ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 16 de desembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidrieria Rovira, SL 2008-2011 (codi de conveni núm. 0804452)

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidrieria Rovira, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de novembre de 2010 pel qual se signa el Pla d'igualtat, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.f) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidrieria Rovira, SL 2008-2011 (codi de conveni núm. 0804452) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província* (BOP) *de Barcelona.*

Transcripción literal del texto firmado por las partes

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA VIDRIERIA ROVIRA, SL PARA LOS AÑOS 2008-2011 POR EL CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE IGUALDAD

Asistentes

Representación empresarial:

Didier Fayolle y José Carlos Encinas Hernández

Representación social:

José González Mora, Andrés Rodríguez Antelo, Juan Gaba Capdevila, Alonso Sández Díaz, José Díaz Malmesa, Rafael Romero García, José Delis Sánchez, Gabriel Moreno Ortiz y Joan Maria Pascual Martí.

En Barcelona, a diecisiete de noviembre de dos mil diez, en la sede de Vidriería Rovira, SL, se reúnen los indicados al margen, en la representación y calidad que en el mismo se indica.

Es objeto de la reunión dar conclusión a las negociaciones relativas al I Plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres para la planta de Barcelona de Vidriería Rovira, conforme lo acordado. Se recuerda que, según se aprobó en el último Convenio colectivo 2008/2011 de Vidriería Rovira SL, se debía crear una Comisión de Igualdad, compuesta por cuatro personas, elegidas de forma paritaria por los representantes de los trabajadores/as y la dirección de la empresa.

Una vez constituida, la Comisión de Igualdad, tras el estudio y análisis de los datos que le fueron facilitados, realizó un diagnóstico de la situación, para acordar posteriormente la implantación del Plan de igualdad.

Ambas representaciones, social y patronal, exponen sus respectivos criterios respecto al tema objeto de discusión.

Las partes firmantes reiteran que es común la voluntad de aceptar y en consecuencia cerrar el acuerdo de aprobación del I Plan de igualdad, proponiéndose seguir con las revisiones y análisis al respecto en el futuro.

Tras dicha exposición se llega a un acuerdo de principio que da lugar a la redacción de un texto de Plan de igualdad que es sometido a la consideración de las respectivas representaciones mereciendo, con las enmiendas y correcciones

CVE-Núm. de registre: 062010006202

que se precisen, la aprobación unánime de los presentes, esto es, el cien por cien de la parte empresarial y de la representación de los trabajadores.

Por lo cual, tras una lectura completa del texto definitivo propuesto por la Comisión de igualdad, ésta, por unanimidad de ambas representaciones y todos y cada uno de los miembros de cada una de las partes, adopta los siguientes acuerdos:

1. Concluir con acuerdo las deliberaciones y negociaciones iniciadas y, consiguientemente, aprobar, convenir y suscribir el adjunto I Plan de igualdad de Vidriería Rovira, SL para su planta de Barcelona, cuyo texto se une a la presente acta, como parte integrante de la misma a todos los efectos, procediéndose a la firma del texto de dicho Plan de igualdad por el Comité de Igualdad.

2. Delegar a los miembros de la Comisión de Igualdad, Don José González Mora, Don Andrés Rodríguez Antelo, Don Joan Maria Pascual Martí y Doña Nuria Campesino Pampín, facultándoles tan ampliamente como sea menester en derecho, para que uno cualquiera de ellos, solidariamente, pueda efectuar todos los trámites de presentación a la autoridad laboral y solicitud de registro y publicación del reiterado Plan de igualdad adjunto, realizando cuantas actuaciones administrativas fueren útiles o necesarias a tal fin.

Y no habiendo más asuntos que tratar, suscriben el presente acta los que firman a continuación, en lugar y fecha indicados.

Anexo

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA VIDRIERIA ROVIRA, SL

Antecedentes, competencias y facultades de la Comisión de Igualdad

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, la empresa debe elaborar y aplicar un Plan de igualdad, ya que así está establecido en el Convenio colectivo 2008/2011 de Vidriería Rovira SL. Tanto la Dirección de la empresa como los representantes de los trabajadores se sienten muy comprometidos con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en este sentido, aunque la Ley obliga sólo a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, se quiso expresamente incluir la creación de un plan de igualdad en el Convenio colectivo, para dar soporte a todas las inquietudes e intereses del conjunto de trabajadores y trabajadoras de la empresa.

2. A tales efectos se crea una Comisión de Igualdad, compuesta por cuatro personas, elegidas de forma paritaria por los representantes de los trabajadores/as y la dirección de la empresa.

La empresa facilitará a la Comisión los medios necesarios para el correcto desarrollo de su función.

3. Una vez constituida, la Comisión de Igualdad, tras el estudio y análisis de los datos que le fueron facilitados por la Dirección de la empresa, se encargó de realizar un diagnóstico de la situación, para acordar posteriormente la implantación del Plan de igualdad.

4. Tras la firma del Convenio, la Comisión para la Igualdad disponía de un año para realizar el diagnóstico de la situación y elaborar un Plan de igualdad.

Por problemas, dificultades y acontecimientos, sucedidos en la empresa durante el último cuatrimestre del año 2008 y durante el año 2009, estos trabajos encomendados a la Comisión de Igualdad se han visto alterados en el tiempo reportando atrasos, por lo que el nuevo compromiso adquirido por ambas representaciones que forman dicha Comisión es finalizar el trabajo mencionado en este apartado antes de finalizar el presente año 2010.

5. Finalizado la elaboración del Plan de Igualdad en la empresa, éste será aplicado durante la vigencia del Convenio, y se mantendrá vigente salvo que las partes acuerden revisarlo.

6. Las partes firmantes del Convenio se obligan a no rebasar, en ningún caso, lo dispuesto en la Ley de referencia.

CVE-Núm. de registre: 062010006202

7. La Comisión de Igualdad establecerá un sistema de seguimiento y vigilancia para el cumplimiento de los objetivos propuestos, realizando reuniones para determinar posibles ajustes o correcciones necesarias del Plan de igualdad.

8. La Comisión de igualdad elaborará un informe anual, que reflejará las medidas contempladas que se han llevado a cabo, los objetivos alcanzados y la evaluación de los mismos, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas, este informe se entregará a la Dirección de la empresa y a la representación de las/os trabajadoras/es, al objeto de su conocimiento, valoración y en su caso emitir las consideraciones que crean oportunas.

9. La Comisión de igualdad en todo a lo que atañe al Plan de igualdad, es el órgano de interpretación, arbitraje y conciliación.

10. La Comisión de Igualdad velará para que las mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del trabajo.

11. Igualmente la Comisión de igualdad velará según se recoge en el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, para que se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

12. La Comisión de Igualdad establece en este Plan, medidas para evitar acoso sexual, acoso por razón de sexo y moral, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, dando cauce para las denuncias que puedan formular los/as trabajadores/as. Difundiendo campañas y acciones de información, formación y de buenas prácticas.

13. La Comisión de Igualdad prestará la atención necesaria, a las consultas o dudas que surjan sobre la interpretación del contenido del Plan de igualdad.

14. Se podrá acordar por la Comisión de Igualdad crear comisiones de trabajo en caso necesario, para la agilización del trabajo que se debe llevar a cabo, la composición de estas comisiones será paritaria entre las representaciones de la dirección de la empresa y los/as representantes de las/os trabajadoras/es.

15. Las reuniones de la Comisión de Igualdad, tendrán validez cuando asistan a las mismas una persona por cada una de las representaciones de los trabajadoras/es y de la dirección de la empresa.

Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas representaciones, requiriéndose el voto favorable de los dos miembros de cada una de las representaciones.

Ambas representaciones podrán sustituir, cambiar o renovar las personas que representan a las mismas en la Comisión de Igualdad cuando finalice el período de representación, que coincidirán con la renovación de la representación de los trabajadores/as, para ello se debe comunicar a la otra representación por escrito con antelación de 15 días laborables.

Objetivos

Para la consecución de los objetivos fijados en el Plan de igualdad, se contempla en el mismo 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, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El estudio y análisis de los datos fijan alcanzar entre otros, los siguientes objetivos:

1. Promover y garantizar una política de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa.

2. Realizar procesos de selección y promoción en igualdad de condiciones, evitando la segregación vertical y horizontal y la utilización no sexista del lenguaje en las publicaciones y documentos de la empresa.

3. Llevar a cabo procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa, mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo, estableciéndose pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto de trabajo ofertado, relacionado exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.

4. Fomentar y establecer la contratación de mujeres en secciones y puestos de trabajos en los que no hay presencias de las mismas.

CVE-Núm. de registre: 062010006202

5. Promover la inclusión y promoción de mujeres en puestos de responsabilidad y mando.

6. Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de hombres y mujeres a los programas de formación que se efectúen en la empresa.

7. Informar sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos a los trabajadores/as en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

8. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras/es, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles acosos sexual, por razón de sexo y moral.

9. Eliminación de estereotipos de género referente a hombres y mujeres, en especial, a los vinculados con el uso de la fuerza, las tares domésticas y de cuidado de familiares, así como los accesos a cargos de dirección.

10. Fomentar en todos los niveles de la empresa, la sensibilización en relación a la igualdad de oportunidades y trato.

11. Velar para que la implantación y las medidas que se contempla en el Plan de igualdad se lleve a cabo según lo acordado.

Ámbito personal y temporal

Ámbito personal: El presente Plan de igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa Vidriería Rovira SL de la planta de Barcelona.

Ámbito temporal: El Plan de igualdad entrará en vigor desde su ratificación por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa. Independientemente de la fecha en que se presente para su registro y su publicación. Su contenido se mantendrá en vigor, salvo que ambas partes acuerden revisarlo.

Introducción

En este apartado, se expone el resumen de presentación de la Empresa, así como algunos de los conceptos básicos que aparecen en los redactados de este Plan de igualdad y del Convenio colectivo, establecidos por la legislación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Empresa: Vidriería Rovira SL con sede en Barcelona forma parte actualmente del Grupo multinacional de origen Norteamericano O-I (Owens Illinois). La empresa pertenece al sector de vidrio hueco, dedicando su actividad principal a la fabricación de botellas y tarros. Actualmente cuenta con una plantilla de 224 trabajadores/as en su planta productiva de Barcelona.

Comisión de Igualdad: Está compuesta por cuatro personas elegidas de forma paritaria por la representaciones de la Dirección y el Comité de Empresa. Su trabajo principal es la realización del diagnóstico y acordar la implantación del Plan de igualdad. En el apartado que hace referencia al Reglamento de la Comisión de Igualdad, se recoge su composición, reuniones periódicas y competencias de la misma.

Plan de igualdad: Es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de hacer 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.

El Plan de igualdad fijará los objetivos concretos 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.

Con el objetivo de asegurar una interpretación consensuada de los términos más utilizados en materia de igualdad se recogen las siguientes definiciones:

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, orientación sexual y el estado civil.

CVE-Núm. de registre: 062010006202

Discriminación directa por razón de sexo: La situación 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. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Discriminación por razón de sexo: En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, 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 la maternidad.

Acción positiva: Es una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades a través de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales.

Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato 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.

Diagnóstico de la situación actual y medidas de aplicación

La Comisión de Igualdad tras el estudio y análisis de los datos que ha sido facilitado por la Dirección de la Empresa, ha efectuado el diagnóstico de la situación actual, llegando a las siguientes observaciones y conclusiones de los diferentes apartados:

Estructura básica de la plantilla por sexo y edad

El primero de los datos que se ha analizado es la estructura básica de la plantilla por sexo y edad, que es el total de hombres y mujeres que forman parte de la planta de Barcelona.

Edad	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje mujeres
16-21	0	0	0	0%
23-35	32	3	35	8,57%
36-45	64	3	67	4,48%
46-55	79	1	80	1,25%
56-65	42	0	42	0%
Total	217	7	224	3,13%

La primera observación es el desequilibrio que hay entre ambos sexos tanto en los diferentes grupos por edades como en el total que conforma la plantilla compuesta por 7 mujeres y 217 hombres, es decir, el 3,13% de la plantilla actual son mujeres frente al 96,87% que son hombres.

El 86% de la mujeres se encuentran concentradas en los grupos de edad de entre 23 y 45 años, e incluso existe ausencia de mujeres en el grupo de de 56-65 años que está compuesto al 100% por hombres.

Entendemos que la poca presencia de mujeres en la planta no se debe a una discriminación directa sino que podríamos relacionarla a la realidad social del mercado de trabajo. En este sentido, el entorno productivo en el que se encuentra la empresa (fabricación de vidrio, mantenimiento, etc.) la mayoría de candidatos con titulación y/o experiencia son hombres.

La poca presencia y la ausencia de mujeres en algunos de los grupos, debe plantear la aplicación de acciones positivas para equilibrar la presencia de ambos sexos, para ello se llevará a cabo las siguientes medidas:

1. Se ha de fomentar la contratación de mujeres en todos los departamentos de la planta.

CVE-Núm. de registre: 062010006202

2. Las ofertas deben estar redactadas en un lenguaje no sexista.

3. Las pruebas de selección, así como el criterio para las promociones deben tener en cuenta la capacidad para desarrollar el puesto de trabajo, la experiencia y la cualificación, y no otras habilidades diferentes.

4. Los criterios de selección para las contrataciones y promociones deben ser entregados por la dirección de la empresa por escrito a la Comisión de Igualdad, al objeto de que la misma tenga conocimiento, haga valoración y en su caso emita informe para que se incorpore a los mencionados criterios las observaciones y consideraciones que la citada Comisión crea necesarios en materia de igualdad.

Estructura básica de la plantilla por sexo y antigüedad

El diagnóstico de los datos y las observaciones que se indican así como las medidas que se llevarán a cabo respecto a la estructura básica de la plantilla por sexo y antigüedad, es con el objetivo de que la evolución de la contratación de hombres y mujeres y la retención de los/as mismos/as ha de ser de forma equilibrada a lo largo de la vida de la empresa.

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje mujeres
Más de 30 años	24	0	24	0,00%
Más de 15 y menos de 30 años	109	3	112	2,68%
Más de 10 y menos de 15 años	21	1	22	4,55%
Más de 5 y menos de 10 años	19	0	19	0,00%
Menos de 5 y más de 1 año	41	2	43	4,65%
Menos de 1 año	3	1	4	25%

La primera de las observaciones es la falta de presencia de mujeres en dos de los tramos de antigüedad comprendidos en más de cinco y menos de diez años y en más de 30 años respectivamente. El 43% del personal femenino se concentra en el tramo de antigüedad de más de quince años trabajando en la empresa y menos de treinta, es también donde se concentra la mayor parte de los empleados. Con este dato podemos deducir que si bien el número de mujeres trabajadoras es muy bajo, las mujeres que hay tienen una elevada antigüedad.

Las mujeres han tenido una contratación muy baja comparada con los hombres, existiendo gran desproporción que se debe ir corrigiendo, para ello se llevará a cabo la siguiente medida:

1. Una vez acordado el Plan de igualdad la Dirección de la Empresa garantiza, que en las contrataciones que se efectúe y en igualdad de condiciones se incorporarán mujeres a Secciones, Departamentos y puestos de trabajos en los que actualmente no tienen presencia.

Condiciones laborales

El Convenio colectivo de la empresa, es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre la empresa y todos/as los trabajadores/as que prestan su servicio en la misma, sin distinción entre los/as contratados/as de forma indefinida y temporal. Igualmente establece que todos los derechos y condiciones laborales, contenidos en el mismo serán de aplicación general sin que pueda darse situaciones de discriminación por razón de sexo.

Contratación

	Hombres	%	Mujeres	%
Contratos indefinidos	199	96,60%	7	3,40%

Contratación atípica

Eventual	0	0	0	0,00%
Obra y Servicio, 2008, 2009	2	66,67%	1	33,33%
Sustitución	0	0	0	0,00%
Formación	0	0	0	0,00%
Prácticas	0	0	0	0,00%
ETT, 2008, 2009	22	88%	3	12,00%
Subcontratación	10	76,92%	3	23,08%

CVE-Núm. de registre: 062010006202

Trabajo a domicilio	0	0	0	0,00%
Interinos/as	0	0	0	0,00%
Relevo	9	100%	0	0,00%
Jubilación parcial	9	100%	0	0,00%

En la contratación indefinida se constata que el 100% de las mujeres que hay en la Empresa tienen contrato indefinido frente al 96,66% de los hombres, aunque en este tipo de contrato las mujeres representen el 3,40% del total de contratos indefinidos, con este dato podemos observar que no existe ninguna discriminación por razón de sexo en cuanto a la contratación pese a que como ya hemos comentado la presencia es escasa.

En cuanto a la contratación atípica se observa que en Obra y Servicio durante los años 2008 y 2009 se han efectuados tres contratos en que la presencia de la mujer ha sido del 33,33% y la de hombres del 66,67%.

En los contratos de puesta a disposición de ETT durante el año 2009 se han efectuados veinticinco y la presencia de mujeres ha sido del 12% y la de hombres del 88%.

En cuanto al personal subcontratado que efectúa servicios permanentes son trece trabajadores/as y la presencia de mujeres es del 23,08% y la de hombres el 76,92%.

En relación a las contrataciones de Relevo, son nueve trabajadores que sustituyen a trabajadores/as que se acogen a la Jubilación Parcial y sólo hay presencia de hombres en la actualidad.

Para incidir en la contratación de mujeres se llevarán a cabo las siguientes medidas:

1. Las contrataciones indefinidas que se efectúen serán de mujeres en mayor proporción, con el objetivo de ir corrigiendo las diferencias actuales.

2. La contratación atípica en los casos que se efectúen, serán más equilibrada entre hombres y mujeres, corrigiendo la situación que se ha dado hasta ahora.

Jornada laboral

La distribución de la plantilla en relación a la jornada laboral es; 119 trabajadores con jornada intensiva en turnos rotativos, 92 trabajadores/as en turno central con jornada partida y 4 con jornada intensiva, 9 trabajadores con jornada reducida en situación de Jubilación Parcial.

Jornada laboral

Tipos de jornada	Hombres	%	Mujeres	%
Jornada completa intensiva y rotativa	123	100,00%	0	0,00%
Jornada completa partida	85	92,39%	7	7,61%
Jornada parcial	0	0,00%	0	0,00%
Jornada reducida	9	100%	0	0,00%

Se observa que sólo hay presencia de mujeres, donde se realiza jornada completa con horario partido, no estando presente en las otras modalidades de jornadas. No podríamos por tanto afirmar que existe discriminación alguna por el tipo de jornada, aunque sí que se observa la falta de personal femenino en los otros tipos de jornada que se están realizando en la Planta.

También se debe destacar la no utilización de jornada parcial, empleándose exclusivamente la modalidad de jornada reducida para los trabajadores acogidos a la jubilación parcial.

Se puede observar el desequilibrio que existe actualmente entre hombres y mujeres, por tanto es necesario emprender acciones que corrijan esta situación, para ello se deben llevar a cabo las siguientes medidas:

1. Fomentar la contratación de mujeres en los turnos y horarios donde actualmente no tiene presencia.

2. Contratar mujeres en todas las Secciones y Departamentos que existen en la Empresa.

CVE-Núm. de registre: 062010006202

3. Informar sobre el acceso y la utilización de la jornada reducida que se contempla legalmente entre hombres y mujeres en los casos de necesidad de cuidados.

4. Flexibilizar la jornada ordinaria para que no sea necesario acogerse al derecho de conciliación.

5. Todos los derechos recogidos en el Convenio se aplicarán a todas las personas contratadas, independientemente de la modalidad de jornada que efectúe.

Representatividad de las mujeres

En el mercado laboral nos encontramos en general que las mujeres y los hombres ocupan sectores ocupacionales muy diferentes. Esta división ocupacional también se presenta en la Empresa en las que hay categorías en Secciones y Departamentos muy feminizados, así como otros muy masculinizados.

Segregación ocupacional

Categorías profesionales	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Personal titulado superior	4	0	4	0%
Personal titulado medio	15	0	15	0%
Jefe/a de personal, encargado/a de general fábrica, encargado/a general	2	0	2	0,00%
Jefe/a de administración de 2ª, delineante superior, encargado/a general de obras, jefe/a de sección de organización científica del trabajo de 2ª, jefe/a de compras.	16	1	17	5,88%
Oficial/la administrativo/va de 1ª, delineante de 1ª, técnico de organización de 1ª, jefe/a encargado/a de taller, encargado/a de sección.	15	3	18	16,67%
Delineante de 2ª, técnico de organización de 2ª, analista de 1ª, viajante, capataz, contramaestre, especialista de oficio.	11	0	11	0,00%
Oficial/la administrativo/va de 2ª, corredor, oficial/la de 1ª de oficio.	121	3	124	2,42%
Auxiliar administrativo/va, oficial/la de 2ª de oficio.	33	0	33	0,00%
Almacenero/a, cobrador/a, ayudante de oficio, portero/a, ordenanza, especialista de 1ª.	0	0	0	0
Peón especializado	0	0	0	0
Peón ordinario	0	0	0	0
Aspirante administrativo/va, Aprendices/zas de 3º y 4º año.	0	0	0	0
Aprendices/zas de 1º y 2º año.	0	0	0	0

Las mujeres están localizadas y concentradas en tres determinadas categorías, relacionadas con trabajos administrativos en todos los casos.

Se debe intentar diversificar la presencia de hombres y mujeres en las diferentes categorías, secciones y departamentos de la empresa, para ello se debe llevar a cabo las siguientes medidas:

1. Fomentar la contratación de mujeres para las categorías, secciones y departamentos donde no tienen presencia, con el objetivo de equilibrar la distribución de mujeres y hombres en la empresa.

2. Establecer una descripción y evaluación del puesto de trabajo que evite valoraciones sexistas.

Formación

En este apartado hemos estudiado las distintas acciones formativas que se han llevado a cabo durante los últimos dos años. El diagnóstico de la situación actual es que pese a que el número de mujeres es reducido, en todas las formaciones que se han llevado a cabo en la Empresa ha habido presencia de mujeres, así como por ejemplo la formación del nuevo sistema informático de finanzas, la capacitación sobre liderazgo, los cursos de inglés oral, etc. En este sentido podemos concluir que existe un acceso total y en igualdad de condiciones tanto del personal femenino como del masculino.

Formación. Años 2008 y 2009.	Hombres	Mujeres	Total	%Mujeres
Personas formadas a iniciativa de la Dirección.	0	0	0	0%
Personas formadas a iniciativa propia.	0	0	0	0%
Personas con becas o ayudas.	0	0	0	0%

CVE-Núm. de registre: 062010006202

Formación. Años 2008 y 2009.	Hombres	Mujeres	Total	%Mujeres
Asistentes a cursos de formación presencial en horario laboral.	47	4	51	7,8%
Asistentes a cursos de formación presencial fuera del horario laboral.	39	2	26	7,6%
Asistentes a cursos de formación no presencial.	12	2	14	14,29%

La Comisión de Igualdad considera la formación profesional de las/os trabajadoras/es como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la Empresa con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal de las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla.

La formación es uno de los principales medios tanto para cubrir con garantía el puesto de trabajo como para optar a promocionar, es importante que hombres y mujeres accedan por igual a la formación.

En el Convenio colectivo en su artículo 14 contempla en su primer párrafo que con el objeto de facilitar la adaptación a las mejoras técnicas y cambio de organización, así como facilitar las acciones de formación, se podrán realizar planes de formación en el marco del acuerdo nacional de formación continua, o los que mejor se adapten a las necesidades de la Empresa, y conociendo la realidad y las necesidades generales que tienen los trabajadores/as de la Empresa en materia de formación, la Comisión de Igualdad emplaza a la Dirección de la Empresa para que lleve a cabo las medidas siguientes:

1. Las representaciones de la Dirección y Comité de Empresa tal como se recoge en el mencionado Artículo 14 del Convenio colectivo, podrán establecer un Plan de formación para todo el personal que componen las distintas secciones y departamentos de la empresa.

2. Los cursos de formación se efectuarán preferentemente en horarios de jornada laboral, así se facilita la asistencia de hombres y mujeres por igual.

3. Previamente se elaborará un análisis de las necesidades formativas del personal y la empresa.

4. Se debe garantizar que todo el personal, pueda asistir a la formación que se implante en las secciones y departamentos a los que cada uno/a pertenecen, teniendo presente cuando se vayan a organizar los diferentes turnos y horarios del personal, así como las obligaciones familiares.

5. Establecer formación dirigida a las posibles promociones que se realicen en la Empresa, garantizando la participación y asistencia en igualdad de condiciones de hombres y mujeres.

6. Implantación de la formación específica necesaria, para cada puesto de trabajo, adaptando tal formación a los cambios técnicos y organizativos que se puedan producir.

Retribución

Las estadísticas en general de la sociedad actual demuestran que las mujeres cobran menos que los hombres aunque hagan el mismo trabajo. La discriminación salarial se presenta pocas veces de forma directa y habitualmente no se esconde en el salario base sino en las mejoras voluntarias, los complementos personales, o los pluses de productividad.

Hay que distinguir entre discriminación y desigualdad salarial. La discriminación se produce cuando la mujer respecto a los hombres cobra menos por el hecho de serlo en un trabajo de igual valor. Está prohibido por Ley a través de los artículo 28 del Estatuto de los trabajadores y por el 14 de la Constitución española. La desigualdad salarial es un problema más complejo porque tiene causas diversas y muchas veces, un disfraz sutil. Hay desigualdad cuando los complementos salariales benefician más a los hombres y sus trabajos están más valorados.

En la empresa, respecto a las secciones y categorías donde hay presencia de ambos sexos, estudiando el salario medio mensual del año 2009 no se observa ni discriminación ni desigualdades en la retribución de hombres y mujeres y se constata que se respetan los mínimos que marca el Convenio colectivo.

La Comisión de Igualdad considera imprescindible que no se produzcan diferencias salariales entre las mismas categorías entre mujeres y hombres, con similares y/o iguales puestos de trabajo y responsabilidad.

Igualmente la Dirección de la empresa está comprometida, en la aplicación del principio de la política de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

CVE-Núm. de registre: 062010006202

Promoción

En general en las empresas las mujeres no acostumbran a ocupar puestos de responsabilidad y no tienen el mismo acceso que los hombres a la promoción. Aunque esta situación no tiene porqué darse en la Empresa, es importante comprobarlo con datos. También es importante comprobar las promociones de hombres y mujeres y su evolución a lo largo del tiempo.

Promoción. Años 2007, 2008 y 2009	Hombres	Mujeres	Total	%Mujeres
Promoción salarial sin cambio de categoría	-	-	-	-
Promoción de categoría por prueba objetiva	-	-	-	-
Promoción de categoría automática por antigüedad	-	-	-	-
Promoción de categoría discrecional	19	4	23	17,39%
Promoción a otro departamento	-	-	-	-

Teniendo en cuenta que la plantilla está formada por 7 mujeres y 217 hombres, la promoción porcentual del total de mujeres es muy superior a la de los hombres, aunque el número de promociones sea menor el de las mujeres que el de los hombres.

Se constata que han promocionado 4 mujeres que representan el 57,14% del total de las mismas en plantilla y 19 hombres que representa el 8,76% del total de los mismos en plantilla. Dando como resultado que han promocionado el 10,27% del total de plantilla de 224 trabajadores/as a final del año 2009.

La Comisión de Igualdad considera que se debe llevar a cabo las siguientes medidas:

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

2. Potenciar la participación de mujeres en el tribunal o comité de promoción.

3. Se establecerán medidas de acción positiva en aquellos puestos, categorías y secciones en las que las mujeres están infrarrepresentadas, para que en igualdad de méritos y capacidad las mujeres asciendan.

Conciliación

La Comisión de Igualdad, informará de los derechos de conciliación reconocidos por Ley, velará para su cumplimiento en la Empresa y se asegurará de que sea accesible para todas/os las/os trabajadoras/es de la plantilla, independientemente del sexo y la condición laboral (indefinido, eventual, temporal, jornada completa, jornada partida, etc.).

Conciliación, 2008, 2009

Permisos retribuidos	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje mujeres
Suspensión por maternidad	0	1	1	100%
Suspensión por paternidad	4	0	4	0%
Permiso de lactancia y reducción de jornada	0	0	0	0%
Riesgo durante el embarazo	0	0	0	0%
Riesgo durante la lactancia natural	0	0	0	0%

En el Convenio colectivo de la empresa en su artículo 109, contempla con el objetivo de desarrollar la conciliación de la vida familiar y laboral algunos derechos de los recogidos en la legislación, haciendo referencia a que los que no estén recogidos se aplicará lo que establece la legalidad vigente.

En la empresa durante los dos últimos años solamente se han acogido algunos de los trabajadores/ as a permisos de paternidad y de maternidad, aunque con una mayor información sobre los derechos reconocidos sobre este tema, probablemente habrá una mayor utilización de los mismos, por ello es preciso lo siguiente:

1. 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.

CVE-Núm. de registre: 062010006202

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

4. La Dirección de RRHH, facilitará y gestionará ante los organismos oficiales las posibles medidas a las que se acojan los trabajadores/as en materia de conciliación.

5. Promover y aplicar medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y la empresa.

Condiciones físicas del entorno de trabajo

Para la incorporación de la mujer a los puestos de trabajos de las distintas secciones en la empresa se debe adaptar y adecuar lo siguiente:

1. Revisar el diseño del puesto y de entorno de trabajo, para adaptarlo a las necesidades y características de mujeres y hombres.

2. Adecuar los espacios comunes y compartidos (salas, vestuarios, lavabos, duchas, etc.) a las necesidades de mujeres y hombres.

Medidas de aplicación

1. La Comisión de Igualdad coordinará el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, supervisando la puesta en funcionamiento de proyectos para la integración de la perspectiva de género en la empresa. Llevará a cabo una labor formativa, de asesoramiento, sensibilización y coordinación en materia de igualdad, utilizando y fomentando el uso de un lenguaje no sexista.

2. Con independencia de las facultades de la Comisión de Igualdad, se garantiza el compromiso de la dirección de la empresa en relación a la participación e implicación de la representación de los trabajadores/as, en la realización de los proyectos que se lleven a cabo para las políticas de igualdad.

3. Es necesario que algún miembro de la Comisión de Igualdad esté situado/a orgánicamente en el Departamento de Recursos Humanos mediante contratación estable, que tenga acceso a las diferentes estructuras orgánicas de la Empresa para poder llevar a cabo las funciones que le corresponde, con el soporte material y de personal correspondiente.

4. La Comisión de Igualdad deberá llevar a cabo las actividades siguientes:

a) Coordinar la implementación de Igualdad de la Empresa.

b) Coordinar la ejecución de las acciones incluidas en el Plan de igualdad, así como proponer la creación de comisiones específicas para garantizar su aplicación y seguimiento.

c) Evaluar y hacer el seguimiento del Plan de igualdad, realizar mejoras respecto a los objetivos contemplados en el mismo.

Prevención del acoso sexual por razón de sexo y moral.

Declaración de principios

La dirección de la empresa y la representación de los/as trabajadores/as tienen el deber de velar por la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores/as, así como prevenir todo tipo de acoso o intimidación, ya sea sexual o por razón de sexo y moral, en el seno de la Empresa.

Considerando lo anterior y basándose en la libertad y la dignidad que toda persona tiene, no se permitirán conductas de acoso sexual o por razón de sexo, que afecten a la dignidad de la persona objeto del mismo.

CVE-Núm. de registre: 062010006202

Con respecto al acoso moral, que puede llegar a producir daños irreversibles en la salud, no se permitirán actitudes que consistan en el maltrato persistente, deliberado y sistemático por parte de mandos superiores ni entre los propios trabajadores/as hacia una persona determinada.

Las personas que se sientan acosadas sexual, por razón de sexo o moralmente lo pondrán en conocimiento de la dirección de la empresa y de la representación de los trabajadores/as y ambos, conjuntamente, deberán recabar los datos y llevar a cabo el seguimiento adecuado para tomar las medidas oportunas con la mayor rapidez y el sigilo que el caso requiere.

Prevención del acoso

La dirección de la empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos del mismo.

Con esta finalidad se establecerán medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores/as contribuirán a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as frente al mismo y la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Definiciones

Acoso moral o mobbing: Conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona en su puesto de trabajo. Estas conductas de acosos pueden ser muy variadas, desde ataques verbales o físicos, o acciones más sutiles como la denigración de la faena hecha o el aislamiento social, hasta la destrucción psíquica y moral de la víctima. Se concretan como ejemplo:

Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajos imposibles de realizar o privándole absolutamente de trabajos, ocultación de información imprescindible para realizar las tareas…Amenazas o comunicación manifiestamente hostil…

Acciones contra la dignidad y reputación del/la afectado/a, haciendo comentarios injuriosos hacia su persona, su familia, su entorno…

Acoso sexual y por razón de sexo: El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso por razón de sexo es 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.

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 considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso sexual no tiene porque ser ejercido por una persona con cargo superior, también pueden maltratar compañeros/as de trabajo que están en la misma categoría que la persona acosada sexualmente. Se relaciona algunas conductas que pueden ser consideradas de acoso sexual, desde la más leve a las más graves: chistes de naturaleza y contenido sexual reiterados y no deseados, la decoración del entorno con contenidos sexuales, acercamientos, petición de citas de manera reiterada, gestos y miradas continuas, preguntas reiteradas sobre la vida sexual, insinuaciones constantes, petición de relaciones sexuales a cambio de favores laborales, abrazadas y besos no deseados, tocamientos, acorralamientos, actos sexual bajo presión o asaltos sexual.

Sujetos activo y pasivo: Se considerará sujeto activo de acoso, jefes, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados/as con la víctima por causa del trabajo.

Se considerará sujeto pasivo de acoso, cualquier trabajador/a independientemente del mismo nivel y de la naturaleza de la relación laboral.

CVE-Núm. de registre: 062010006202

Tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual: Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros/as de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la Empresa. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con contenidos sexuales, etc.

Acoso horizontal: Es aquel se da entre personas trabajadoras que son compañeras/os.

Acoso vertical ascendente: Es el aquel que ejerce una persona subordinada hacia una persona superior jerárquicamente.

Acoso vertical descendente: Es aquel que ejerce una persona superior jerárquicamente hacia una persona subordinada.

Protocolo de actuación

1. Para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, la Dirección de la Empresa, la Representación de los/as Trabajadores/as y la Comisión de Igualdad, apuestan firmemente por promover las acciones necesarias para la sensibilización de la plantilla y personas relacionadas y vinculadas con la empresa, para ello se efectuará campañas de información, comunicación y formación, así como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas.

Estas campañas difundirá el principio de este protocolo, con el objetivo que se asuma como propio en su relación diaria entre todas las personas integrantes de la plantilla y vinculados o dependientes de la Empresa.

2. El protocolo de actuación comprende los siguientes principios:

a) El compromiso de la Dirección de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por el personal de la plantilla y vinculados o dependientes de la Empresa.

b) Se informará y se comunicará a todo el personal de plantilla, como vinculados o dependientes de la Empresa, el deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Procedimiento en caso de acoso

1. La Comisión de Igualdad recibirá las denuncias de acoso, efectuará la investigación y levantará resolución, así como propondrá cuantas medidas crea conveniente para prevenir el acoso.

2. La persona que considere que ha sido sometida o ha sido testigo de algunos de los comportamientos descritos en el presente documento, elevará una denuncia por escrito o verbal y lo pondrá en conocimiento de la Dirección y del Comité de Empresa, y éstos lo remitirán a la Comisión de Igualdad.

Durante el proceso y hasta la resolución del mismo las personas de la Dirección, el Comité de Empresa, preservarán los datos personales de los/as implicados/as.

CVE-Núm. de registre: 062010006202

La Comisión de Igualdad recabará los datos y llevará a cabo el seguimiento adecuado para tomar las medidas oportunas con la mayor rapidez y el sigilo que el caso requiere.

La Comisión de Igualdad una vez recibida la denuncia abrirá expediente de investigación en un máximo de 48 horas, si desestima la denuncia, deberá emitir un informe motivado e informando a la persona denunciante.

Si acepta la denuncia, en un plazo de 15 días hábiles investigará los hechos y emitirá un dictamen informando a las partes.

Una vez informadas, las partes tendrán 7 días hábiles para efectuar las alegaciones que consideren oportunas sobre el contenido del dictamen.

La Comisión de Igualdad cuando reciba las alegaciones de las partes, emitirá un informe donde catalogará la conducta y propondrá las actuaciones correctoras y sancionadoras, comunicándolo a las/os afectadas/os y a la Dirección de RRHH.

La Comisión de Igualdad propondrá durante el proceso si lo cree oportuno, medidas cautelares para evitar la continuidad o agravamientos de los hechos para proteger a la posible víctima.

El procedimiento previsto en este apartado no impide el ejercicio de las acciones legales que la persona afectada crea o estime oportunas.

De todo el procedimiento llevado a cabo por la Comisión de Igualdad quedará constancia por escrito, con la confirmación a través de las firmas de todas aquellas personas que se haya considerado necesario y hayan participado en el proceso.

Faltas y sanciones

1. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y el acoso moral se considerarán como falta muy grave.

Las falsas denuncias promovidas por la mala fe y destinadas a dañar el honor y la imagen de otras personas, se tipificará como falta muy grave.

2. La Dirección de la Empresa, conocido los hechos y el informe emitido por la Comisión de Igualdad, aplicará la medida disciplinaria que se contempla en el Convenio Colectivo de Vidriería Rovira S. L. en el Artículo 56 como falta muy grave, así como la sanción que corresponda según se recoge en el Artículo 58 del citado Convenio, que podrá ser desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta el despido, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Para proceder a la sanción será preceptivo la tramitación de expediente contradictorio o sumario, en el que el/la interesado/a, en el plazo de tres días desde la imposición de la falta, pueda presentar las alegaciones o descargo y pruebas que estime conveniente para su defensa.

Responsabilidad de llevar a cabo las medidas contempladas

Es responsabilidad de la Empresa, llevar a cabo, todas y cada unas de las medidas contempladas en los apartados anteriores por mediación de la Comisión de Igualdad.

Con el objetivo de cumplir con lo anterior, la Dirección de la Empresa pondrá a disposición los recursos necesarios humanos, económicos y materiales que se precisen.

Referencias normativas

Las referencias normativas para la elaboración y confección de este Plan de igualdad han sido: La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Estatuto de los trabajadores y Convenio colectivo 2008/2011 de Vidriería Rovira, SL.

CVE-Núm. de registre: 062010006202

Eficacia Jurídica

Todos los apartados, redactados en este documento, tienen contenido normativo.

Disposición final

Si hay o hubiera leyes o normas convencionales de ámbito superior, que afecte o afectará al contenido de lo contemplado en el presente Plan de igualdad, los firmantes del mismo se comprometen a su adecuación.

Barcelona, 16 de desembre de 2010
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé

CVE-Núm. de registre: 062010006202