

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3657 *Resolución de 27 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Martínez Lorient, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Martínez Lorient, SA (código de Convenio núm. 90100212112012), que viene a dar cumplimiento a lo establecido en su Convenio Colectivo Plan de Igualdad que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 plan de Igualdad 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, 27 de febrero de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.

1. Fundamentación jurídica.

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Atendiendo a lo anterior, la empresa Martínez Lorient, manifiesta su voluntad de llevar a cabo medidas tendentes a alcanzar en la misma la igualdad de trato y de oportunidades.

A fecha de 30 de septiembre de 2011, en la empresa prestan servicios laborales un total de 1.479 personas, de las cuales 749 son mujeres y 730 son hombres, de lo que se deriva que un 49,35% de la plantilla está compuesta por hombres y un 50,64% por mujeres.

La empresa se dedica a elaboración y envasado de carne fresca y se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por lo dispuesto en la LOI.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo, bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las materias de contratación, salariales, formación y condiciones de trabajo en general. De modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas de género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Consciente de la importancia del establecimiento del plan de igualdad, Martínez Lorient, S.A., se compromete a llevar a cabo, mediante su segundo plan de igualdad, las medidas necesarias, a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

2. Ficha técnica.

Denominación Social: Martínez Lorient, S.A.

Forma jurídica: CIF A-96945530.

Número de centros y dirección postal:

Centro 1: Polígono industrial castilla c/v-2 C.P 46360 Cheste (Valencia).

Centro 2: Polígono industrial El Rincón, s/n, sector 2, manzana 5 C.P. 46360 Buñol (Valencia).

Centro 3: Carretera de Madrid/Valencia, s/n. C.P. 16400 Tarancón (Cuenca).

Teléfonos de contacto:

Centro 1: 96 251 22 07/96 251 40 78.

Centro 2: 96 180 81 70.

Centro 3: 969 32 45 70.

Fax:

Centro 1: 96 251 40 85/96 251 12 52.

Centro 2: 96 180 81 71.

Centro 3: 969 32 27 35.

Página web: www.martinezlorient.com

Tipo actividad: industria cárnica (año inicio actividad 2002).

3. Contextualización y características de la empresa.

La empresa Martínez Lorient, S.A., es una de las principales industrias de procesado de carnes frescas y de elaborados cárnicos de España.

La sociedad se constituyó en enero de 2000, siendo sus accionistas: Embutidos F. Martínez, S.A., Incarlopsa y Mercadona, S.A.

La empresa nació de la conjunción del conocimiento sobre carnes frescas acumulado por las familias Martínez y Lorient Piqueras; con el conocimiento de las necesidades del consumidor que poseía el líder de distribución en el canal de supermercados, Mercadona, S.A.

- 2002, en junio se inicia en la planta de Cheste, el suministro regular de carne envasada en atmósfera protectora, a los supermercados de la cadena Mercadona.

- 2004, en octubre se incorpora la planta de Tarancón para el corte y envasado del cordero y algunas referencias de porcino.

- 2006, se construye el polígono cárnico de Buñol, que incluye un matadero para vacuno, con capacidad para 800 animales diarios, así como una planta para la fabricación de platos preparados. También está prevista la instalación de una planta de producción de hamburguesas y carnes picadas, para lo cual se ha destinado una parcela de 154.000 m² de superficie.

- 2007, en mayo inicia su actividad de matadero de vacuno, con el sacrificio de 500 animales, con ello Martínez Lorient, S.A., deja de ser dependiente de otros mataderos externos al grupo.

- 2008, se introducen productos a granel y congelado, para dar una mayor cobertura al mercado, adaptándose a sus necesidades debido a la crisis por la que atraviesa el país.

- 2009, elaboramos nuestro primer Plan de Igualdad, con una vigencia de dos años (2009-2011). Obtenemos el visado de dicho Plan y el sello «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats» de parte de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad de Valencia (Conselleria de Bienestar Social). Se realizan grandes obras en las plantas de Cheste y Tarancón, mejorando los centros en cuanto a productividad y calidad alimentaria.

- 2010, recibimos de manos de la Concejalía de Empleo y Promoción de Proyectos Emprendedores del Ayuntamiento de Valencia, el «Galardón Concilia-te». Este premio nace con el objetivo de premiar a las empresas que se distinguen por sus buenas prácticas en materia de conciliación.

4. Compromiso de la dirección de la empresa, para la efectiva implantación del plan de igualdad en Martínez Lorient, S.A.

La Dirección de Martínez Lorient, S.A., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad, a través de la comisión permanente de igualdad, que se ha constituido para tal fin.

Para que quede constancia, y tal como ya se hizo con nuestro primer Plan de igualdad, se firma el siguiente compromiso, en fecha 15 de diciembre de 2011, tanto por parte de la Dirección de la empresa:

Don Cristóbal González Montañana (Subdirector de Organización y Finanzas).

Doña Consuelo Vázquez Payá (Directora de Dirección de Personas).

Como por parte de la Comisión Permanente de Igualdad; constituida por representantes de trabajadoras y trabajadores y por representantes de la empresa):

Doña Yovana Sancho Jurado (Sección sindical UGT).
Don David de Luís González (Sección sindical UGT).
Doña Francisca González Santiago (Sección sindical CCOO).
Don. Raúl Sáez Gómez (Sección sindical CCOO).
Don José Carlos Medina Tomás (Sección sindical CCOO).
Doña Inma Ortiz Guzmán (Responsable Dirección Personas Centro de Buñol).
Doña María Polo Moreno (Técnica Dpto. Desarrollo Centro de Tarancón).
Doña Carmen Higón Sánchez (Responsable Dpto. Desarrollo Centro de Cheste).
Doña Rosa Pérez Herrero (Responsable Dpto. Asistente Trabajador/Trabajadora).

5. Constitución de la Comisión Permanente de Igualdad.

Acta de compromiso de la comisión negociadora para el plan de igualdad 2012-2015, en la empresa Martínez Lorient, S.A.

Asistentes:

Por la empresa:

Nombres:

1. Consuelo Vázquez Payá.
2. Carmen Higón Sánchez.
3. María Polo Moreno.
4. Inma Ortiz Guzmán.
5. Rosa Pérez Herrero.

(* Nota: doña Carmen Higón Sánchez, será sustituida durante su maternidad, por doña Susana Díaz Sáez; y doña Lorena Roig Fernández, sustituirá cuando sea necesario a doña Consuelo Vázquez Payá).

Por los Sindicatos y/o representación de trabajadoras y trabajadores:

Nombres:

1. Francisca González Santiago (CCOO).
2. Raúl Sáez Gómez (CCOO).
3. Jose Carlos Medina Tomás (CCOO).
4. Yovana Sancho Jurado (UGT).
5. David De Luis González (UGT).

En Cheste, a 15 de diciembre de 2011, reuniéndose hoy la comisión negociadora para el Plan de Igualdad 2012-2015, con el objetivo de consensuar y acordar unos principios generales respecto al compromiso de establecimiento del Plan de Igualdad en la empresa Martínez Lorient, S.A.

Las partes firmantes se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos en nombre de las organizaciones a las cuales representan.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las trabajadoras y los trabajadores de la organización.

El compromiso de establecimiento y negociación del Plan de Igualdad en la empresa Martínez Lorient, S.A., se acuerda con la representación de trabajadoras y trabajadores según los principios generales expuestos a continuación:

A) Alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 46.1 LOIEMHY).

B) Prevenir y eliminar, en caso de que las hubiere, cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo (art. 46.1 LOIEMHY), tanto

directa como indirecta (art. 6 LOIEMHY). Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 y 8 LOIEMHY).

C) Se adoptarán medidas de acción positiva específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, en caso de que las hubiese. 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 (art. 11 LOIEMHY).

D) Las fases y metodología de trabajo para la elaboración del plan de igualdad en la empresa Martínez Lorient, S.A., seguirán las siguientes directrices:

Durante la negociación del plan ambas partes acuerdan que se reunirán como mínimo dos veces al mes. En todo caso, cualquiera de las partes podrá solicitar reuniones adicionales.

– 1.^a Fase. Realización del diagnóstico de situación (art. 46.1 LOIEMHY) mediante un análisis de la situación laboral de mujeres y hombres en la empresa. Los datos estarán desagregados por sexos y se emplearán métodos cuantitativos y cualitativos para su indagación, siendo posteriormente estudiados y analizados con la pretensión de diseñar las fases detalladas a continuación.

– 2.^a Fase. Se diseñarán un conjunto ordenado de medidas, se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución (art. 46.1 LOIEMHY).

Para el diagnóstico de situación y para la consecución de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar se contemplarán, entre otras, las materias de:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción profesional.
- Formación/formación profesional
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Salud laboral y prevención de riesgos laborales: Prevención del acoso en cualquiera de sus formas (arts. 7 y 48 LOIEMHY).
- Violencia de género.
- Comunicación y lenguaje no sexista.
- Varios.

Se establecerán los recursos humanos, materiales y económicos necesarios, para hacerlas efectivas.

Diseño de un calendario de desarrollo de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como de las estrategias y prácticas a adoptar.

Se establece un plazo máximo para esta fase de tres meses.

– 3.^a Fase. Posteriormente se procederá a la puesta en marcha de las medidas, estrategias y prácticas adoptadas.

– 4.^a Fase. Se establecerán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1 LOIEMHY). Se diseñará un calendario de seguimiento y evaluación. El seguimiento se llevará a cabo en reuniones trimestrales entre la Comisión de seguimiento nombrada al efecto.

Se emplearán métodos cuantitativos y cualitativos para su seguimiento y evaluación.

Se establece una evaluación anual del plan de igualdad, donde se volverá a presentar la evaluación uantitativa para ver la evolución del plan de igualdad y en su caso proponer nuevos diagnósticos y nuevas acciones.

E) Se garantiza la participación y el acceso de las personas integrantes de la comisión permanente de Igualdad a todos los datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de elaboración del plan de igualdad en la empresa Martínez Lorient, S.A., siempre y cuando no se vulnere la Ley de Protección de Datos.

La información y los datos que se reciban tienen el carácter de confidenciales, con el serio compromiso por parte de todas las personas participantes de su no utilización, independientemente de su fin.

Una vez consensuados y acordados los principios generales aquí expuestos, se da por constituida la nueva comisión de igualdad para el plan de igualdad 2012-2015, de la empresa Martínez Lorient, S.A., y a continuación todos sus miembros firmaron el presente documento.

6. Plan de acción: Medidas a desarrollar.

6.1 Área de acceso al empleo y contratación.

Medida 1

Acción. Informar y sensibilizar a las agencias de selección y demás intermediarios (consultoras), incluyendo en la solicitud de personal, la reseña de Igualdad que establece la empresa.

Inicio enero 2012, finalización junio 2012.

Objetivos. Dar a conocer las pautas establecidas por la organización, respecto a la necesidad de la selección, desde la Igualdad de oportunidades.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Presentación de las solicitudes a la Comisión Permanente de Igualdad. Seguimiento en cuanto a los perfiles preseleccionados por las empresas colaboradoras. Presentación de informes a la Comisión Permanente de Igualdad.

Personal a quien va dirigida la acción. Personas candidatas a pertenecer a la plantilla de Martínez Lorient, S.A.

Personal responsable. Departamento de Desarrollo en Centro de Cheste y Dirección Personas en Centros de Tarancón y Buñol.

Medida 2

Acción. Actualización de la solicitud de empleo en la web de Martínez Lorient, S.A.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2012.

Objetivos. Asegurar la Igualdad de oportunidades en la preselección curricular.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Presentación a la Comisión Permanente de Igualdad, de la solicitud insertada en la web corporativa.

Personal a quien va dirigida la acción. Candidatos y candidatas para posible incorporación de la organización.

Personal responsable. Departamento de Desarrollo en Centro Cheste y Dirección Personas en Centros de Tarancón y Buñol.

Medida 3

Acción. Adaptación de la herramienta informática de la Compañía, para que permita conocer la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, áreas, departamentos y centros de la Organización.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Conseguir un profundo conocimiento de la organización desde el prisma de la Igualdad de oportunidades.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Presentación del plan de trabajo y de los informes resultantes de la adaptación informática, a la Comisión Permanente de Igualdad, anualmente.

Personal a quien va dirigida la acción. Todo el personal de la plantilla de Martínez Lorient, S.A.

Personal responsable. Departamento de Desarrollo en Centro Cheste y Dirección Personas en Centros de Tarancón y Buñol.

Medida 4

Acción. Publicitar en las ofertas de empleo publicadas en los distintos medios de comunicación (prensa, portales de internet, etc.), el compromiso con la Igualdad de oportunidades de la empresa Martínez Lorient, S.A.

Inicio enero 2012, finalización junio 2012.

Objetivos. Dar a conocer las pautas establecidas por la organización, respecto a la Igualdad de oportunidades.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Presentación de las ofertas publicadas a la Comisión Permanente de Igualdad, semestralmente.

Personal a quien va dirigida la acción. Candidatos y candidatas para posible incorporación a la organización.

Personal responsable. Departamento de Desarrollo en Centro Cheste y Dirección Personas en Centros de Tarancón y Buñol.

Medida 5

Acción. Realizar la selección del personal teniendo en cuenta el sexo subrepresentado en la sección o departamento de destino. En Igualdad de méritos, se optará por seleccionar al candidato/candidata, cuyo sexo esté infrarrepresentado.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Equiparación de plantillas en secciones/departamentos tradicionalmente masculinizados o feminizados.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Entrega semestral a la comisión permanente de Igualdad, de los listados e informes pertinentes, para su revisión.

Personal a quien va dirigida la acción. Candidatos/candidatas para posible incorporación a la organización.

Personal responsable. Departamento de Desarrollo en Centro Cheste y Dirección de Personas en Centros de Tarancón y Buñol.

6.2. Área de clasificación profesional.

Medida 6

Acción. Informar y apoyar a la comisión de categorías, en materia de igualdad de oportunidades; para que tengan en cuenta las pautas que marcan las políticas de igualdad, a la hora de definir la descripción de los puestos de trabajo.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Informar y prestar apoyo a la comisión de categorías, en materia de igualdad de oportunidades.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Revisión semestral por parte de la Comisión Permanente de Igualdad; de los documentos elaborados por la comisión de categorías.

Personal a quien va dirigida la acción. Todo el personal de la empresa.

Personal responsable. Comisión Permanente de Igualdad.

6.3. Área de promoción.

Medida 7

Acción. Seleccionar aquellos perfiles que en igualdad de méritos, favorezcan al sexo subrepresentado en la sección o departamento de destino.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Equiparación de plantillas en las secciones/departamentos que se encuentren feminizados o masculinizados.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Presentación anual a la Comisión Permanente de Igualdad, del listado de personas que han promocionado, incluyendo un análisis del proceso de selección.

Personal a quien va dirigida la acción. A todo el personal propio que opte a ocupar una vacante en una promoción interna.

Personal responsable. Departamento de Desarrollo en Centro de Cheste y Departamento Dirección de Personas en Centros de Buñol y Tarancón.

6.4. Área de formación.

Medida 8

Acción. Introducir materia de Igualdad en la formación de acogida.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Incluir en la formación de acogida, información en materia de Igualdad y facilitar el díptico informativo que se elaboró en el anterior Plan de Igualdad, al personal de nueva incorporación.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Se facilitará anualmente a la Comisión de Igualdad, el listado del personal que ha recibido dicha formación y se supervisará, para que se introduzca de forma adecuada la información en materia de Igualdad, en estas sesiones.

Personal a quien va dirigida la acción. Personal nueva incorporación.

Personal responsable. Departamento de Dirección de Personas.

Medida 9

Acción. Reciclaje profesional al personal que se reincorpore de excedencia o en situación de violencia de género.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Facilitar el acceso a la formación del personal que se reincorpore de una situación de excedencia por cuidado de hijo/hija o familiares a cargo y en casos de personas que hayan sufrido violencia de género.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Se hará entrega a la Comisión Permanente de Igualdad, de forma anual; el número de personas que se han acogido a esta medida.

Personal a quien va dirigida la acción. Personal en situación anteriormente descrita.

Personal responsable. Departamento de Desarrollo en centro Cheste y Dirección Personas en centros de Tarancón y Buñol.

Medida 10

Acción. Información estadística desagregada por sexos.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2012.

Objetivos. Disponer de una herramienta informática, que permita extraer información estadística desagregada por sexos, sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Se facilitará anualmente a la Comisión de Igualdad. El listado del personal beneficiado, desagregado por sexos.

Personal a quien va dirigida la acción. A toda la plantilla.

Personal responsable. Departamento de Formación.

Medida 11

Acción. Garantizar la formación de forma igualitaria a toda la plantilla.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Garantizar que los cursos de formación ofrecidos por la empresa, lleguen a todo el personal de forma igualitaria, sin ningún tipo de discriminación por cuestión de sexo.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Se facilitará anualmente a la Comisión de Igualdad. El listado del personal beneficiado, desagregado por sexos.

Personal a quien va dirigida la acción. A toda la plantilla.

Personal responsable. Departamento de Formación.

6.5. Área de retribución

Medida 12

Acción. Elaboración de un estudio retributivo anual.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Garantizar que el sistema retributivo de la empresa no sea discriminatorio por razón de sexo.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Se facilitará anualmente a la Comisión Permanente de Igualdad, un estudio retributivo diferenciado por sexos.

Personal a quien va dirigida la acción. Todo el personal de la plantilla.

Personal responsable. Departamento de Desarrollo.

Medida 13

Acción. Describir y revisar el sistema retributivo aplicado en Martínez Lorient, S.A.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015

Objetivos. Garantizar un sistema retributivo que no fomente la discriminación salarial por razón de sexo.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Elaboración de un informe sobre los criterios aplicados en el sistema retributivo de la organización y presentación anual a la Comisión Permanente de Igualdad.

Personal a quien va dirigida la acción. A todo el personal de Martínez Lorient, S.A.

Personal responsable. Departamento de Desarrollo.

6.6. Área de conciliación.

Medida 14

Acción. Publicitar las medidas de conciliación existentes en la empresa.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2012.

Objetivos. Incluir en la revista interna, una serie de fichas recortables y coleccionables, sobre las medidas de conciliación existentes en la organización, tanto las que marca la legislación, como las que implementa la empresa y que mejoran la legalidad.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Documentos publicitados en la revista interna (formato papel e intranet).

Personal a quien va dirigida la acción. A toda la plantilla de la organización.

Personal responsable. Departamento de Desarrollo y Departamento de Comunicación.

Medida 15

Acción. Turno fijo por medio de parejas con reducción de jornada.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Generar plazas de turno fijo, por medio de la creación de parejas que disfrutan de reducción de jornada (una persona de turno fijo de mañana y otra de tarde); para el personal adscrito a turnos rotativos.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Semestralmente se hará entrega a la Comisión Permanente de Igualdad, de la documentación pertinente para su revisión y seguimiento.

Personal a quien va dirigida la acción. Personal con reducción de jornada y adscritas a turnos rotativos.

Personal responsable. Departamento Asistente Trabajador/Trabajadora en Centro de Cheste y Dirección de Personas en Centros de Tarancón y Buñol.

Medida 16

Acción. Adaptación de horarios de jornada reducida en planta de producción.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Creación de líneas de producción con equipos fijos de personas que disfrutaran de reducción de jornada; con el objetivo de ubicarlas en líneas fijas, unificar horarios y producir en líneas adaptadas para su actividad; evitando así el desplazamiento del personal por distintas zonas y facilitando su integración en un equipo.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Se hará entrega de forma semestral a la Comisión Permanente de Igualdad, la información pertinente para su revisión y seguimiento.

Personal a quien va dirigida la acción. Personal con reducción de jornada, adscrita a turnos.

Personal responsable. Departamento Asistente Trabajador/Trabajadora en Centro de Cheste y Dirección de Personas en Centros de Tarancón y Buñol.

Medida 17

Acción. Reserva de bolsa de horas y/o período vacacional; para la realización de tratamientos médicos diversos.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Conceder reserva de bolsa de horas y/o período vacacional (personal de turno rotativo las tienen adjudicadas por turnos); para aquellas personas que lo soliciten por motivos de realización de tratamientos médicos de diversa índole (por ejemplo, tratamientos fertilidad, etc.) previa justificación y con preaviso.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. La Comisión Permanente de Igualdad, determinará el procedimiento a seguir para realizar dicha solicitud (plazos, documentación acreditativa necesaria, etc.) Se facilitará a la Comisión Permanente de Igualdad, con carácter anual, un listado del número de personas que han solicitado y disfrutado de dicha medida.

Personal a quien va dirigida la acción. Todo el personal que lo solicite en tiempo y forma establecida.

Personal responsable. Departamento Asistente Trabajador/Trabajadora en Centro de Cheste y Dirección de Personas en Centros de Buñol y Tarancón.

Medida 18

Acción. Posibilidad de acumulación de vacaciones, para el personal que vaya a realizar adopción internacional.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Se amplía la medida de acumulación del período vacacional por motivos de arraigo familiar (introducida en el anterior plan de igualdad); a todas aquellas personas que deseen realizar adopción internacional.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. La Comisión Permanente de Igualdad, determinará el procedimiento a seguir para realizar dicha solicitud (plazos, documentación acreditativa necesaria, etc.) Se facilitará anualmente a la Comisión Permanente de Igualdad, el listado de las personas que han solicitado y disfrutado de dicha medida.

Personal a quien va dirigida la acción. Personal que acredite adecuadamente que va a realizar adopción internacional.

Personal responsable. Departamento Asistente Trabajador/Trabajadora en Centro de Cheste y Dirección de Personas en Centros de Buñol y Tarancón.

Medida 19

Acción. Habilitar herramientas informáticas

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2012.

Objetivos. Disponer de herramientas informáticas que permitan obtener datos estadísticos desagregados por sexos, sobre información diversa de la organización en materia de igualdad (excedencias, reducciones jornada, etc.)

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Se dará traslado a la Comisión Permanente de Igualdad, de las herramientas implementadas para llevar a cabo dicha medida.

Personal a quien va dirigida la acción. Toda la plantilla de la Organización.

Personal responsable. Departamento de Dirección de Personas.

Medida 20

Acción. Reuniones por videoconferencia.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2012.

Objetivos. Implementar e incentivar las reuniones por videoconferencia entre los distintos centros de trabajo y con otras entidades; para evitar viajes y desplazamientos innecesarios y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. La Comisión Permanente de Igualdad, velará para que se de un uso adecuado a este medio de comunicación y se eviten en la medida de lo posible, los desplazamientos innecesarios.

Personal a quien va dirigida la acción. Personal que tenga que realizar desplazamientos por motivo de reuniones de trabajo con otros centros de trabajo.

Personal responsable. Departamento Comunicación y Comisión de Igualdad.

Medida 21

Acción. Reserva vacaciones en diversas situaciones.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Si como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo y en los casos de enfermedad por contingencia común o accidente laboral; se dan casos de personas que no hubiesen podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año; podrán disfrutarlas a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Se facilitará anualmente a la Comisión Permanente de Igualdad, del listado de las personas que han disfrutado de dicha medida.

Personal a quien va dirigida la acción. A todas las personas incluidas en los colectivos enumerados anteriormente.

Personal responsable. Departamento Administración Personal del Centro de Chestre y Dirección de Personas de los centros de Buñol y Tarancón.

6.7. Área de salud labora.l

Medida 22

Acción. Revisión del Protocolo de Acoso.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2012.

Objetivos. Adaptación del texto del Protocolo de Acoso, para introducir las conclusiones extraídas en los distintos cursos recibidos por la Comisión de Igualdad, en materia de acoso sexual, por razón de sexo y acoso psicológico.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Revisión y adaptación del texto del actual Protocolo de Acoso, por parte de la Comisión Permanente de Igualdad.

Personal a quien va dirigida la acción. A toda la plantilla de Martínez Lorient, S.A.

Personal responsable. Comisión de Igualdad.

Medida 23

Acción. Adaptación de las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Posibilidad de modificación del horario laboral y/o cambio de turno o centro de Trabajo; en casos acreditados de violencia de género (sin necesidad de orden judicial).

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Se facilitará anualmente a la Comisión Permanente de Igualdad para su seguimiento; el número de personas que se han acogido a dicha medida (garantizando en todo momento el anonimato de estas).

Personal a quien va dirigida la acción. Personal de la plantilla que haya sufrido una situación de violencia de género.

Personal responsable. Departamento Asistente Trabajador/Trabajadora.

Medida 24

Acción. Asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y en casos de acoso en ámbito laboral.

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Facilitar ayuda psicológica gratuita a las personas que hayan sufrido una situación de violencia de género o de acoso en ámbito laboral y que así lo soliciten.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Se facilitará anualmente a la Comisión Permanente de Igualdad para su seguimiento; el número de personas que se han acogido a dicha medida (garantizando en todo momento el anonimato de estas).

Personal a quien va dirigida la acción. Personal de la plantilla que haya sufrido una situación de violencia de género o una situación de acoso en el ámbito laboral.

Personal responsable. Departamento Asistente Trabajador/Trabajadora.

6.8. Área de Sensibilización, comunicación y lenguaje no sexista.

Medida 25

Acción. Utilizar el lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa

Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.

Objetivos. Revisar y corregir progresivamente, el lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones; tanto de uso interno (documentos administrativos, notificaciones en tabloneros de anuncios, carteles, revista interna, intranet, etc.), como de uso externo (Web corporativa...); a fin de eliminar el lenguaje sexista.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Se facilitará anualmente a la Comisión Permanente de Igualdad las publicaciones y documentos de comunicación, tanto internos como externos, para su revisión.

Personal a quien va dirigida la acción. Todo el personal de la plantilla.

Personal responsable. Departamento de Comunicación.

Medida 26

Acción. Publicitar el Plan de Igualdad en la Intranet de la Organización.

Inicio junio 2012, finalización junio 2012.

Objetivos. Dar a conocer a todo el personal de la Empresa, el Plan de Igualdad; poniéndolo a disposición en aquellos medios que la Compañía tiene habilitados con acceso a su plantilla.

Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. La Comisión Permanente de Igualdad, velará para que dicho documento sea introducido adecuadamente en la Intranet.

Personal a quien va dirigida la acción. Todo el personal de la plantilla.

Personal responsable. Departamento de Comunicación.

Medida 27

Acción. Publicitar el Plan de Igualdad en el Boletín Oficial del Estado.
Inicio enero 2012, finalización enero 2012.
Objetivos. Dar a conocer públicamente el Plan de Igualdad de Martínez Lorient, S.A.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. La Comisión Permanente de Igualdad, comprobará que dicha publicación se ha realizado adecuadamente.
Personal a quien va dirigida la acción. Todo el personal de la plantilla.
Personal responsable. Departamento de Comunicación.

Medida 28

Acción. Incluir la igualdad de trato y oportunidades en el articulado del próximo Convenio de Empresa.
Inicio enero 2012, finalización septiembre 2012.
Objetivos. Introducir artículos específicos sobre materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la redacción del próximo Convenio de Empresa.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. La Comisión de Igualdad, supervisará y aprobará el texto que se vaya a introducir en el Convenio de Empresa.
Personal a quien va dirigida la acción. Todo el personal de la plantilla.
Personal responsable. Departamento de Comunicación.

Medida 29

Acción. Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web corporativa, para que no contenga términos sexistas.
Inicio junio 2012, finalización diciembre 2012.
Objetivos. Adaptar la página Web al lenguaje e imágenes no sexistas.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. La Comisión de Igualdad, supervisará el desarrollo de esta acción.
Personal a quien va dirigida la acción. Todo el personal de la plantilla.
Personal responsable. Departamento de Comunicación.

Medida 30

Acción. Introducir en la página web información sobre la Política de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
Inicio junio 2012, finalización julio 2012.
Objetivos. Añadir una nueva sección en la página web, donde poder introducir toda la documentación relacionada con el Plan de Igualdad de la empresa y con la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en general.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. La Comisión de Igualdad, supervisará el desarrollo de esta acción.
Personal a quien va dirigida la acción. Todo el personal de la plantilla.
Personal responsable. Departamento de Comunicación.

Medida 31

Acción. Dedicar un capítulo en la memoria anual de la organización, al tema de la Igualdad; informando del Plan de Igualdad, su estado de ejecución y sus resultados.
Inicio mayo 2012, finalización junio 2012.
Objetivos. Dar a conocer la Política de Igualdad, en la memoria anual de la Empresa.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Se facilitarán ejemplares a la Comisión Permanente de Igualdad para su supervisión y seguimiento.
Personal a quien va dirigida la acción. Todo el personal de la plantilla.
Personal responsable. Departamento de comunicación.

Medida 32

Acción. Adaptación al lenguaje no sexista de los organigramas de la organización.
Inicio enero 2012, finalización enero 2012.
Objetivos. Adaptar todos los nombres de los diferentes puestos, al lenguaje no sexista.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Presentación del nuevo Organigrama, a la Comisión Permanente de Igualdad.
Personal a quien va dirigida la acción. Todo el personal de la plantilla.
Personal responsable. Departamento de Comunicación y Departamento de Desarrollo.

Medida 33

Acción. Campaña Informativa.
Inicio enero 2012, finalización diciembre 2015.
Objetivos. Continuar con la campaña informativa, para ofrecer información respecto a la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y sobre la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa. Esta campaña, estará enmarcada dentro del Plan de Comunicación de Martínez Lorient, S.A.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores. Cuestionario de opinión, que se hará entrega a todo el personal asistente, al finalizar las sesiones informativas.
Personal a quien va dirigida la acción. A la plantilla pendiente de recibirla y a las nuevas incorporaciones a la empresa.
Personal responsable. Comisión de Igualdad.

7. Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión Permanente de Igualdad.

El presente Reglamento tiene como finalidad regular el funcionamiento interno de la Comisión Permanente de Igualdad de Martínez Lorient, S.A., constituida en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

1) Declaración de intenciones y misión. La creación de la Comisión Permanente de Igualdad, responde tanto a las exigencias y previsiones de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como a la firme voluntad de sus integrantes de llegar a un acuerdo sobre la elaboración, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad de Martínez Lorient, S.A.

La Comisión Permanente de Igualdad, debe de velar por el principio de igualdad de oportunidades de trato entre mujeres y hombres y no discriminación en el ámbito de la empresa, por tanto, debe de proponer y llevar adelante medidas encaminadas a potenciar la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la empresa en que fuera necesario.

2) Composición. La Comisión Permanente de Igualdad, estará formada por 10 personas (las mismas que formaban la Comisión de Igualdad), compuesta de forma paritaria, entre personal representante de la Empresa y la representación legal del personal, de acuerdo con el siguiente reparto:

- Por la Empresa: cinco personas.
- Por la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras: cinco personas, en función de la representatividad.

La Comisión Permanente de Igualdad, podrá contar con el asesoramiento de personas externas.

3) Competencias. La Comisión de Igualdad se responsabiliza de las tareas encomendadas por la LOIEMH 3/2007, de 22 de marzo, tendrá las siguientes funciones:

- Análisis de los datos facilitados para el diagnóstico previo y formulación de propuestas de mejora y recomendaciones.

- Aportación de nuevas iniciativas, medidas o acciones para la elaboración del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento, control y evaluación de la implantación de las medidas contempladas en dicho Plan.
- Valorar los efectos del Plan en la Empresa, comparando la situación recogida en el diagnóstico, con la del momento, y evaluar si las acciones se van realizando de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar problemas y atender consultas y reclamaciones del personal, buscando y proponiendo soluciones.
- Impulsar la difusión, entre el personal de la empresa, de los acuerdos de la Comisión, así como el seguimiento del control y evolución y del Plan, promoviendo acciones de formación, información y sensibilización.
- Recoger y valorar todas aquellas propuestas, iniciativas y opiniones, aportadas por el personal de la empresa, que contribuyan a desarrollar el cometido de la Comisión.

4) Reuniones. La Comisión Permanente de Igualdad, se reunirá una vez al mes, en reunión ordinaria, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más una de las personas que la componen, o por petición de una Sección Sindical con representación en la Comisión.

La Comisión en estas reuniones podrá tomar acuerdos y medidas para su ejecución sobre cualquier tipo en materia de igualdad de oportunidades.

El Orden del Día de las reuniones ordinarias se elaborará por parte de la Comisión de Igualdad.

En reuniones extraordinarias, el orden del día, lo establecerá quien la solicite, a través del Secretario o Secretaria.

También podrán asistir a las reuniones de la Comisión, los asesores o las asesoras, o cargos sindicales de los sindicatos representados en la Comisión, teniendo derecho a voz, pero sin voto.

De cada una de las reuniones mantenidas, se elaborará un Acta, recogiendo todos los acuerdos que se hayan adoptado en dicha reunión, la cual se aprobará y firmará en la reunión posterior.

Se comunicará a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras, los acuerdos a los que se lleguen, mediante escritos en los tablones de anuncios.

La Comisión Permanente de Igualdad, se reservará el derecho de publicar o no aquellos acuerdos cuya publicación pueda afectar al desarrollo de alguna negociación.

5) Funcionamiento. Las funciones del Presidente o Presidenta son las propias de su cargo, a él o ella corresponde la representación de esta Comisión ante cualquier ente público o empresarial.

Las funciones del Secretario o Secretaria serán las propias de su cargo, a él o ella corresponde levantar actas de todas las reuniones, redactar las convocatorias y organizar el Orden del Día de las mismas.

Estos cargos no podrán, en ningún caso tomar decisiones que alteren, modifiquen o afecten a los intereses de los trabajadores y las trabajadoras sin antes consultar con la mayoría de las personas componentes de la Comisión de Igualdad.

Los cargos de Presidencia y Secretaría podrán ser revocados mediante votación por la mayoría simple de las personas componentes de la Comisión. No obstante, la Secretaría y Presidencia, se alternarán cada año, entre la parte social y la parte empresarial.

Todas las notificaciones que hayan de hacerse a la empresa por parte del Comisión o viceversa, se harán en todos los casos por escrito.

En caso de que la empresa tuviese que comunicar algo urgente a la Comisión y no hubiese tenido tiempo material para cumplir el trámite anteriormente especificado, podrá hacerlo verbalmente a través del Presidente o Presidenta y Secretario o Secretaria, que serán los encargados de hacerlo llegar al resto de la Comisión.

Se concreta, que los acuerdos serán aprobados por la mayoría simple (mitad + 1) de las personas componentes de la Comisión Permanente de Igualdad, que estén presentes. (A excepción, de los acuerdos que se tomen en materia de acoso, pues se registrarán de

acuerdo con lo que se estipula en el Protocolo de Acoso, aprobado por la Comisión de Igualdad.)

Asimismo, se concreta, que todas las horas que hayan sido destinadas, por parte de los componentes de la parte social de la Comisión de Igualdad, para la realización del Plan de Igualdad, correrán el 50% a cuenta de la Empresa y el 50% a cuenta del Sindicato; desde su inicio y hasta la fecha de entrega del Plan de Igualdad ante Inspección de Trabajo (noviembre 2009).

Las reuniones que se realicen a partir de esa fecha, correrán todas a cuenta del sindicato, considerando que, la Comisión de Igualdad se transforma en Comisión Permanente de Igualdad y las sesiones se realizarán, cada dos meses, por lo que se da por supuesto, que el gasto de crédito horario será menor.

De todas formas, si excepcionalmente, surge algún tema relacionado con igualdad, que requiera una mayor dedicación, se planteará ante la Dirección de Personas, para concretar si cabe, unas condiciones que se adapten a la nueva realidad.

Con respecto al crédito horario para recibir formación en materia de Igualdad, éste será con un límite de 40 horas anuales y se concreta que dicha formación se realizará por medio de los cauces que la Empresa tiene habilitados, es decir, por medio del Dpto. de Formación. Si la formación que se realiza (independientemente de que la gestione la Empresa o cualquiera de los sindicatos), es para beneficio de los componentes de la Comisión de Igualdad, ésta correrá a cuenta de la Empresa; pero si dicha formación, es para beneficio personal e individual de cualquiera de sus componentes, correrá a cuenta de cada uno o una.

6) Deber de sigilo. Todas las personas componentes de la Comisión Permanente de Igualdad se comprometen a tratar con la debida y exigida confidencialidad, la información, datos, documentos, y /o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

Y, en prueba de conformidad con cuanto antecede, se firmó dicho documento con el acuerdo de todas las partes, en el periodo del primer Plan de Igualdad de Martínez Loriente, S.A., en fecha de 27 de Mayo de 2010.

ANEXO 1

Protocolo de actuación en situaciones de acoso

A) Declaración de principios en materia de acoso.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, Martínez Loriente, S.A., en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores y las trabajadoras, directamente afectados y afectadas; sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, Martínez Loriente, S.A., se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

1) Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

2) Todo el personal de Martínez Loriente, S.A., tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de

protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

3) Cualquier persona que haya presenciado una situación de acoso, podrá interponer denuncia de los hechos acaecidos.

4) Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, Martínez Lorient, S.A., se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

5) Martínez Lorient, S.A., velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.

6) Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, Martínez Lorient, S.A., se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados y afectadas, en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los tribunales de justicia.

B) Protocolo de actuación en materia de acoso.

La Dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal de la empresa, sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, ni el acoso psicológico, en el entorno laboral.

La empresa es consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de sus trabajadores y trabajadoras y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, por ello, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado, Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social...) en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Por ello, las partes que suscriben el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa, con arreglo a las siguientes cláusulas:

I. Principios generales.

I.1 En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías necesarias, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

I.2 Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que

se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

I.3 Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

I.4 Las partes firmantes reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida, así como el derecho de las organizaciones sindicales con presencia en la empresa a ser informadas del número y la resolución de las quejas que puedan presentarse, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados y afectadas.

II. Definiciones.

II.1 A efectos del presente Protocolo, la expresión persona protegida se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a todo el personal de Martínez Lorient, S.A., así como al colectivo de becarios y becarias, y personal en formación contratado, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

La expresión incluye a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas por Martínez Lorient, S.A., siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la empresa. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la Organización, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean ellas las que tomen las medidas que consideren oportunas.

II.2 La expresión Acoso, será definida según la siguiente tipología:

A) Acoso sexual (Directiva 2002/73/CE): Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Los elementos que definen el acoso sexual son: solicitud, rechazo y persistencia.

Se considera acoso sexual en el trabajo toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es una ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y crea un entorno laboral ofensivo, hostil intimidatorio y/o humillante.

Se define acoso sexual contemplando la conducta sexual en un sentido amplio, incluyendo:

- Conductas físicas de naturaleza sexual: incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, «palmaditas», «pellizquitos», roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.

- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, miradas/ gestos impúdicos.

B) Acoso por razón de sexo (art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007): Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo:

1) La situación en la que se encuentra una persona que, en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona, en situación comparable.

- 2) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 3) El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.
- 4) Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- 5) Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 6) Toda orden de discriminar directamente por razón de género.

Tienen la consideración de discriminación indirecta por razón de sexo:

- 1) La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo.
- 2) Toda orden de discriminar indirectamente por razón de sexo.

C) Acoso psicológico: Cualquier comportamiento hostil y poco ético, dirigido de forma sistemática por una o varias personas a otra u otras, generalmente de nivel jerárquico idéntico o inferior, que siente indefensión e impotencia (Ley 31/1995, Prevención de Riesgos Laborales).

Se considerarán en la organización, conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes:

1) Limitar y manipular la comunicación y/o la información: el acosador reduce las posibilidades de la víctima de comunicarse con otros, se le interrumpe cuando intenta hablar, se le impide expresarse, se le insulta, se le habla a gritos y se le recrimina, se critica su trabajo, se critica su vida privada, se le acosa por teléfono, se le amenaza verbalmente, se le amenaza por escrito, se evita el contacto con la víctima, rehuyendo su mirada y dirigiéndole gestos y miradas de rechazo o desprecio, se le ignora su presencia, obrando como si fuera invisible o no existiera.

2) Limitar el contacto social: se deja de hablar a la víctima, no se le permite que hable a los demás, se le aísla, asignándole un lugar de trabajo alejado del resto de compañeros, se le prohíbe al resto de compañeros que le hablen, se obvia su presencia física.

3) Desprestigiar a la persona acosada ante sus compañeros: se le calumnia, se lanzan rumores malintencionados sobre ella, se le ridiculiza, se le asigna la etiqueta de enferma mental, se le intenta forzar para que se someta a un examen psiquiátrico, se imitan su voz, gestos, manera de andar ridiculizándolos, se le asignan trabajos degradantes, se comenta su trabajo de manera malintencionada, observando meticulosamente cualquiera de los aspectos del mismo, se cuestionan y desautorizan sus decisiones, etc.

4) Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral: no se le asigna ningún trabajo, se le vigila para que además no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma, se le piden tareas absurdas, ridículas o inútiles, se le asignan tareas claramente inferiores a sus competencias profesionales, se le asignan constantemente tareas nuevas, se le asignan tareas muy superiores a sus competencias, con el fin de desprestigiarle y demostrar su incompetencia, etc.

5) Comprometer la salud de la persona acosada: se le exige trabajos peligrosos o perjudiciales, se le amenaza físicamente, se le agrede físicamente a la víctima pero levemente como una advertencia, se le infringen malos tratos físicos, etc.

III. Proceso de resolución acordada en materia de acoso.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

La Comisión de Igualdad de Martínez Lorient, tendrá en cuenta la posibilidad de iniciar un procedimiento informal, dependiendo del tipo de caso que se denuncie, de la gravedad de éste y teniendo en cuenta, la opinión de la persona que realiza la denuncia.

En los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

Este se iniciará con la presentación de una denuncia (se adjunta modelo), en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador o la trabajadora, que sea objeto de acoso.

1. La denuncia será entregada a cualquier componente de la Comisión de Igualdad. En un plazo máximo de 48 horas dicha Comisión, celebrará una reunión, para la lectura de los hechos denunciados.

2. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos.

3. En primera instancia, la Comisión de Igualdad citará al denunciante o la denunciante, para que exprese verbalmente los hechos relatados en la denuncia.

Será dicha Comisión, la que decidirá quiénes de sus componentes, serán los responsables de realizar la entrevista y la averiguación de los hechos denunciados, siendo siempre un mínimo de dos personas y un máximo de cuatro personas. Estas personas designadas formarán la llamada «Comisión Instructora», que mantendrán en todo momento informados al resto de componentes de la Comisión de Igualdad.

4. A continuación, se reunirá nuevamente la Comisión de Igualdad, para decidir cuales serán las diligencias necesarias, a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

5. Con la información recopilada, la Comisión Instructora procederá a citar al denunciado o a la denunciada, para que exprese la versión de los hechos de los cuales, ha sido acusado o acusada.

Si los hechos que se denuncian fuesen constatados, la Comisión de Igualdad, podrá proponer las acciones disciplinarias que considere oportunas, en función de las pautas que establece el Convenio de Empresa de Martínez Lorient, S.A. Pero será la Empresa, la que en última instancia, poseerá la potestad de imponer y ejecutar dicha sanción.

De igual forma se procederá, en los casos en los que se constate, que el o la denunciante, ha realizado una falsa denuncia.

En el plazo máximo de veinte días hábiles, contados a partir de la presentación de la denuncia, La Comisión de Igualdad, finalizada la investigación, elaborará y aprobará un informe, sobre el supuesto de acoso investigado; en el cuál se indicarán las conclusiones alcanzadas y la propuesta de las acciones disciplinarias, en aquellos casos en los que corresponda hacerlo.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o la denunciante y al denunciado o la denunciada, si así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. Las medidas cautelares, nunca podrán suponer para la víctima un perjuicio de sus condiciones laborales, ni una modificación sustancial de las mismas.

La intervención de los y las representantes legales del personal, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes y todas las actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Así pues, los y las posibles testigos, deberán firmar un documento, por medio del cuál, se comprometan a garantizar estricta confidencialidad de la información facilitada a la Comisión de Igualdad.

Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma. La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 13, la inversión de la carga de prueba en los procedimientos relacionados con discriminación sexual (siempre que no sean penales),

como lo es el acoso sexual y moral por razón de sexo, es decir, corresponde a la parte demandada probar la ausencia de discriminación.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se impondrán represalias al trabajador ó trabajadora denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados o trabajadoras afectadas.

Las partes firmantes, reconocen la posibilidad de la aparición de dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación del presente Protocolo, comprometiéndose a negociar con carácter de urgencia soluciones a dichas complicaciones.

Con la firma de este Protocolo, en fecha 17 de julio de 2009, dentro del primer Plan de Igualdad de Martínez Lorient, S.A., se demuestra la voluntad de aclarar y solucionar actos de esta naturaleza, que suponen una lacra para la empresa y para la sociedad en general.