Boletín Oficial
DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958 Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el **«Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo»,** en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, **por el órgano competente de la Administración anunciante,** o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACION

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, IGUALDAD Y JUVENTUD

Delegación de Toledo

Don Pedro Antonio López Gómez, Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud de La Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.

Hace saber: Que con fecha 19 de abril de 2011 ha tenido entrada en esta Delegación Provincial acuerdo sobre plan de igualdad de la empresa «Calzados Pablo, S.L.», Código de Convenio número 45100012112011 suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, en nombre de los trabajadores, por las Centrales Sindicales de CC.OO y U.G.T, firmado el día 19 de octubre de 2010, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 de Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 98 de 2010, de 1 de junio de 2010 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud).

Esta Delegación Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 26 de mayo de 2011.- El Delegado Provincial de Trabajo Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

ACTA DE FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

Siendo las 11,00 horas del día 19 de octubre de 2010, se reúnen en el domicilio de la empresa las siguientes personas:

Por U.G.T.

Doña María Dolores Aceituno Serena.

Doña Soledad Ruiz Mato.

Por CC.OO.

Doña Susana Castellanos ViIlaverde.

Por la Empresa.

Don Santos Martín-Caro Sánchez.

Se procede a la firma en todas sus hojas de 4 ejemplares originales del plan de igualdad de la empresa, acordándose la entrega de un ejemplar a la autoridad laboral competente.

Por U.G.T.

María Dolores Aceituno Serena.

Soledad Ruíz Mato.

Por CC.OO.

Susana Castellanos Villaverde.

Por la empresa.

Santos Martín-Caro Sánchez.

PLAN DE IGUALDAD DE CALZADOS PABLO, S.L.

I. Introducción

Contexto y manifiesto.

La Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo reconoce la plena igualdad de género ante la Ley. Tal como contempla su exposición de motivos, la igualdad plena efectiva, entre mujeres y hombres es «aquella perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill.

El presente plan obedece a un requerimiento legal, pero lo más importante, al reconocimiento de un derecho natural: combatir cualquier tipo de discriminación de género, situando a la mujer en el lugar que por su naturaleza le corresponde, en paridad e igualdad con el hombre.

Esta exigencia obliga a Calzados Pablo, S.L. a adoptar una reglamentación que prevenga cualquier discriminación de género y promueva el acceso de la mujer a cualquier instancia, oficio o desempeño laboral en situación de equidad. Calzados Pablo, S.L. manifiesta que su politica laboral y de desarrollo de sus Recursos Humanos siempre ha estado presidida por el principio de no discriminación. De hecho, como norma general, en la gran mayoría de aspectos analizados en el diagnóstico de situación de la compañía, existe una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Calzados Pablo, S.L. manifiesta su:

Respeto a los derechos y la dignidad de las personas sin distinción de género.

Acatamiento a los principios rectores de una conducta íntegra, honrada y responsable.

Rechazo a cualquier forma de discriminación.

Consecuentemente, la empresa integra en su normativa interna de relaciones laborales el presente Plan de Igualdad con el objetivo

de promover la igualdad de oportunidades en los distintos órdenes funcionales de su organización.

Considerando el diagnóstico de situación efectuado y, teniendo en cuenta la presencia equilibrada generalizada de hombres y mujeres en la empresa, la Comisión Negociadora acepta la siguiente propuesta de Plan de Igualdad.

Definiciones.

El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y la representación sindical de U.G.T. y CC.OO., de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3 de 2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos de igualdad a alcanzar. A tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre si, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con posterioridad a la realización de los análisis/diagnósticos realizados siguiendo los modelos del Instituto de la Mujer y la representación sindical.

A los efectos de interpretación de este Plan, la Comisión Negociadora del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo (cfr. artículos 3-13):

1. Principio de igualdad.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla de la empresa, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley, esto es «las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento».

2. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación yen la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

Garantiza la igualdad de trato y oportunidades, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional. en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

3. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

Mediante negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

4. Discriminación directa e indirecta.

Se entiende por discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

5. Acciones positivas.

Medidas especificas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

6. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Entendemos por el primero, 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.

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

7. Discriminación por embarazo o maternidad.

Se considerará discriminatorio cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

8. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

9. 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.

10. Consecuencias juridicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideran nulos y sin efecto y, darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que serán reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

11. Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.

Tal y como establece la Ley Organica 3 de 2007, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ellos, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas como, los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurtdica o formal. Tal y como establece la Ley Organica 3 de 2007 en su exposición de motivos, tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 CE. habrán de ser razonables y proporcionados con el objetivo perseguido en cada caso.

El Plan de Igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Ambito de aplicación.

El presente plan de igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de Calzados Pablo, S.L.

Los objetivos y medidas que integran este Plan de Igualdad se han establecido en función al resultado obtenido tras el diagnóstico de situación previamente elaborado respecto a dicha sociedad.

Comisión de Seguimiento y Vigencia temporal.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas, la comisión será paritaria entre empresa y la representación de los trabajadores.

Se establece un plazo de vigencia del presente Plan de tres años desde la fecha de la firma del mismo, prorrogándose tácitamente por periodos anuales naturales, salvo que se produjere denuncia, con al menos un mes de antelación por la mitad de los miembros de la Comisión, en cuyo caso el documento será refundido.

II. Diagnóstico de situación

La negociación del presente Plan de Igualdad ha ido precedida por la firma de un compromiso de la dirección en el que pone de manifiesto su deber de implantación del presente Plan, y la creación de un equipo de trabajo que ha trabajado en recabar los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico de situación y, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la empresa en relación a las materias que había que abordar (ver anexos A-E).

Ficha técnica de la empresa

Nombre o Razón Social	Calzados Pablo, S.L.
Forma Jurídica	Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.L.)
Actividad	CNAE 2009 – 1520 Fabricación de Calzado.
Provincia	Toledo
Municipio	Fuensalida
Teléfono	925 784 377
Página web	www.pablosky.com
Fecha de finalización del Informe	7 de Octubre de 2010
Persona de contacto	Santos Martín-Caro Sánchez
Correo electrónico	smartinc@pablosky.com

Contextualización y características generales de la empresa

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo y tipo de contrato

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla Fija	146	55%	114	43%	260
Eventuales	2	1%	3	1%	5
Plantilla desagregada por sexo	148	56%	117	44%	265

Tabla 2: Representación legal de la plantilla

Representante	Mujer	Hombre	Sindicato
Aceituno Serena, María Dolores	☑		UGT
Castellanos Villaverde, Susana	☑		CCOO
Fraga Tridencio, Yolanda	☑		UGT
Fraguas López, Azucena	☑		CCOO
García-Arcicollar González, Laura	☑		UGT
Gómez Diez, María Elena	☑		CCOO
Manzanero Ruiz, Mercedes	☑		CCOO
Pérez González, Alberto		☑	UGT
Pérez Torres, Miguel Ángel		☑	UGT
Ruiz Mato, Soledad	☑		UGT
Ruiz Mato, Vanesa	☑		UGT
Sánchez-Heredero Gil-Azañas, Vanesa	☑		CCOO
Sánchez-Infantes Rodríguez, Carlos		☑	CCOO
TOTALES	10	3	

Tabla 3: Representación de la plantilla por edades y sexo

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 16 - 20 años	0	0%	3	1%	3
20 - 30	47	18%	22	8%	69
30 - 40	46	17%	21	8%	67
40 - 50	43	16%	36	14%	79
50 - 60	11	4%	31	12%	42
Más de 60 años	1	0%	4	2%	5
TOTAL	148	56%	117	44%	265

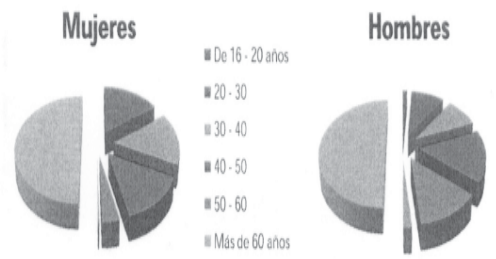

Tabla 4: Distribución de la Plantilla por Departamentos y Nivel Jerárquico

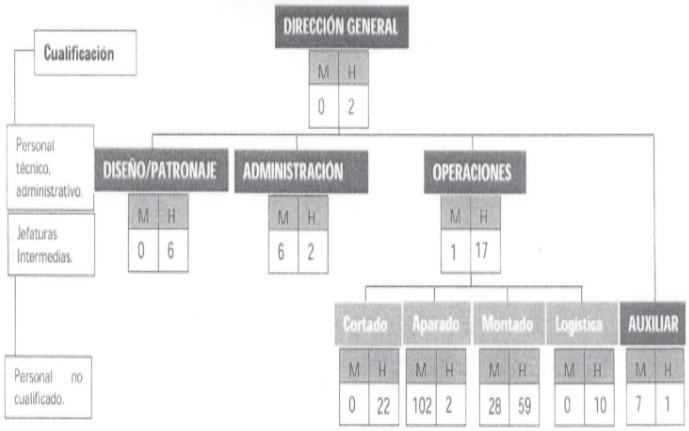

Tabla 5: Distribución de la Plantilla por tipo de Contratación

TIPOS DE CONTRATOS	Hombres	Mujeres
Fijos a tiempo completo	109	133
Fijo discontinuo	5	2
Por obra a tiempo parcial	0	11
Eventuales	3	2
TOTALES	117	148

Tabla 6: Distribución de la Plantilla por Bandas Salariales (Salario Bruto anual – datos de 2009)

Bandas Salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	2	1%	2	1%	4
Entre 7.201 € y 12.000 €	13	5%	3	1%	16
Entre 12.001 € y 14.000 €	19	7%	10	4%	29
Entre 14.001 € y 18.000 €	85	32%	30	11%	115
Entre 18.001 € y 24.000 €	24	9%	61	23%	85
Entre 24.001 € y 30.000 €	5	2%	4	2%	9
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0%	4	2%	4
Más de 36.000 €	0	0%	3	1%	3
TOTAL	148	56%	117	44%	265
Salario Medio Ponderado	*16.116,22 €*		*19.608,55 €*		

Tabla 7: Bajas temporales y permisos último año

CONCEPTO	Hombres	Mujeres
Enfermedad Común	50	83
Accidente de trabajo	3	3
Suspensiones maternidad/paternidad	4	5
Excedencia por cuidado de hijo/a		2
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a		4
Reducción de jornada por motivos familiares		1
Reducción de la jornada por lactancia		2
TOTALES	57	100

Datos cuantitativos y cualitativos

De los datos cuantitativos manifestados en el contexto anterior, se desprende la presencia equitativa generalizada de mujeres y hombres en la empresa, cumpliéndose el principio de igualdad en los términos que marca la Ley Organica 3 de 2007 y que la Comisión Negociadora del presente plan asume como propios.

Cualitativamente, la información ha sido recabada mediante un cuestionario difundido a la totalidad de la plantilla. Dicho cuestionario fue elaborado siguiendo las pautas y modelos que marca el Instituto de la Mujer en su modelo de informe de diagnóstico, y sus resultados pueden consultarse en los anexos E y F del plan.

En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Marco General.

Género.

Niveles jerárquicos y areas.

2. Gestión de los Recursos Humanos.

Selección y reclutamiento.

Movimientos internos de personal.

Promoción interna.

Bajas temporales, permisos, responsabilidad familiar y conciliación de la vida. Laboral y Familiar.

3. Salario y tiempo de trabajo.
4. Comunicación interna.

Areas de actuación.

Las áreas de actuación propuestas en el Diagnóstico de Situación son las siguientes:

I. Revisar los procedimientos utilizados en los procesos de selección.

II. Impulsar la presencia del sexo menos representado en determinadas áreas funcionales.

II. Disponer de información en materia de igualdad de trato.

IV. Garantizar la igualdad de trato en la promoción profesional.

V. Utilizar una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de cursos de formación y vacantes.

VI. Sensibilizar a los trabajadores en igualdad de oportunidades y de trato en los distintos niveles jerárquicos de la empresa.

VII. Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal. familiar y laboral.

VIII. Asegurar la igualdad de trato en materia retributiva.

III. Objetivos del plan.

En función al diagnóstico de situación de Calzados Pablo S.L., se establecen como objetivos de actuación, los siguientes:

Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo, a su desarrollo profesional ya las condiciones de trabajo.

Apoyar a las mujeres trabajadoras en el acceso a determinados puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, y viceversa.

Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, caracterlsticas de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social convicciones, ideas politicas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, dentro del estado español.

Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: a nivel de representación legal, en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.

Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.

Promover criterios homogéneos en la empresa en materia de gestión de Recursos Humanos que garanticen la plena igualdad de oportunidades de trabajadores.

Llevar a cabo acciones de sensibilización a los mandos de la entidad sobre la igualdad de trato y oportunidades.

Garantizar la promoción profesional mediante el establecimiento de criterios que aseguren el reconocimiento de los méritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo.

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante la sensibilización y difusión de las medidas existentes legalmente, y las establecidas en el apartado siguiente del presente plan.

IV. Estrategias y prácticas concretas.

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

I. MEDIDAS EN MATERIA DE ACCESO AL EMPLEO

Se asumirán las siguientes acciones:

a. No utilización del lenguaje sexista en las ofertas de empleo que la empresa realiza mediante publicidad interna y mediante Internet.

b. La empresa, en las escasas ocasiones que contrata servicios externos en esta materia, cuidará de que la entidad contratista disponga de criterios aplicables a los procesos de selección que aseguren la plena igualdad entre candidatos y candidatas.

c. Se garantiza la utilización de pruebas de selección de personal que no discriminen competencias o habilidades profesionales que supongan la sobrevaloración de un sexo sobre otro.

d. La entidad se compromete a suprimir, en el formulario de solicitud de empleo que deben completar todos los candidatos que optan a un puesto de trabajo en la empresa, las referencias directas actualmente existentes relativas al estado civil y al número de hijos (ver formulario propuesto en anexo G).

e. Al inicio de cada proceso de selección se comunicarán de forma clara los criterios utilizados para evaluar a los candidatos al puesto, garantizando la ausencia de discriminación e igualdad de oportunidades.

II. IMPULSAR LA PRESENCIA DEL SEXO MENOS REPRESENTADO EN DETERMINADAS AREAS FUNCIONALES

a. Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas funcionales y niveles jerárquicos de la empresa.

b. Se prestará especial atención por parte de la empresa a la promoción profesional de las mujeres en departamentos técnicos y mandos intermedios. Para ello, la empresa se compromete a impartir formación que facilite que las mujeres trabajadoras puedan optar a puestos de mayor responsabilidad en los departamentos mencionados.

c. La empresa garantiza la presencia de mujeres trabajadoras en actividades formativas que potencien las habilidades en aquellas áreas donde se aprecie una desigualdad.

d. En todos los procesos de formación y promoción interna, se consultará y se dará participación a los RTL, para establecer las estrategias necesarias para cumplir con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

III. DISPONER DE INFORMACION EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO

a. La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, cuando estos así lo soliciten, la información estadística desagregada por sexos de:

Plantilla por tipo de contratación.

Representantes legales de la plantilla.

Plantilla por edades.

Plantilla por niveles jerarquicos y departamentales.

Bajas temporales y permisos.

Plantilla desagregada por bandas salariales.

b. Esta información deberá referirse al periodo concreto que se establezca por la Comisión de Seguimiento.

c. El presente plan estará disponible para todo aquel trabajador que desee consultarlo y se garantiza que la Comisión de Seguimiento proveerá de las explicaciones y aclaraciones oportunas a aquel que lo solicite.

IV. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO EN LA PROMOCION PROFESIONAL

La Compañía tomará las siguientes medidas:

a. Se garantizará la igualdad de oportunidades en la promoción

profesional, evaluando siempre a través de idénticos métodos los méritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo por cada uno de los trabajadores, con independencia del sexo.

b. La empresa se compromete a que, en igualdad de méritos y capacidad entre un hombre y una mujer, tendrán preferencia en la promoción interna las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que se encuentren infrarrepresentadas, en especial, en la promoción a puestos de Encargado/a de Sección.

c. La empresa se compromete a dar la suficiente información en caso de vacantes en puestos jerárquicamente superiores, en especial los mandos intermedios, para que todo aquel interesado o interesada pueda participar en el proceso de promoción, en igualdad de condiciones.

d. Se informará, y motivará a las mujeres para que puedan participar en los procesos de promoción profesional en igualdad de condiciones a los hombres.

e. Al inicio de cada proceso de promoción interna se comunicarán de forma clara los criterios utilizados para evaluar a los candidatos al puesto, para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso.

f. En cada proceso de promoción interna se consultará y negociará con la RTL, las distintas pruebas y criterios encaminados a objetivizar la participación de los trabajadores y trabajadoras, bajo el principio de igualdad de oportunidades.

V. UTILIZAR UNA MAYOR VARIEDAD DE CANALES DE COMUNICACION PARA HACER LLEGAR LA OFERTA DE CURSOS DE FORMACION Y VACANTES

a. Creación, a petición de los representantes legales de los trabajadores, de nuevos puntos de información e interés para la plantilla, situándolos en lugares visibles recomendados por los representantes.

b. En caso de oferta formativa, se garantiza la difusión de un boletín o circular con los detalles de la misma. Se colocará en los tablones de información y, también podrá ser solicitado por el trabajador a la dirección de la empresa.

c. Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño.

d. Trasladar a los mandos intermedios y a todos aquellos que se encuentren directamente involucrados en la selección de personal de la existencia de este plan, así como de sus objetivos y las maneras de conseguirlos.

VI. SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN LOS DISTINTOS NIVELES JERARQUICOS DE LA EMPRESA

La empresa formará en igualdad de oportunidades a Directivos, Mandos Intermedios y responsables de RRHH que estén implicados en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras; todo ello en colaboración con la RTL.

VII. MEJORAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Sin perjuicio de las acciones mencionadas en el presente documento, la Dirección de la Compañia garantiza el ejercicio efectivo de cualquier derecho reconocido legal y convencionalmente en materia de igualdad y muy especialmente aquellos ligados, directa o indirectamente, a la maternidad/paternidad y a las responsabilidades familiares.

La plantilla de la Compañía tiene unas características que hacen que estas medidas de conciliación adquieran gran importancia. En este sentido existen en la Compañia distintas medidas de conciliación entre la vida laboral y personal.

En relación con los permisos retribuidos, en la actualidad la Compañía concede los siguientes:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho; pudiendo optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia, sin retribución

b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, abuelos, nietos o hermanos).

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c. Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos.

d. Se reconocerá a la pareja con convivencia en forma estable (superior a nueve meses) cuando aquella quede acreditada convenientemente.

e. El trabajador que curse estudios académicos correspondientes a títulos oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación, tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo inpispensable para concurrir a exámenes.

f. Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica pública debidamente justificada.

g. Por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica pública de menores de dieciocho años o impedidos psicofísicos a cargo del trabajador dentro de la provincia en la que radique el centro de trabajo y localidades limítrofes en las que el trabajador tuviera fijada su residencia habitual.

h. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, a continuación del periodo de suspensión, en los términos que acuerden la trabajadora y la empresa; en su defecto, la acumulación se llevará a cabo a continuación del periodo de suspensión del contrato por maternidad.

La trabajadora que opte a la acumulación deberá comunicárselo al empresario con quince días de antelación a su disfrute.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

i. Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

j. En todas las excedencias reguladas en la ley, se garantizará la reserva del puesto de trabajo a los trabajadores solicitantes durante tres años.

Todo lo regulado anteriormente sobre permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares y excedencias, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho.

La empresa intentará, cuando sea posible y el volumen de trabajo lo requiera, que las bajas y permisos por maternidad, las reducciones de jornada y excedencias sean suplidas por nuevas contrataciones.

La empresa garantizará que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.

La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.

VIII. MEDIDAS PARA ASEGURAR LA IGUALDAD DE TRATO EN MATERIA RETRIBUTIVA

Se tomarán las siguientes acciones por parte de la Compañia para promover la igualdad en materia retributiva, así como que

el salario a abonar a los trabajadores se determine en función de la responsabilidad del cargo, las aptitudes, habilidades y logros profesionales de cada trabajador en particular, justificandose las diferencias que puedan existir de forma objetiva y proporcional.

a. Garantizar el mantenimiento de un sistema retributivo basado en la valoración de los puestos de trabajo y en los resultados obtenidos, sin distinción alguna por razón de sexo.

b. Evitar la implantación de determinadas ventajas salariales que, por razón de su origen, puedan suponer en un momento determinado la desventaja de un sexo respecto de otro.

c. Realizar revisiones periódicas de los salarios, comparando los salarios de hombres y mujeres e identificando cualquier diferencia.

V. PROCEDIMIENTO ESPECIFICO EN MATERIA DE PREVENCION DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN El TRABAJO

La Dirección de Calzados Pablo S.L. y los Representantes legales de los trabajadores manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

El hostigamiento fisíco y psicológico en el seno de las empresas no es un fenómeno reciente ni exclusivo de un determinado sexo. Tanto trabajadores como trabajadoras pueden ser víctimas propiciatorias de actos de abuso, en sus diversas vertientes, ejercidos por personas que se consideran en posición de predominio físico, psíquico, sexual o jerárquico.

A estos efectos, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.

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

Se considerará en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un Protocolo de Actuación como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Recursos Humanos, el Comité Permanente de Igualdad o la Dirección de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada por la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores y/o el Comité de Igualdad la situación planteada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

VI. SISTEMA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Organica 3 de 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieren adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

A tal fin, el presente Plan establece que, en el plazo de un año, se reunirá la Comisión de Seguimiento y determinará las eficiencias y deficiencias de la puesta en práctica del presente Plan, así como del cumplimiento o eventual incumplimiento que pudiera producirse por parte de la empresa.

Y para que surta sus efectos legales, se firma en Fuensalida, a de octubre de 2010.

Por la Empresa (firma ilegible).

Por la Representación Legal de los Trabajadores (firma ilegible).

GARANTIA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCION

La empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad del 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 de 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 informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y 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 que supongan mejoras respecto a la situación presente, 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 de 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.

En Fuensalida 18 junio de 2010.- Consejero Delegado, Santos Martín-Caro Sánchez.

ACTA DE ENTREGA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCION PARA LA ELABORACION E IMPLANTACION DEL PLAN DE IGUALDAD

Siendo las 13,00 horas del día 18 de junio de 2010, se reúnen en el domicilio de la empresa las siguientes personas:

Por U.G.T.
Doña Maria Dolores Aceituno Serena.
Doña Laura García-Arcicollar González.
Don Miguel Ángel Pérez Torres.
Don Julián de Celis Jiménez.
Don Alberto Pérez González.
Doña Soledad Ruiz Mato.
Doña Vanesa Ruiz Mato.
Por CC.OO.
Doña Susana Castellanos Villaverde.
Don Carlos Sánchez-lnfantes Rodríguez.
Doña Maria Elena Gómez Díez.
Doña Azucena Fraguas López.
Doña Vanesa Sánchez-Heredero Gil-Azañas.
Doña Mercedes Manzanero Ruiz.
Por la Empresa.
Don Santos Martín-Caro Sánchez (Consejero Delegado).

Haciéndose entrega en este acto del compromiso de la dirección para llevar a cabo la mencionada elaboración e implantación del Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

Seguidamente se llevará a cabo la constitución del equipo de trabajo.

Por U.G.T.

María Dolores Aceituno Serena (firma ilegible), Laura García-Arcicóllar, González (ausente), Miguel Angel Pérez Torres (firma ilegible), Julián de Celis Jiménez (firma ilegible), Alberto Pérez González (firma ilegible), Soledad Ruiz Mato (firma ilegible), Vanesa Ruíz Mato (firma ilegible),

Por CC.OO.

Susana Castellanos Villaverde (firma ilegible), Carlos Sánchez-Infantes (firma ilegible), María Elena Gómez Díez. (firma ilegible), Azucena Fraguas López (firma ilegible), Vanesa Sánchez-Heredero (firma ilegible), Mercedes Manzanero Ruiz (firma ilegible).

Por la Empresa.

Santos Martín-Caro Sánchez (firma ilegible),

ACTA DE CREACION DEL EQUIPO DE TRABAJO PARA LA ELABORACION E IMPLANTACION DEL PLAN DE IGUALDAD

Siendo las 13,30 horas del día 18 de junio de 2010, se reúnen en el domicilio de la empresa las siguientes personas:

Por U.G.T.
Doña María Dolores Aceituno Serena.
Doña Soledad Ruiz Mato.
Por CC.OO.
Doña Susana Castellanos Villaverde.
Por la Empresa.
Don Santos Martín-Caro Sánchez.

A fin de constituir el equipo de trabajo para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, determinando que las futuras reuniones de trabajo se llevarán a cabo por las personas antes relacionadas.

Por parte de las distintas secciones sindicales se solicita a la empresa la información requerida en los aspectos cuantitativos para poder iniciar el estudio y análisis para la presentación de propuestas.

Comprometiéndose por su parte la empresa para presentar dicha información a lo largo del mes de junio.

Fijándose una nueva reunión para el próximo día 2 de julio para la entrega de la información solicitada.

Por U.G.T. (firma ilegible).
Por CC.OO. (firma ilegible).
Por la Empresa, Santos Martín-Caro Sánchez.

ACTA DE ENTREGA DE INFORMACION CUANTITATIVA

En Fuensalida, a 2 de julio de 2010 se reúnen en el domicilio de la empresa las siguientes personas:

Por U.G.T.
Doña María Dolores Aceituno Serena.
Doña Soledad Ruiz Mato.
Por CC.OO.
Doña Susana Castellanos Villaverde.
Por la Empresa.
Don Santos Martín-Caro Sánchez.

Al objeto de la entrega, por parte de la empresa, de la información cuantitativa necesaria para la elaboración del correspondiente diagnóstico de situación y la presentación de propuestas.

Por U.G.T. (firma ilegible).
Por CC.OO. (firma ilegible).
Por la Empresa (firma ilegible).

CUESTIONARIO PARA LA ELABORACION DE UN PLAN DE IGUALDAD

(Por favor, marque con una «X» la casilla seleccionada).

Género: Hombre_____ Mujer_____

	Sí	No	No sé
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?			
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
¿Cobra menos que su compañero/a?			
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?			
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
¿Es necesario un Plan de Igualdad?			

PREGUNTAS ABIERTAS

(Marque todas las opciones que desee)

¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?

Niveles jerárquicos y Áreas	
Selección y reclutamiento	
Movimientos internos de personal	
Promoción interna	
Bajas temporales, Permisos, Responsabilidad Familiar y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	
Salario y tiempo de trabajo	
Comunicación interna	

Si desea comentar alguno de los puntos anteriores o añadir alguno más, escríbalo aquí:

.....
.....
.....
.....

¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

.....
.....
.....
.....

RESULTADOS CUESTIONARIO PLAN DE IGUALDAD

	Hombre	Mujer
GÉNERO	44%	56%

	Sí	No	No sé
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	53%	26%	21%
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	59%	19%	21%
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	67%	9%	24%
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	46%	15%	39%
¿Cobra menos que su compañero/a?	36%	13%	50%
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	70%	13%	17%
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	36%	35%	30%
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	33%	36%	31%
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	50%	26%	24%

¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?

Niveles jerárquicos y Áreas	17%
Selección y reclutamiento	11%
Movimientos internos de personal	30%
Promoción interna	37%
Bajas temporales, Permisos, Responsabilidad Familiar y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	53%
Salario y tiempo de trabajo	33%
Comunicación interna	37%
Otros	

¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Salario: Que todos tengan acceso a plus de incentivos	4	personas
Salario: Dar acciones a los empleados	1	persona
Salario: Ayudas al transporte y comida	1	persona
Instalaciones: guardería	1	persona
Tiempo de trabajo: jornada intensiva de 7:00 a 15:00 horas	7	personas
Jornada laboral: más flexible	7	personas
Vacaciones: algunos días de elección personal	7	personas
Comunicación: Comunicación de vacantes entre la plantilla	4	personas
Selección: Proceso de promoción a puestos superiores con pruebas de acceso	1	persona
Promoción: Más jefaturas intermedias mujeres	4	personas
Promoción: de nuevos encargados	2	personas
Niveles: Trato más igualitario/imparcial por parte de los mandos intermedios-ajustar cronometrado	15	personas

** No se han tenido en cuenta opiniones manifiestamente contrarias a la ley.*

FORMULARIO DE SOLICITUD DE EMPLEO

FECHA SOLICITUD

DATOS PERSONALES

APELLIDOS

NOMBRE

D.N.I./N.I.F. Nº SEG. SOCIAL

FECHA DE NACIMIENTO LUGAR

DIRECCIÓN RESIDENCIA

POBLACIÓN C.P.

PROVINCIA

TELÉFONO DE CONTACTO EMAIL

EXPERIENCIA *Indicar empresa(s), fecha y duración del/los empleo(s), así como puestos o tareas desempeñadas en los mismos.*

FORMACIÓN / CURSOS / OTROS *Formación académica, cursos de formación profesional y otros.*

Toda la información contenida en este formulario se rige a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datc de Carácter Personal

N.º I.-5319