

# 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****CONSEJERIA DE EMPLEO Y ECONOMIA****SERVICIOS PERIFERICOS**

Don Marcelino Casas Muñoz, Coordinador Provincial de la Consejería de Empleo y Economía de Toledo.

Hace saber: Que con fecha 19 de enero de 2012, ha tenido entrada en este Servicio Periférico acuerdo sobre plan de igualdad de la empresa «PUERTAS ARTEVI, S.A.», Código de Convenio número 45100032112012 suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, en nombre de los trabajadores, por tres representantes, firmado el día 22 de noviembre de 2011, 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 segundo del Real Decreto 713 de 2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8 del Decreto 16 de 2012, de 26 de enero de 2012 por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las Competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía 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 Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo y Economía), este Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía 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 8 de marzo de 2012.-El Coordinador Provincial de la Consejería de Empleo y Economía, Marcelino Casas Muñoz.

**PLAN DE IGUALDAD PUERTAS ARTEVI S.A.****INTRODUCCION**

En el ámbito internacional, las Naciones Unidas, especialmente a través de la Organización Internacional del Trabajo, han promovido la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, y han establecido Convenios Internacionales de especial importancia para la

igualdad entre la mujer y el hombre, tales como el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad.

En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad. También hay que señalar las directivas del Parlamento Europeo, especialmente la 2002/73, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales.

La Constitución de 1978, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad de los españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres prevé en su título IV capítulo I artículo 45 la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres. Este conjunto de medidas se deben negociar y en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Pero el Plan de Igualdad no proviene únicamente del citado mandato legal sino que existe la voluntad firme que aparece reflejado en la carta de compromiso firmada por el Presidente del Consejo de Administración, de PUERTAS ARTEVI, S.A., donde declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas para la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Con este fin se constituye en PUERTAS ARTEVI, S.A., una Comisión Permanente de Igualdad formada por la Representación Empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores. Así mismo las partes negociadoras responden a las necesidades e intereses de los trabajadores y trabajadoras de PUERTAS ARTEVI, S.A., de eliminar cualquier tipo de discriminación y conseguir la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

**OBJETIVOS DEL PLAN**

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en todos sus ámbitos.

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación de género, directa o indirecta.

- Identificar conjuntamente con la Representación de Personal, líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

- Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.

- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.

- Siendo PUERTAS ARTEVI, S.A., una empresa muy masculinizada se debe trabajar y hacer hincapié en las medidas que contribuyan a facilitar a los trabajadores de PUERTAS ARTEVI, S.A., el ejercicio de la corresponsabilidad colaborando así en la consecución de la igualdad real.

- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

- La transversalidad de la perspectiva de género, integrando los temas de género en todos los ámbitos de la entidad.

#### **AMBITO DE APLICACION**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de PUERTAS ARTEVI, S.A.

#### **AMBITO TEMPORAL**

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de dos años, aunque su revisión y actualización se irá realizando en base a los datos obtenidos en el seguimiento y evaluaciones del mismo.

#### **DEFINICIONES**

A efectos de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres en la Entidad, así como la difusión y comprensión de las medidas en el Plan de Igualdad adoptadas, se asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera 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 considera 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.

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

#### **Acoso sexual.**

Entendido como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización

y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, 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.

#### **Acoso por razón de sexo.**

Entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### **Acoso moral.**

Entendido como el ejercicio de una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro trabajador o trabajadores desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### **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.

#### **Indemnidad frente a represalias.**

Se considera 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.

#### **Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, se adoptarán medidas específicas 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.

#### **RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO**

PUERTAS ARTEVI, S.A., es una empresa con una plantilla históricamente masculina, pues se desarrolla en un sector muy masculinizado y en una zona donde como en toda Castilla La Mancha era el hombre quien salía a trabajar, de hecho mientras que el paro masculino era prácticamente residual de 1,5 por 100, en mujeres no bajaba del 13 por 100 como en el resto de España.

Esta situación justifica los datos que encontramos en el diagnóstico referentes al año 2010. Al desagregar la plantilla por sexos podemos observar que frente al 89,58 por 100 de hombres, 275; sólo hay treinta y dos mujeres, es decir el 10,42 por 100 de la plantilla.

Por edades podemos destacar que la plantilla prácticamente se divide, la mitad entre los veinte y los cuarenta y cinco años y el resto de más de cuarenta y cinco años, esto nos viene a decir que independientemente del sexo de la plantilla existe un número elevado de trabajadores que por su edad o bien pueden tener a su cuidado a un menor de edad o bien estar a cargo de una persona dependiente.

Las trabajadoras de PUERTAS ARTEVI, S.A. desarrollan mayoritariamente su trabajo en oficinas, sólo nueve están incluidas en las categorías más relacionadas con fábrica.

Las compensaciones extrasalariales suponen un salto en los salarios de la plantilla en las bandas salariales pasando de la banda de 14.001 y 18.000 a la de entre 18.001 y 24.000. El salto a la franja de entre 24.001 y 30.000 lo dan tres mujeres y treinta y cinco hombres es decir un 9,3 por 100 del total de mujeres y un 12 por 100 del total de hombres. Estas compensaciones extrasalariales son la consecuencia de convenio firmado con la empresa en el año 2007.

La antigüedad de la plantilla de PUERTAS ARTEVI, S.A., ya sean mujeres y hombres se divide principalmente entre la franja de seis a diez años en la que encontramos catorce mujeres y setenta y un hombres y la de más de diez años en la que se encuentran diez mujeres y ciento ochenta y cuatro hombres.

La plantilla trabaja entre treinta y seis y treinta y nueve horas semanales y existen dos turnos el de fábrica en el que están nueve mujeres y doscientos cuarenta hombres y el de oficina en el que hay veintitrés mujeres y treinta y cinco hombres.

Dada las antigüedades de los trabajadores el tipo de contrato que rige en la empresa actualmente es el contrato por tiempo indefinido a tiempo completo. Habiendo un paréntesis del año 2008 al 2010 que pasó a ser a tiempo parcial en un 87,5 por 100 con consecuencia de las circunstancias de mercado que afectan a la empresa.

En los últimos tres años la empresa no ha trabajado con ETT'S por lo que los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su trabajo en PUERTAS ARTEVI, S.A., pertenecen exclusivamente a la empresa.

PUERTAS ARTEVI, S.A. ha sufrido un expediente de regulación de empleo, por lo que las incorporaciones en los tres últimos años han sido de tres personas dos mujeres y un hombre, mientras que las bajas han sido de ocho mujeres y ciento cuarenta y dos hombres.

En el último año se han disfrutado diez permisos de paternidad y cuatro bajas por maternidad. Según la última encuesta realizada a la plantilla más de cien trabajadores tienen dos hijos y casi noventa tienen uno. Sólo veintiséis trabajadores/as de los ciento ochenta y nueve tienen hijos por encima de los catorce años.

Este diagnóstico y las condiciones actuales de la empresa han sido tenidos en cuenta en la elaboración del plan haciendo hincapié en la formación, la conciliación y la corresponsabilidad como los puntos fuertes en los que hay que trabajar.

Se adjunta anexo los aspectos cuantitativos del diagnóstico de la plantilla y el cuestionario realizado a la representación legal de los trabajadores.

#### COMISION PARITARIA DE IGUALDAD

La Mesa Negociadora se constituye en la Comisión Paritaria de Igualdad formada por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la dirección de la empresa.

##### Funciones y competencias

- Información a la plantilla.
- Apoyo y realización del Plan de Igualdad.
- Apoyo y realización del seguimiento del Plan de Igualdad.
- Constituir las distintas comisiones que se recojan en el Plan de Igualdad, estableciendo su composición paritaria, sus funciones y competencias así como el calendario de reunión y normas de funcionamiento.

- Conocer de los casos de acoso sexual y por razón de sexo a vigilancia del principio de igualdad en la empresa
- Violencia de género
- Cualquier otra que en el desarrollo de sus funciones se estime conveniente haciéndolo constar en acta

##### Calendario de reuniones

La Comisión de Igualdad se reunirá cada tres meses de forma ordinaria y de forma extraordinaria a petición motivada de alguna de las partes.

De cada una de las reuniones se procederá a levantar acta, incluyendo en la misma las deliberaciones que se hayan producido, expresión de cada uno de los acuerdos que se alcance, indicación de la fecha de la siguiente reunión y el orden del día de ésta.

#### AREAS DE ACTUACION

Debido a la difícil situación que atraviesa la empresa y teniendo en cuenta el escaso o casi nulo movimiento de la plantilla se acuerda trabajar en los siguientes aspectos que a continuación se enumeran y dejar la clasificación profesional y la promoción profesional para trabajar con ellas de cara a la renovación del plan de aquí a dos años teniendo en cuenta que las previsiones de mejora de la empresa coinciden con la renovación del plan; no obstante si se ha decidido trabajar en el acceso al empleo pues está afectado de manera transversal por la formación.

Acceso al empleo.

Formación.

Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Así como la corresponsabilidad.

Salud laboral y protección a la maternidad.

Violencia de género.

Sensibilización y comunicación.

Seguimiento y evaluación.

#### ACCESO AL EMPLEO

##### OBJETIVO

Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

##### MEDIDAS

a) Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.

b) Utilizar un lenguaje no sexista en los anuncios de puestos vacantes.

c) Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.

d) Revisión y modificación si hiciera falta de los datos requeridos en los distintos formularios de solicitud de empleo.

e) Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

f) Formar y sensibilizar a las personas responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.

g) En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo de que se trate.

h) Transmitir el principio de igualdad en todas las empresas que participen en los procesos de selección.

#### TEMPORIZACION

| 1T 2012 | 2T 2012 | 3T 2012 | 4T 2012 | 1T 2013 | 2T 2013 | 3T 2013 | 4T 2013 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|         | a,b,c,d | f       | h       | e       |         |         | g       |

#### FORMACION

##### OBJETIVO

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

##### MEDIDAS

a) Mejorar los canales de comunicación de la oferta formativa de la empresa garantizando una información clara y accesible a toda la plantilla.

b) Establecer mediante la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras un Plan de Formación anual.

c) Realización de cursos, jornadas, etc. que traten específicamente el tema de la Igualdad de Oportunidades y la Corresponsabilidad y que vayan dirigidos a todo el personal de la empresa.

d) Realización de estadísticas que informe de las solicitudes de cursos, concesiones, horas de cursos, número de cursos, temática del curso, solicitudes de permisos etc. por género y categoría profesional.

#### TEMPORIZACION

| 1T 2012 | 2T 2012 | 3T 2012 | 4T 2012 | 1T 2013 | 2T 2013 | 3T 2013 | 4T 2013 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| a, b, d | c       | c       | c, d    | c       | c       | c       | c       |

#### ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL ASI COMO LA CORRESPONSABILIDAD

##### OBJETIVO

Promover e impulsar la corresponsabilidad y habilitar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## MEDIDAS

### a) Permisos.

Por el tiempo indispensable para acudir a las técnicas de preparación al parto, pruebas de control prenatal, y de tratamiento de fertilidad si coinciden con el horario de trabajo. Este permiso lo disfrutarán tanto el trabajador como la trabajadora.

Por el tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de cabecera. Por el tiempo necesario para asistir a la consulta del especialista.

Por acompañamiento al médico de hijos y mayores dependientes del trabajador. Hasta un máximo de dieciséis horas al año serán retribuidas y las que lo sobrepasen serán sin retribución. En caso de que dos trabajadores tengan derecho al disfrute de este permiso por el mismo sujeto causante tendrá preferencia el hombre.

Por el tiempo necesario para asistir a las tutorías de los hijos. Hasta un máximo de diez horas al año serán retribuidas y las que lo sobrepasen serán sin retribución. En caso de que dos trabajadores tengan derecho al disfrute de este permiso por el mismo sujeto causante tendrá preferencia el hombre.

El permiso de acompañamiento al médico de hijos y mayores dependientes del trabajador y el permiso de asistencia a tutorías de hijos en edad escolar podrán ser disfrutados por los trabajadores y trabajadoras siempre y cuando su pareja trabaje y coincida con la jornada laboral de ambos.

La retribución de los permisos se realizará sin los pluses de asistencia y transporte.

Las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad a la entrada o salida. El trabajador o la trabajadora podrá acumular en jornadas completas el periodo de lactancia a razón de una hora.

### b) Suspensión del contrato por maternidad-paternidad.

#### Maternidad.

Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores «En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El trabajador de PUERTAS ARTEVI, S.A. que disfrute de esta cesión tendrá un permiso retribuido de un día más por cada semana que la madre le haya cedido su permiso. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el ejercicio siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de tres semanas, constando la tercera como permiso retribuido por la empresa. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Para el disfrute a tiempo parcial se elevará consulta a la Comisión Permanente de Igualdad.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

#### Paternidad.

El padre (o el otro progenitor) tiene derecho a un permiso de trece días ininterrumpidos en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días por cada hijo/a a partir del segundo.

En caso de que el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición por este hecho, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad la duración del permiso es de veinte días ininterrumpidos, ampliables en dos días más en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo/a a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del permiso por nacimiento de hijo o hija y del permiso de maternidad (compartido); y es compatible con el disfrute de ambos, es decir, se sumaría a los anteriores.

En el caso de parto, esta suspensión corresponde exclusivamente al padre (u otro progenitor), y puede disfrutarlo en un periodo que va desde la finalización del permiso por

nacimiento (que paga la empresa), hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de finalizado éste. El trabajador está obligado a comunicar a la empresa que va a hacer uso de este derecho, con la debida antelación.

En el caso de adopción y/o acogimiento provisional o permanente, este permiso corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. Cuando el permiso de maternidad haya sido disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores (padre o madre), el permiso de paternidad tendrá que ser disfrutado por el otro progenitor, comunicando a la empresa con la debida antelación, que se va a hacer uso de este derecho. Este permiso podrá disfrutarse durante el periodo comprendido desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de terminar éste.

c) Reducciones de jornada.

Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario, al menos, la mitad de la duración, de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La empresa estudiará junto con la representación legal de los trabajadores fórmulas de adaptación de la jornada para que los trabajadores y trabajadoras afectados no necesiten hacer uso de estas reducciones.

d) Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales. La excedencia podrá disfrutarse hasta que el menor tenga tres años. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La empresa estudiará junto con la representación legal de los trabajadores fórmulas de adaptación de la jornada para que los trabajadores y trabajadoras afectados no necesiten hacer uso de estas excedencias.

e) Licencias sin sueldo.

Licencia hasta dos meses: El trabajador con un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a la licencia sin sueldo por un tiempo máximo de dos meses para atender asuntos propios en materias relacionadas con:

Adopción nacional o internacional.

Salud de carácter grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

Trabajadores y trabajadoras que tengan a cargo personas dependientes, que puedan justificarlo.

Esta licencia se concederá previa justificación por parte del trabajador o trabajadora con previo aviso de quince días naturales y siempre que sea probado por la Comisión Permanente de Igualdad. La licencia no podrá ser solicitada sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de otra anterior.

El trabajador tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras que disfruten de esta licencia mantendrán el alta en la seguridad social durante el tiempo que dure la misma.

f) Tiempo de trabajo.

El trabajador o trabajadora con hijos menores de tres años podrán pedir no realizar turno de noche.

Todos los trabajadores y trabajadoras con cargas familiares que dispongan de horas acumuladas, podrán crear una bolsa de horas para disfrutarlas en periodo de calendario escolar, siempre y cuando se mantenga la actividad de la sección.

Al elaborar el calendario laboral de la empresa, se tendrá en cuenta el calendario escolar para hacer coincidir al menos un puente entre ambos.

## TEMPORIZACION

Las medidas que se recogen en este apartado se aplicarán a partir de enero de 2012.

## SALUD LABORAL Y PROTECCION A LA MATERNIDAD

### OBJETIVO

Conseguir la mejora de la salud de la plantilla de PUERTAS ARTEVI, S.A. introduciendo la perspectiva de género.

### MEDIDAS

a) Se efectuará una evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.

b) En la vigilancia de la salud se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales.

c) Se tendrán en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a ropa de trabajo y equipos de protección proporcionados.

d) Negociar entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y poner en marcha un protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras. Garantizando el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

e) Negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores y poner en marcha un protocolo de prevención de riesgo en el embarazo y lactancia.

f) Sin menoscabo de lo anterior la mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos nocturnos, tóxicos, penosos o peligrosos.

## TEMPORIZACIÓN

Las medidas contempladas en este apartado entrarán en vigor a la firma del Plan excepto las letras d y e que deberán estar negociadas e implementadas al finalizar el primer trimestre del 2012.

## VIOLENCIA DE GENERO

### OBJETIVO

Luchar contra la violencia de género y proteger el empleo de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa.

**MEDIDAS**

## a) Suspensión de contrato de trabajo

El artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores recoge «El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género».

48.6 del Estatuto de los Trabajadores «En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial, que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses».

## b) Reducción de jornada

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La empresa abonará a la trabajadora víctima de violencia de género que haya solicitado reducción de jornada por esta causa, el 100 por 100 de la remuneración correspondiente a la mitad de jornada reducida durante los tres primeros meses tras la acreditación de su situación de víctima de violencia de género.

## c) Protocolo de actuación en violencia de género

Se establecerá un protocolo de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## d) Sensibilización-formación.

Sensibilizar y formar en materia de violencia de género a la plantilla.

**TEMPORIZACION**

A partir de la firma del Plan.

Segundo trimestre del 2012.

Se incorporará al plan de formación y se desarrollará a lo largo de la vigencia del Plan.

**SENSIBILIZACION Y COMUNICACION****OBJETIVO**

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

**MEDIDAS**

a) Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, comunicando la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etcétera.

b) Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: instituir la sección de igualdad de oportunidades en el tablón de anuncios.

c) Informar periódicamente del Plan de Igualdad.

d) Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

e) Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo.

f) Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad

g) La descripción de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, ropa de trabajo, etcétera, se realizarán utilizando denominaciones neutras.

**TEMPORIZACION**

| 1T 2012 | 2T 2012 | 3T 2012 | 4T 2012 | 1T 2013 | 2T 2013 | 3T 2013 | 4T 2013 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| a,f     | c,b,d,e | c,      | c,g     | c       | c       | c       | c       |

**SEGUIMIENTO Y EVALUACION****OBJETIVO**

Control y garantía del cumplimiento y verificación del Plan de Igualdad. Detectar nuevas necesidad y sentar las bases del siguiente Plan de Igualdad.

**MEDIDAS:**

Se llevarán a cabo por la Comisión Paritaria de Igualdad

a) Establecimiento por la comisión de igualdad de los distintos indicadores de medición de las acciones.

b) Reflexionar sobre el progreso y verificar la adecuación y coherencia de acciones y objetivos.

c) Detectar problemas y necesidades

d) Garantizar el cumplimiento del Plan

e) Introducir cambios y correcciones durante la puesta en marcha del Plan

f) Evaluar el resultado, proceso e impacto del Plan.

**TEMPORIZACION**

La Comisión elaborará con una periodicidad anual informes de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan con el fin de analizar las actuaciones que se vayan desarrollando y el resultado de las mismas.

N.º I.- 2337