ello, si el derecho es ejercido por el trabajador o trabajadora afectado/a, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo. A fin de ordenar el proceso, se determina que su procedimiento se ajustará a lo previsto en el Anexo V del presente Convenio.

ARTÍCULO 68.-JUBILACIÓN.-Los/las trabajadores/as con 64 años cumplidos y que reúnan los demás requisitos para tener derecho a la pensión de jubilación que establecen las normas reguladoras de la Seguridad Social, podrán solicitar la jubilación en los términos establecidos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 69.-PLURIEMPLEO.-Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo suscritos que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 70.-TRABAJO DE DISCAPACITADOS.-La Empresa se fijará como objetivo destinar, al menos, el 3% de sus puestos de trabajo a trabajadores y trabajadoras discapacitados/as que estén reconocidos/as como tales por la Administración. En caso de igualdad entre trabajadores que opten a un puesto de trabajo, tendrá preferencia para ocuparlo el trabajador o trabajadora discapacitado/a.

ARTÍCULO 71.-RECIBO DE NÓMINAS.-De conformidad con lo establecido por la legislación vigente se pacta entre las partes mantener el modelo de recibo que en la actualidad se viene utilizando, al contener la información precisada por la normativa en vigor.

ARTÍCULO 72.-SEGURO COLECTIVO DE JUBILACIÓN.-La regulación de las características del Seguro Colectivo de Jubilación se encuentran contenidas en las Condiciones Particulares bajo las que se encuentra suscrita la póliza correspondiente, cuyo articulado será negociable en la negociación colectiva.

ARTÍCULO 73.-SUBROGACIÓN EMPRESARIAL Y GARANTÍA DEL EMPLEO.-En esta materia, si el personal afectado presta sus servicios para el Ciclo Integral del Agua, se estará a lo dispuesto por el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua que se encuentre en vigor.

Si el personal afectado presta sus servicios para el Ciclo de Residuos Sólidos Urbanos, se estará a lo dispuesto por el Convenio General para Limpieza Pública, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado que se encuentre en vigor.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de que alguno de los Ayuntamientos que componen la Mancomunidad de Servicios de la Provincia de Huelva (MAS), o Entidades públicas o privadas a las que Giahsa preste sus servicios, lo rescatara, estará obligado a asumir la cuota de trabajadores que le corresponda.

ANEXO I

SALARIO BASE y SALARIO MENSUAL

GRUPO 1.-DIRECCIÓN. SALARIO MENSUAL (Valores en euros)

	2016	2017	2018	2019	2020
GRUPO	**S.M.**	**S.M.**	**S.M.**	**S.M.**	**S.M.**
GERENTE	5.067,03	5.321,48	5.766,78	6.212,08	6.339,31
DIRECTOR	4.602,75	4.756,75	5.026,24	5.295,74	5.372,74
SUBDIRECTOR 1	3.769,87	3.868,23	4.040,38	4.212,52	4.261,71
SUBDIRECTOR 2	3.700,47	3.796,38	3.964,23	4.132,08	4.180,04
JEFE DE SERVICIO	3.137,68	3.213,66	3.346,63	3.479,60	3.517,60

GRUPO 2.-ADMINISTRACIÓN. SALARIO BASE MENSUAL (Valores en euros)

	2016	2017	2018	2019	2020
GRUPO	**S.B.**	**S.B.**	**S.B.**	**S.B.**	**S.B.**
J.NEGOCIADO	1.207,43	1.207,43	1.207,43	1.288,54	1.311,71
OFICIAL ADMTVO	891,80	891,80	891,80	948,02	964,08
AUX. ADMTVO	740,24	740,24	740,24	783,87	796,34

GRUPO 3.-TÉCNICOS Y OPERARIOS. SALARIO BASE MENSUAL (Valores en euros)

	2016	2017	2018	2019	2020
GRUPO	**S.B.**	**S.B.**	**S.B.**	**S.B.**	**S.B.**
ENCARGADO	1.538,55	1.538,55	1.538,55	1.648,27	1.679,62
CAPATAZ	1.207,43	1.207,43	1.207,43	1.288,54	1.311,71
OFICIAL	891,80	891,80	891,80	948,02	964,08
AYUDANTE	740,24	740,24	740,24	783,87	796,34

ANEXO II

COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO RESULTANTE DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

NIVELES VPT				
PUESTO DE TRABAJO	**NIVEL SALARIAL**	**PUNTOS NIVEL**	**EUROS AÑO**	**EUROS MES**
ENCARGADO/A SANEAMIENTO/DEPURACIÓN ENCARGADO/A MANTENIMIENTO	20	455	15.471,77	1.289,31
ENCARGADO/A INTEGRACIÓN INSTALACIONES ENCARGADO/A ABASTECIMIENTO	19	428	14.553,66	1.212,80
ENCARGADO/A PREVENCIÓN R.L. ENCARADO/A REDES ENCARGADO/A R.S.U.	18	402	13.669,55	1.139,13
ENCARGADO/A MANTENIMIENTO SIST. INF.	17	378	12.853,46	1.071,12
ENCARGADO/A OBRAS ENCARGADO/A PROYECTOS	16	355	12.071,38	1.005,95
CAPATAZ SANEAMIENTO/DEPURACIÓN	15	334	11.597,20	966,43
CAPATAZ MANTENIMIENTO 1 CAPATAZ ABASTECIMIENTO CAPATAZ MANTENIMIENTO 2 CAPATAZ INTEGRACIÓN INSTALACIONES	14	314	1 1.239,96	936,66
JEFE/A NEGOCIADO SISTEMAS OPERADOR/A SANEAMIENTO/DEPURACIÓN JEFE/A NEGOCIADO PROYECTOS TECNOLÓGICO JEFE/A NEGOCIADO PREVENCIÓN R.L. CAPATAZ REDES JEFE/A NEGOCIADO SERVICIOS GENERALES CAPATAZ R.S.U. CAPATAZ OBRAS Y PROYECTOS	13	295	10.886,43	907,20

JEFE/A NEGOCIADO FORMACIÓN JEFE/A NEGOCIADO COMPRAS JEFE/A NEGOCIADO ATENC. CLIENTE JEFE/A NEGOCIADO PROYECTOS CAPATAZ COORDINADOR INSPECTORES JEFE/A NEGOCIADO CONTABILIDAD OPERADOR/A SUPERVISOR CLASFICACIÓN OPERADOR/A ABASTECIMIENTO JEFE/A NEGOCIADO FACTURACIÓN JEFE/A NEGOCIADO CONTRATACIÓN JEFE/A NEGOCIADO RECAUDACIÓN JEFE/A NEGOCIADO CONTROL REDES JEFE/A NEGOCIADO ALMACÉN	12	277 277	10.538,32	878,19
OPERADOR/A MANTENIMIENTO OPERADOR/A TELECONTROL	11	261	10.236,71	853,06
	10	245	9.706,23	808,85
INSPECTOR/A SANEAMIENTO REDES FONTANERO REDES OFICIAL DELINEANTE	9	230	9.204,02	767,00
OFICIAL ADMTVO. NÓMINAS CONTRATACIÓN OFICIAL SISTEMAS OFICIAL CONTROLADOR REDES OFICIAL CONDUCTOR ORGÁNICA	8	216	8.731,09	727,59
OFICIAL ADMTVO. CONTABILIDAD OFICIAL TRIAJE OFICIAL ADMTVO. TELECONTROL OFICIAL ADMTVO. ATENC. CLIENTE OFICIAL INSPECTOR R.S.U.	7	203	8.288,48	690,71
OFICIAL CONDUCTOR SELECTIVA OFICIAL ADMTVO. R.S.U. OFICIAL CONDUCTOR TALLERES OFICIAL INSPECTOR COMERCIAL OFICIAL ADMTVO. CONTROL REDES	6	191	7.877,30	656,44
OFICIAL ADMTVO. FACTURACIÓN OFICIAL ADMTVO. CONTRATACIÓN OFICIAL ADMTVO. RECAUDACIÓN OFICIAL ALMACEN GDM OFICIAL ADMTVO. COMPRAS	5	180	7.498,62	624,89
AYUDANTE R.S.U. ORGÁNCIA OFICIAL ADMTVO. SERVICIOS GENERALES AYUDANTE REDES	4	169	7.111,48	592,62
OFICIAL TOMA MUESTRAS ABASTECIMIENTO AYUDANTE TRIAJE AUXILIAR ADMTVO. TELECONTROL	3	159	6.758,27	563,19
AUXILIAR R.S.U. AUXILIAR COMPRAS AUXILIAR CONTABILIDAD TELEFONISTA	2	149	6.333,23	527,77
AYUDANTE R.S.U. SELECTIVA AYUDANTE ALMACÉN	1	118	5.015,57	417,96

ANEXO III

VALOR DE CADA PAGA EXTRAORDINARIA (Valores en euros)

GRUPO 1.-DIRECCIÓN.

	2016	2017	2018	2019	2020
GRUPO	**EXTRA**	**EXTRA**	**EXTRA**	**EXTRA**	**EXTRA**
GERENTE	5.067,03	5.321,48	5.766,78	6.212,08	6.339,31
DIRECTOR	4.602,75	4.756,75	5.026,24	5.295,74	5.372,74
SUBDIRECTOR 1	3.769,87	3.868,23	4.040,38	4.212,52	4.261,71
SUBDIRECTOR 2	3.700,47	3.796,38	3.964,23	4.132,08	4.180,04
JEFE DE SERVICIO	3.137,68	3.213,66	3.346,63	3.479,60	3.517,60

GRUPO 2.-ADMINISTRACIÓN.

	2016	2017	2018	2019	2020
GRUPO	**EXTRA**	**EXTRA**	**EXTRA**	**EXTRA**	**EXTRA**
J. NEGOCIADO	2.216,98	2.485,75	2.712,79	2.712,79	2.712,79
OFICIAL ADMTVO	1.692,16	1.875,61	2.028,00	2.028,00	2.028,00
AUX. ADMTVO	1.451,04	1.591,35	1.705,98	1.705,98	1.705,98

GRUPO 3.-TECNICOS Y OPERARIOS.

	2016	2017	2018	2019	2020
GRUPO	**EXTRA**	**EXTRA**	**EXTRA**	**EXTRA**	**EXTRA**
ENCARGADO	2.724,60	3.091,48	3.404,36	3.404,36	3.404,36
CAPATAZ	2.216,98	2.485,75	2.712,79	2.712,79	2.712,79
OFICIAL	1.692,16	1.875,61	2.028,00	2.028,00	2.028,00
AYUDANTE	1.451,04	1.591,35	1.705,98	1.705,98	1.705,98

ANEXO IV

HORARIOS (35 horas semanales)

PRODUCCIÓN ABASTECIMIENTO + DEPURACIÓN				
Oficiales y Ayudantes	Desde	Hasta	Horas	
Mañana	07:00	15:00	8	*
Tarde	15:00	23:00	8	*
Jefes y cuadros Intermedios				
Subdirección, Jefes Servicio y Encargados				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
Mañana	07:00	15:00	8	*
PRODUCCIÓN TELECONTROL				
Oficiales y Ayudantes Desde Hasta Horas				
Mañana	06:00	14:00	8	*
Tarde	14:00	22:00	8	*
Noche	22:00	06:00	8	*
Jefes y cuadros Intermedios				

Jefes Servicio				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana) 1	7:00	19:30	2,5	
Capataces				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	17:00	19:30	2,5	

REDES				
Oficiales y Ayudantes (General)	Desde	Hasta	Horas	
Mañana	08:00	15:00	7	
Tarde	15:00	22:00	7	
Oficiales planificación				
Mañana	07:30	15:30	8	*
Tarde	14:30	22:30	8	*
Jefes Negociado				
Mañana	08:00	15:00	7	
Tardes (2 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Jefes y cuadros intermedios				
Subdirección y Jefes servicio				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Encargados				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
Mañana	08:00	15:00	7	
Tarde	15:00	22:00	7	

RSU				
Oficiales y Ayudantes (General)	Desde	Hasta	Horas	
Mañana	07:00	14:00	7	
Tarde	15:00	22:00	7	
Noche	00:00	07:00	7	
Oficiales y Ayudantes (Selectiva)				
Mañana	08:00	15:00	7	
Jefes y cuadros Intermedios				
Jefes Servicio				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Encargados				
Mañana	07:00	15:00	8	*
Capataces				
Mañana	07:00	15:00	8	*
Noche	23:00	07:00	8	*
PLANTA CLASIFICACIÓN ENVASES				
Operadores triaje	08:00	14:00	6	
Oficial mantenimiento	07:00	15:00	8	*

ATENCIÓN AL CLIENTE				
Oficiales y Ayudantes	Desde	Hasta	Horas	
Mañana	08:00	15:00	7	
Tarde	14:00	21:00	7	
Jefes y cuadros Intermedios				
Subdirector y Jefes Servicio				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	17:00	19:30	2,5	

Jefes Negociado				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
Mañana	08:00	15:00	7	*
Tardes (2 por semana)	17:00	19:30	2,5	

HORARIO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN			
Mañana	08:00	15:00	7

HORARIOS (37,5 horas semanales)

PRODUCCIÓN ABASTECIMIENTO + DEPURACIÓN				
Oficiales y Ayudantes	Desde	Hasta	Horas	
Mañana	07:00	15:00	8	*
Tarde	15:00	23:00	8	*
Jefes y cuadros Intermedios				
Subdirección, Jefes Servicio y Encargados				
Mañana	07:45	15:15	7,5	*
Tardes (1 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
Mañana	07:00	15:00	8	*
PRODUCCIÓN TELECONTROL				
Oficiales y Ayudantes Desde Hasta Horas				
Mañana	06:00	14:00	8	*
Tarde	14:00	22:00	8	*
Noche	22:00	06:00	8	*
Jefes y cuadros Intermedios				
Jefes Servicio				
Mañana	07:45	15:15	7,5	*
Tardes (1 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
Mañana	07:45	15:15	7,5	*
Tardes (1 por semana)	17:00	19:30	2,5	

REDES				
Oficiales y Ayudantes (General)	Desde	Hasta	Horas	
Mañana	07:45	15:15	7,5	
Tarde	15:00	22:30	7,5	
Oficiales planificación				
Mañana	07:30	15:30	8	*
Tarde	14:30	22:30	8	*
Jefes Negociado				
Mañana	07:45	15:15	7,5	
Tardes (1 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Jefes y cuadros intermedios				
Subdirección y Jefes servicio				
Mañana	07:45	15:15	7,5	*
Tardes (1 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Encargados				
Mañana	07:45	15:15	7,5	*
Tardes (1 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
Mañana	07:45	15:15	7,5	
Tarde	15:00	22:30	7,5	

RSU				
Oficiales y Ayudantes (General)	Desde	Hasta	Horas	
Mañana	07:00	14:30	7,5	
Tarde	15:00	22:30	7,5	
Noche	23.30	07:00	7,5	
Oficiales y Ayudantes (Selectiva)				
Mañana	07:45	15:15	7,5	
Jefes y cuadros Intermedios				
Jefes Servicio				
Mañana	07:45	15:15	7,5	*
Tardes (1 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Encargados				
Mañana	07:00	15:00	8	*
Capataces				
Mañana	07:00	15:00	8	*
Noche	23:00	07:00	8	*
PLANTA CLASIFICACIÓN ENVASES				
Operadores triaje	08:00	14:25	6,45	
Oficial mantenimiento	07:00	15:00	8	*

ATENCIÓN AL CLIENTE				
Oficiales y Ayudantes	Desde	Hasta	Horas	
Mañana	07:45	15:15	7,5	
Tarde	14:00	21:30	7,5	
Jefes y cuadros Intermedios				
Subdirector y Jefes Servicio				
Mañana	07:45	15:15	7,5	*
Tardes (1 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Jefes Negociado				
Mañana	07:45	15:15	7,5	*
Tardes (1 por semana)	17:00	19:30	2,5	
Capataces				
Mañana	07:45	15:15	7,5	*
Tardes (1 por semana)	17:00	19:30	2,5	

HORARIO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN			
Mañana	07:45	15:15	7,5

• Los puestos asteriscados suponen asignación de prolongación de jornada, sin perjuicio de aquellos otros determinados por la Dirección de la Empresa.

ANEXO V

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

Ambas representaciones deciden ratificar el siguiente acuerdo dejando constancia expresa de que, el mismo es el fruto de los trabajos realizados por la Comisión designada al efecto, por lo que, tomando en consideración las propuestas evacuadas, así como las conclusiones alcanzadas, ambas representaciones, por unanimidad, y tras coincidir en la necesidad de acordar un Plan de Jubilaciones Parciales con Contratos de Relevo, de aplicación a GIAHSA manifiestan perseguir los siguientes objetivos:

Se regirá por los siguientes elementos:

Primero.-Facilitar el acceso a la jubilación parcial del personal afectado por el VIII Convenio Colectivo de GIAHSA que cumpla los requisitos y condiciones exigidas por la legislación vigente, de esta forma se da la regulación adecuada a un derecho reconocido a las trabajadoras y trabajadores por el legislador.

Segundo.-Fomentar el empleo, mediante el relevo de la trabajadora o del trabajador jubilado parcialmente a través de un procedimiento de contratación externa o mediante personal que se encuentre vinculado a GIAHSA por un contrato laboral de carácter temporal. De esta forma se protege el empleo existente.

Tercero.-Impulsar el desarrollo profesional y las posibilidades de carrera del personal de GIAHSA que de esta forma tendrá mayores opciones de promocionar a puestos de superior grupo mediante la aplicación del mecanismo de promoción interna previsto en el VIII Convenio Colectivo de GIAHSA (Art. 11).

Cuarto.-Facilitar a la Dirección de la Empresa la planificación y adecuación de sus recursos humanos a las necesidades organizativas, técnicas, económicas y de producción de su entorno.

Por todo lo expuesto, se acuerda establecer un Plan de Jubilaciones Parciales con Contratos de Relevo, todo ello sin perjuicio de lo contemplado en la legislación vigente que pudiera ser mas favorable para el trabajador/a, conforme a las siguientes cláusulas:

Primero.-Su ámbito de aplicación se extenderá a todas aquellas trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de GIAHSA.

Segundo.-Su vigencia será efectiva, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Tercero.-Las trabajadoras y trabajadores que, cumpliendo los requisitos exigidos en cada momento por la legislación vigente, deseen acogerse a la jubilación parcial regulada en este Plan, deberán ponerlo de manifiesto al Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista en cada caso.

Cuarto.-La Empresa, una vez comprobado que la solicitud cumple con los requisitos previstos por la legislación vigente en cada momento y se adecua a lo dispuesto en el presente Plan, remitirá un escrito a la trabajadora o trabajador afectado en el que se le informará de la fecha prevista de efectividad de su pase a la jubilación parcial, bien entendido que la misma quedará condicionada a la resolución aprobatoria del Organismo Público (I.N.S.S.) que ha de acceder a la pensión de la trabajadora o trabajador, así como de la disponibilidad de personal de relevo, como por otra parte exige la legislación.

Quinto.-Si la trabajadora o trabajador en cuestión puede pasar a la situación de jubilación parcial, desde el momento en que efectivamente se perfeccione su pase a tal situación, por el Departamento de Recursos Humanos se procederá a transformar su relación laboral en GIAHSA por un contrato a tiempo parcial, con prestación del porcentaje de jornada anual pactado, concentrándose la prestación de la misma, con carácter general, en función de lo previsto en este Plan para los distintos Departamentos, tal y como se prevé en la cláusula décima. En caso de existir razones que impidan a la trabajadora o trabajador interesado poder asumir lo establecido genéricamente para su Departamento, éste/a expondrá sus razones que serán conocidas por la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación prevista en el Convenio Colectivo de GIAHSA, que adoptará las medidas a fin de subsanar, si fuera posible, el motivo que impide el perfeccionamiento de la jubilación parcial en los términos genéricamente establecidos, sin menoscabo de lo establecido por la legislación vigente.

La concreción de los periodos de realización de la jornada anual, una vez clarificada su concentración tal y como se establece el párrafo anterior, será acordada entre la trabajadora o trabajador afectado y GIAHSA, toda vez que el porcentaje de jornada a realizar será establecido individualmente por cada trabajadora o trabajador, siempre en atención a los límites que en cada momento establezca la legislación laboral vigente.

Sexto.-La trabajadora o trabajador, una vez transformada su relación laboral con GIAHSA en un contrato a tiempo parcial, percibirá por su jornada laboral en GIAHSA, la retribución que en cada momento determine el Convenio Colectivo en vigor, bien entendido que sus retribuciones serán proporcionales al porcentaje de jornada desempeñado, en relación con todos los conceptos retributivos, a excepción de:

1.-Ayudas de Estudio: Serán abonadas como si su jornada fuera completa.

2.-Prestaciones Sociales: Serán abonadas como si su jornada fuera completa.

3.-Bolsa de Vacaciones: Será abonada como si su jornada fuera completa.

4.-Bolsa de Vacaciones adicional: Será abonada como si su jornada fuera completa.

Séptimo.-En relación con el SEGURO COLECTIVO DE JUBILACIÓN: se seguirán realizando las aportaciones por ambas partes como si su jornada fuera completa (siempre que lo permita la normativa del seguro).

Octavo.-Las ayudas a la jubilación contenidas en este Convenio se percibirán cuando se produzca la jubilación efectiva y total del trabajador o trabajadora.

Noveno.-Las cantidades previstas en este Convenio Colectivo como “Ayuda a la Jubilación” no serán de aplicación, en cuanto al factor multiplicador por anticipación de la edad respecto de la edad de acceso a la jubilación ordinaria, a las trabajadoras y trabajadores que se jubilen parcialmente, ya que éstas están previstas para aquellos trabajadores que se jubilen totalmente.

Décimo.-Por departamentos, los criterios que con carácter general se aplicarán a la concentración de la jornada a prestar por las trabajadora y trabajadores que accedan a la jubilación parcial serán las siguientes:

1.-R.S.U.: La trabajadora o trabajador acumulará el porcentaje de jornada a realizar en GIAHSA en un número de días al año, concentrándose, de común acuerdo con la empresa, en los meses en los que ésta cubre las vacaciones anuales reglamentarias del resto del personal del departamento, de tal manera que la trabajadora o trabajador jubilado parcialmente pasaría a cubrir las necesidades de vacaciones o refuerzos de sus compañeros en esos meses.

2.-REDES: Con carácter general, se adopta la misma opción de RSU, no obstante hay que hacer una mención especial respecto del personal que presta sus servicios en los puestos de trabajo de Control de Redes, donde, se estará a las peculiaridades de este colectivo.

3.-PRODUCCIÓN: En este caso se recomienda utilizar el criterio ya manifestado para el colectivo de RSU.

Además se quiere hacer notar que este tipo de solución podría aliviar el cuadrante de turnos, ya que se puede disponer de un trabajador más durante el periodo de verano (se recuerda que aquí las vacaciones de los operadores no se sustituyen). Para ello, la dificultad que se plantea es que, dado que el cuadrante se diseña antes de empezar el año, para poder tener en cuenta tal situación, la trabajadora o trabajador interesado en acceder a la jubilación parcial deberá ponerlo de manifiesto a la empresa antes de finalizar el año anterior a su efectividad.

4.-PLANTA DE CLASIFICACIÓN:De igual modo, se aplicaría el mismo criterio ya establecido para el colectivo de RSU.

5.-COMERCIAL: En este punto, se plantean dos posibilidades a determinar en cada caso concreto:

a) Concentrar, igual que en los casos operativos, la prestación del trabajador jubilado parcialmente en determinados meses del año, que podrían seguir la misma pauta, es decir, en los meses de verano para sustituir a los compañeros que disfrutan de sus vacaciones anuales reglamentarias.

b) Disminuir la jornada diaria en un numero de horas/día (esto evitaría la “desconexión”, si bien dificultaría la simultaneidad con el “nuevo”, si así se pacta con el trabajador o trabajadora afectado/a. Esta opción deberá contar con la aprobación del trabajador.

En el caso de los inspectores de atención al cliente se estima que la única posibilidad es la acumulación como en el personal operativo.

6.-G.D.M.: En este caso se aconseja el mismo criterio del personal operativo, es decir, la concentración del tiempo de prestación, para el personal operativo de Almacén, quedando el personal técnico y administrativo en las mismas circunstancias que el de Comercial.

7.-PROYECTOS Y OBRAS: En este caso se aconseja el mismo criterio del personal operativo para el personal operativo de Obras y para el personal técnico y administrativo aplicar los mismos criterios que para el personal de Comercial.

8.-INFORMÁTICA: En este caso se aplicaría el mismo criterio ya descrito para el personal del Departamento Comercial.

9.-RR.HH.: En este caso se aplicaría el mismo criterio ya descrito para el personal del Departamento Comercial.

10.-CONTABILIDAD: En este caso se aconseja la aplicación del mismo criterio ya manifestado en el caso de Comercial.

11.-SERVICIOS GENERALES: En este caso se aconseja la aplicación del mismo criterio ya manifestado en el caso de Comercial.

Undécimo.-El presente Plan está condicionado por la regulación legal en esta materia, por lo que, de producirse variaciones que supongan modificaciones sustanciales de las obligaciones asumidas por las partes firmantes de este acuerdo, se deberá proceder a la renegociación en su conjunto del Plan objeto de acuerdo.

ANEXO VI

BOLSAS DE VACACIONES (Valores en euros)

	2016		2017		2018		2019		2020	
GRUPO	BOLSA VAC.	BOLSA ADIC.	BOLSA VAC.	BOLSA ADIC.	BOLSA VAC.	BOLSA ADIC.	BOLSA VAC.	BOLSA ADIC.	BOLSA VAC.	BOLSA ADIC.
J. NEGOCIADO	257,12	185,54	267,92	193,33	787,08	193,33	787,08	193,33	787,08	193,33
OFICIAL ADMTVO	257,12	185,54	267,92	193,33	637,76	193,33	637,76	193,33	637,76	193,33
AUX. ADMTVO	257,12	185,54	267,92	193,33	562,27	193,33	562,27	193,33	562,27	193,33
ENCARGADO	257,12	185,54	267,92	193,33	958,77	193,33	958,77	193,33	958,77	193,33
CAPATAZ	257,12	185,54	267,92	193,33	787,08	193,33	787,08	193,33	787,08	193,33
OFICIAL	257,12	185,54	267,92	193,33	637,76	193,33	637,76	193,33	637,76	193,33
AYUDANTE	257,12	185,54	267,92	193,33	562,27	193,33	562,27	193,33	562,27	193,33

ANEXO VII

PLUS NOCTURNIDAD (Valores en euros)

PRECIOS DE NOCTURNIDADES 30,00%					
GRUPO	2016	2017	2018	2019	2020
CAPATAZ	362,23	362,23	362,23	362,23	27,62% S.B.
OFICIAL	267,54	267,54	267,54	267,54	27,77% S.B.
AYUDANTE	222,07	222,07	222,07	222,07	27,89% S.B.

ANEXO VIII

EXPECTATIVAS (Valores en euros)

EXPECTATIVAS						
	2016	2017	2018	2019	2020	
EXPECTATIVA A						
CAPATAZ	43,12	43,12	43,12	43,12	23,01%	S.B.
EXPECTATIVA B						
OFICIAL	12,74	12,74	12,74	12,74	9,25%	S.B.
AYUDANTE	10,57	10,57	10,57	10,57	9,30%	S.B.

ANEXO IX

PLAN DE IGUALDAD DE GIAHSA

I.-INTRODUCCIÓN.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

Objeto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

"Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural"

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ambas partes declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la empresa y específicamente en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa.

Todo ello, como reconocimiento de un derecho genuino de las mujeres, que es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Las partes firmantes del presente plan entienden, igualmente, que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

A) DEFINICIONES (LEY IGUALDAD).

El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y el Comité de Empresa, bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Entre las definiciones importantes contenidas en dicha ley cabe reseñar:

- El Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- Plan de Igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

  Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Discriminación directa e indirecta: se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

  Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

  En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: constituye acoso sexual cualquier comportamiento, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atender contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

- Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.
- Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.
- Acciones positivas: con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas especificas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Tutela judicial efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se l1even a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

B) PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN.

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de GIAHSA.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y su Comité firmantes del presente acuerdo, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

1.Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

3. Asegurar que la gestión de Recursos Humanos no se desvía de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

4. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

5. Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por la Empresa, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados/as y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

6. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de GIAHSA.

C) POLITICA DE IGUALDAD DE GIAHSA.

Política de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades. En esta línea, GIAHSA asume y promueve los siguientes compromisos corporativos:

1.-Garantizar la calidad del empleo. Fomentar el mantenimiento de empleos estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.

2.-Implantar medidas de conciliación. Respetar la vida personal y familiar de sus profesionales y promueve las medidas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.

3.-Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades. Promover la igualdad de oportunidades entre sus profesionales y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los principales pilares del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato igualitario, que asegure un adecuado desempeño e impulse la progresión personal y profesional de nuestro equipo humano, en los siguientes ámbitos:

-Formación: asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.

-Apoyo a los trabajadores con capacidad disminuida, promoviendo su ocupación efectiva.

-Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.

4.-Respeto a la diversidad. Promover la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

5.-Cumplimiento con la legalidad vigente. Rechazar cualquier manifestación de acoso -físico, sexual, psicológico, moral u otros de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, GIAHSA promoverá las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando se consideren necesarias.

6.-Mantenimiento de los compromisos con las Instituciones Externas. GIAHSA se compromete con el cumplimiento de los compromisos adquiridos con el fin de obtener y mantener cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan en materia de conciliación e igualdad.

D) RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD.

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde al/la Subdirector/a RRHH de GIAHSA, quien informará sobre éstas a la Comisión de Seguimiento del presente Plan.

II. CONDICIONES LABORALES.

II.I.-INGRESO EN LA EMPRESA.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género en los procesos de selección y contratación de personal se establecen los siguientes:

OBJETIVOS:

A) Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social.

B) Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los candidatos reciben el mismo trato durante todo el proceso.

Para cumplir estos objetivos se adoptarán las siguientes:

MEDIDAS:

A) Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.

B) Utilización de un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas.

C) Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista.

D) La empresa formará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a los/las responsables de selección de personal.

II.II.-FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

El personal de GIAHSA debe seguir aprendiendo y creciendo ya que el entorno cada vez es más exigente y requiere un desarrollo continuo.

Para asegurar la formación en igualdad se establecen los siguientes:

OBJETIVOS:

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

B) Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Para lograr el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes:

MEDIDAS:

A) La incorporación al Plan de Formación de acciones específicas en los temas de igualdad.

B) Se llevara a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación y violencia de género a los equipos directivos, mandos, personal de selección así como a todos aquellos que tengan competencias en la aplicación del Plan.

C) Se llevaran a cabo actividades formativas dirigidas a los trabajadores y trabajadoras para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad.

D) Se facilitará la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

E) Se asegurarán la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan tras un tiempo con el contrato en suspenso a causa de sus responsabilidades familiares.

II.III.-PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Los diferentes sistemas de promoción instaurados en la empresa tienen como finalidad estimular el desarrollo personal del empleado/a para conseguir nuevas competencias, que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la Empresa.

Para asegurar la promoción profesional en igualdad se establecen los siguientes:

OBJETIVOS:

A. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.

B. Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.

C. Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.

D. Mantener el reconocimiento de los méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.

E. Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se implantarán las siguientes:

MEDIDAS:

A) Se publicitará en la empresa que los procesos de promoción se realizan en Igualdad de Oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.

B) Se informará a todo el personal de las vacantes existentes, a través de los medios que en cada momento se entienda puedan dar mejor resultado para garantizar el acceso a esta información.

C) Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción, no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

D) Potenciar las medidas actualmente existentes para garantizar que los procedimientos de promoción valoran criterios únicamente objetivos (tribunales, pruebas de examen,...).

E) En situación de excedencia por cuidado de hijo/a o por cuidado de familiar de hasta 2º grado, se podrá participar en convocatorias de cobertura de vacantes/promociones, en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.

II.IV.-RETRIBUCIÓN.

Entendiendo por ambas partes la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia la transparencia y neutralidad en el mismo sin tener ningún condicionante por motivo de género, se fijan los siguientes:

OBJETIVOS:

A) Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.

B) Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

C) Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se profundizan en las siguientes:

MEDIDAS:

A. Estructura retributiva clara y transparente.

B. Mantener los sistemas de gestión de personas asegurando permanentemente que el sistema de compensación instaurado esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

C. Análisis de los actuales canales de comunicación e información a los empleados/as y mejoras a introducir en su caso.

II.V.-OTRAS CONDICIONES LABORALES.

OBJETIVO:

Garantizar en todos los ámbitos de la empresa la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Para la consecución de este objetivo se establecen y/o fomentarán las siguientes:

MEDIDAS:

A) Revisión de los tipos de contratos para asegurar que no existe ninguna discriminación.

B) Implementar todas las medidas necesarias a fin de evitar por convenio colectivo la desigualdad de trato de mujeres y hombres en lo referente a la clasificación profesional.

C) Revisar la denominación y la descripción de los puestos de trabajo y de competencias profesionales utilizando un lenguaje neutro.

D) Revisar la normativa de desarrollo del convenio para adaptarla mediante la utilización de un lenguaje neutro.

III. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

En el orden de reflejar el compromiso con la Igualdad de Oportunidades, y a fin de potenciar una linea de sensibilización en información, se fija el siguiente:

OBJETIVO:

Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados ... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.

Para lograr la consecución de este objetivo se establecen las siguientes:

MEDIDAS:

A) Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de Igualdad de Trato y Oportunidades y no Discriminación.

B) Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos, internos y externos.

C) Se editarán manuales específicos sobre esta materia, cuyo contenido será determinado por la comisión de igualdad.

D) Reservar en intranet un espacio exclusivo para difundir el Programa, asegurando que la totalidad de la plantilla pueda tener acceso a dicha información.

E) Utilización de los medios internos de Comunicación, como revista de la empresa, tablones de anuncios, etc., para difundir mensajes sobre igualdad de Oportunidades.

F) Redactar e incorporar al Sistema de Gestión de GIAHSA una declaración de principios o política de igualdad que incluya el compromiso de la Dirección de la Empresa en la Igualdad de oportunidades.

G) Sensibilizar .e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se

propiciará concretamente a los trabajadores/as la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas. Se procurará incrementar la sensibilización, información y formación, dirigida a los trabajadores/as a fin de difundir todos los permisos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres, cuando así proceda.

IV. CONCILIACIÓN LABORAL PERSONAL Y FAMILIAR.

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa.

OBJETIVO:

Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

De forma específica, se establecen las siguientes:

MEDIDAS:

-Permisos retribuidos.

-Derechos por lactancia.

-Reducciones de jornada por motivos familiares.

-Excedencia.

-Cambio de puesto.

-Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

-Política maternidad.

Los/las trabajadores/as que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando, en los términos regulados en el presente punto y en las normas legales que sean de aplicación, la integridad de sus derechos laborales.

Los derechos reconocidos en el presente punto podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los trabajadores/as de GIAHSA, sea cual fuere su modalidad de contratación.

Permisos y licencias retribuidas:

Serán los contenidos en correspondiente apartado del Convenio Colectivo de GIAHSA que en cada momento se encuentre en vigor, así como en la legislación laboral vigente.

Reducciones de jornada por motivos familiares.

Su regulación está contenida en el correspondiente apartado del Convenio Colectivo de GIAHSA que en cada momento se encuentre en vigor, así como en la legislación laboral vigente.

Excedencias.

Su regulación está contenida en el correspondiente apartado del Convenio Colectivo de GIAHSA que en cada momento se encuentre en vigor, así como en la legislación laboral vigente.

Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar.

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar simultáneamente el normal funcionamiento de los turnos y el ejercicio por parte de los trabajadores/as a turno de sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, pudiendo, en tal sentido, promover o facilitar acuerdos entre los integrantes del turno al que correspondan dichos trabajadores/as.

V. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del contenido del plan.

Objeto de la Comisión:

-Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.

-Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.

-Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.

-Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.

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

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

Asume sus funciones la Comisión paritaria.

Reuniones:

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan la comisión se reunirá semestralmente aunque inicialmente las reuniones podrán ser trimestrales.

A tal fin, la empresa facilitará a la comisión los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

VI. PROTOCOLO DE ACOSO.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO Y ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN DENUNCIARSE.

I.-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 y al acoso por razón de sexo.

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.

GIAHSA, conforme a los principios de la ética empresarial y específicamente de respeto de los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales entiende que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de GIAHSA y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

De acuerdo con estos principios, GIAHSA se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

II.-Objetivo del presente Protocolo.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, 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 mediante las cuales GIAHSA procure 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, y a tal fin se encuentra incorporado como tal procedimiento al Sistema de Gestión de GIAHSA.

III.-Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa establecerá las siguientes medidas.

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y 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.

2. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo 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.

3. La Empresa facilitará 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.

4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

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

VI.-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.

MEDIDAS QUE GIAHSA PONE A DISPOSICIÓN DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La violencia de género constituye uno de los ataques más directos a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación.

Las dramáticas situaciones que se derivan de esta violencia no dejan indiferente a las partes firmantes de este Plan, por lo que, uno de los objetivos a desarrollar de futuro será poner a disposición de las trabajadoras victimas de la violencia de género aquellas medidas que contribuyan a aliviar su situación y que, de común acuerdo, se pacten.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

RESOLUCIÓN DE CONCESIÓN DE LA AYUDA ECONÓMICA REGULADA EN EL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL

El Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, que ha sido prorrogado por los Reales Decretos-Leyes 10/2011, 26 de agosto, 20/2011, de 30 de diciembre y 23/2012, de 24 de agosto sucesivamente, que de conformidad con el mandato contenido en los mismos, ha dado lugar a una serie de disposiciones de desarrollo por parte de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Finalmente, mediante el Real Decreto-Ley 1/2013, de 25 de enero, se prorroga nuevamente el programa de recualificación profesional de las personas desempleadas que agoten la prestación por desempleo regulado en el articulo 2 del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero La Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal dictó Resolución de 13 de febrero de 2013, por la que se determina la forma y plazos de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del citado Real Decreto-Ley 1/2013, de 25 de enero. Dado que, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional segunda del citado Real Decreto-Ley, en la que se establece la prórroga automática del programa PREPARA, se ha dictado Resolución de fecha 24 de enero de 2014, por la que se modifica la de fecha de 1 de agosto de 2013.

Vistas las solicitudes presentadas, habiéndose observado todos los trámites del procedimiento y verificado el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, esta Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal por delegación de la Directora General de este Organismo de conformidad con lo establecido en el articulo octavo, número 5, de la citada Resolución y asimismo, vista la propuesta de concesión y con la fiscalización favorable de la Intervención Delegada competente

ACUERDA conceder a las personas solicitantes que se relacionan en el ANEXO I de la presente resolución, las ayudas que en el mismo se especifican, con expresión individualizada de su cuantía, ascendiendo el importe total de las ayudas a 258.638,40 euros.

Según lo previsto en el artículo segundo, número 3, de la citada Resolución, estas ayudas pueden ser objeto de justificación para su cofinanciación por el Fondo Social Europeo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa nacional y comunitaria.

Todo ello con cargo a la aplicación presupuestaria 482 26 del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, en la que existe crédito adecuado y suficiente retenido por el mismo importe antes mencionado.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en el plazo y términos establecidos en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.