

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

6467 *Resolución de 14 de abril de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de 16 de marzo de 2010, por el que se aprueba el plan de igualdad y su incorporación como anexo al XXIV Convenio colectivo de Bimbo, SAU.*

Visto el texto del acuerdo, de fecha 16 de marzo de 2010, por el que se aprueba el plan de igualdad y su incorporación como anexo al XXIV Convenio Colectivo de la empresa Bimbo, SAU (código de Convenio número 9000682), publicado en el Boletín Oficial del Estado de 22 de agosto de 2008, plan de igualdad que ha sido suscrito, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CCOO y de UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de abril de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

ACUERDO DE 16 DE MARZO DE 2010, POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE IGUALDAD Y SU INCORPORACIÓN COMO ANEXO AL XXIV CONVENIO COLECTIVO DE BIMBO, S.A.U.

En Barcelona, a 16 de marzo de 2010.

Reunidos:

La Comisión Negociadora del XXIV Convenio Colectivo de Bimbo SAU, compuesta por las siguientes personas:

Comisión negociadora por la parte social:

Representación sindical de CCOO (que ostenta la mayoría de la representación unitaria en la empresa) representada por el Secretario General de la sección sindical de empresa CCOO en Bimbo don Tomás Ángel Francisco Casla, y como asesor don Celso Martín Hernández, el cual ostenta a su vez la condición de Secretario General de la sección sindical de CCOO en el conjunto de empresas a la que pertenece Bimbo.

Representación sindical de UGT, la cual procedió a adherirse al convenio colectivo firmado inicialmente por la representación sindical de CCOO, representada por el Secretario General de la sección sindical de UGT en el conjunto de empresas donde está integrada Bimbo, don José Julio Alfaro Aragón

Comisión negociadora por parte de la Dirección:

Representada por don Marcelo Colino del Amo (Director de RRHH de Bimbo) y como asesor don Antonio Muñoz Hinojosa.

Manifiestan y acuerdan:

Primero.—En marzo de 2007 se procedió a aprobar la llamada Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres que establecía, con carácter obligatorio, negociar un plan de igualdad para aquellas empresas de más de 250 trabajadores, a partir de la negociación del siguiente convenio colectivo.

Segundo.—El convenio colectivo de Bimbo, SAU, venía regulando en sus anteriores ediciones el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como el principio de diversidad que incluía a este respecto, la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres, para la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que pudiesen existir.

Tercero.—En aplicación de este mandato legal, y teniendo en cuenta que la propia compañía tiene establecidos determinadas normas de comportamiento ético, establecidas a nivel mundial y creadas por Sara Lee, parte de las cuales integran los principios que rigen la ley de igualdad española, durante la vigencia del anterior convenio colectivo, en fecha de 4 de octubre de 2007, las partes entendieron que debían proceder a mantener distintas reuniones de trabajo sobre los planes de igualdad, a efectos de avanzar en la negociación de un plan de igualdad que fuese aplicable a la empresa Bimbo, una vez negociado el siguiente convenio colectivo.

Cuarto.—En la negociación del convenio colectivo, vigente para los años 2008 a 2010, en su artículo 17 se estableció la creación de una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, a efectos de desarrollar los contenidos de la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con la finalidad de poder elaborar el correspondiente plan de igualdad, estableciendo los objetivos y planes de acción para conseguirlos, además de los pertinentes protocolos de actuación.

Las partes acordaron que una vez se llegase a un consenso, dentro de la Comisión Paritaria que integra la Comisión de Igualdad, se procedería a proponer a la comisión negociadora del convenio colectivo, el referido acuerdo alcanzado, a efectos de que la misma decidiese si lo aceptaba o modificaba, y con el texto definitivo, incorporarlo al convenio colectivo como anexo del mismo.

En fecha de 4 de noviembre de 2009 se llegó a un acuerdo por parte de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que integra la Comisión de Igualdad sobre el texto que integraría el Plan de Igualdad en la empresa Bimbo,SAU. Dicho texto ha sido presentado a la Comisión Negociadora del convenio colectivo de Bimbo, SAU, la cual procede a aprobarlo por mayoría, y como tal se incorpora como anexo al convenio colectivo de Bimbo, SAU, vigente en los años 2008-2010, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 22 de agosto de 2008.

Este acuerdo, una vez firmado, se presentará ante la Autoridad Laboral competente para su debido conocimiento e integración del convenio colectivo de Bimbo, SAU, a efectos de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Quinto.—Durante la vigencia del vigente convenio colectivo se ha mantenido diversas reuniones de trabajo con la Comisión de Igualdad, donde la empresa ha ido proporcionando la información necesaria requerida por las partes integrantes, a efectos de:

Poder realizar un análisis de la situación sobre la presencia de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo,

Que permitiese realizar un diagnóstico de la situación, y

Determinar posteriormente los objetivos que se planteaban en el plan de igualdad y los planes de acción para lograrlo.

Sexto.—Las partes establecieron que los principios generales que deberían inspirar el plan de igualdad, y que por tanto determinaría los objetivos a conseguir, y los planes de acción del mismo, se basarían en tres aspectos fundamentales consistentes en:

Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer en el trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos donde exista una menor representación.

Séptimo. Método de trabajo utilizado para la elaboración del plan de igualdad.—El mismo ha consistido en diferenciar los aspectos importantes, cuantitativos y cualitativos, mediante:

Análisis de la situación existente en la empresa, sobre la presencia de la mujer en los distintos puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación existente en cada uno de los centros de trabajo de la empresa, tanto de fábricas como de oficina central, en cada uno de los aspectos que después se indicarán.

Realizar un diagnóstico de la situación existente de la presencia de mujeres en los distintos puestos de trabajo, categorías profesionales que ocupan y sus niveles salariales, así como promociones profesionales.

Establecer determinados objetivos para conseguir los principios generales arriba indicados, a través de la realización de determinados planes de acción, con especificación de las correspondientes acciones y plazos de realización, que permitiese:

Conseguir una mayor representación de las mujeres en los distintos puestos de trabajo y categorías profesionales,

Teniendo en cuenta en todo caso de las peculiaridades específicas que puedan concurrir en determinados puestos de trabajo, a efectos de conseguir una mayor presencia de mujeres en aquellas categorías y puestos de trabajo donde no estuviese adecuadamente representadas.

Octavo. Análisis de la situación—Se ha desarrollado una primera fase de análisis, donde la empresa ha facilitado los datos solicitados por la Comisión de Igualdad, sobre los aspectos que podrían considerarse relevantes a estos efectos.

Las partes han analizado la información aportada, a efectos de poder saber la situación concreta de la presencia de la mujer, en los distintos puestos de trabajo y categorías profesionales, en comparación con la presencia de hombres.

Los datos aportados han sido:

Plantilla (composición de fijos y eventuales, desde FY05 a FY08) de trabajadores/as.

Edades (pirámide de edad), en general, y desglosado por centros de trabajo, hombres y mujeres.

Categorías profesionales y número de promociones, desglosado por hombres y mujeres.

Horas formación realizadas con el correspondiente desglose.

Organización (jornada, permisos, ...), en el sentido de trabajadores/as que utilizan jornada tiempo parcial, permisos de lactancia, etc.

Estudio de aspectos cualitativos de la empresa.

Cuestionario Igualdad a la plantilla cuyo texto fue consensuado entre las partes, y se procedió a realizarlo en cada uno de los centros de trabajo, y posteriormente, se analizaron los resultados del mismo a efectos de conocer la opinión de la plantilla, en cada uno de los centros de trabajo sobre los planes de igualdad que se estaban tratando.

Estudio salarial de la plantilla, tanto en conceptos retributivos fijos como variables, y su percepción por parte de hombres y mujeres, a efectos de determinar, si el sexo influye en la forma de retribuir el trabajo prestado, o dicha retribución es independiente de dicho sexo, y está en función del puesto de trabajo que se ocupa en cada momento.

La referida información, una vez analizada, ha permitido conocer adecuadamente las posiciones que ocupan en los distintos puestos de trabajo hombres y mujeres, en especial en temas relativos a:

Puestos de trabajo.

Categorías de superior cualificación.

Retribución salarial, fija y variable percibida.

Promociones profesionales realizadas.

A efectos de comprobar cuál es el tratamiento que se ha dado a estos aspectos, entre mujeres y hombres, para determinar el déficit que pueda existir y corregir en el futuro los mismos.

La referida información permite elaborar el diagnóstico de la situación existente, y proceder a priorizar determinados aspectos sobre otros.

Noveno. Diagnóstico—El análisis realizado por la Comisión de Igualdad, ha permitido realizar el diagnóstico de:

a) En general se constata que en los últimos años ha habido una progresiva contratación de mujeres en la empresa, así como oportunidades de formación profesional, comparados los años fiscales FY05 vs FY08

b) Se reconoce que las características del proceso productivo en las fábricas (trabajo a turnos y en fines de semana) supone un óbice para la incorporación de la mujer y del hombre en los distintos puestos de trabajo; a diferencia de lo que concurre en los trabajos de oficina, sean de fábrica o de oficinas centrales, donde existe una mayor presencia de la mujer por las características de la actividad que tienen que realizar.

c) Se han incrementado el número de contratos a tiempo parcial, que incide como factor de conciliación de la vida familiar, y por tanto el acceso y mantenimiento del empleo, por parte de la mujer trabajadora

d) No obstante, se detecta la presencia de determinada dificultad en la promoción profesional de las mujeres, que esta muy directamente relacionado con el escaso número de representación en el porcentaje total en relación a la plantilla.

Para cada uno de los temas analizados, el diagnóstico en de la situación ha sido el siguiente:

1. Plantilla:

a) Se observa un aumento progresivo en la contratación de mujeres, tanto fijas (9,2 % FY08 vs 7,8 % FY07) como eventuales (22,2 %).

b) No obstante, la escasa rotación del personal limita el número de incorporaciones de mujeres, pese a que se ha mejorado el porcentaje de contratación indefinida (9,6 % vs 23,8%).

c) La situación de crisis económica con reducción de estructura productiva, esta afectando de forma especial a una mayor contratación de mujeres y hombres, que pudiesen sustituir las bajas.

d) Pueden existir nuevas oportunidades en el futuro, en las bajas que se vengán a producir, y en especial en casos de contratos de relevo cuando se puedan celebrar.

2. Promoción.—Del total de mujeres fijas en plantilla:

i. 23 % pertenecen a no Convenio.

ii. 22 % son administrativas.

iii. 36 % especialistas.

iv. 19 % ocupan puestos de categoría profesional cualificada en fábrica.

Aunque el porcentaje de promociones donde han participado mujeres, ha mejorado, pasando de un 3,1 % de las realizadas a un 20,6 % de FY07 a FY08, aún existe una desigualdad que se debería ir eliminando.

Se dan dos factores que dificultan el incremento de promociones en mujeres que son:

Presentación de pocas candidaturas de mujeres, por lo que sería necesario incrementar su número en futuras promociones.

Pocas oportunidades de promoción, por la escasa rotación tradicionalmente existente en Bimbo, y la situación actual de la empresa, donde se ha reducido estructura y ha evitado las nuevas contrataciones que hubiese mejorado las promociones profesionales.

La composición por categorías, donde se observa una mayor presencia masculina en las categorías profesionales de mayor cualificación, es debido a razones históricas, dado que ha sido tradicional que el personal de nueva incorporación se va incorporando a los puestos inferiores, y exista una rotación de los más veteranos hacia puestos de trabajo de mayor cualificación profesional, debido en general a que tienen un mejor conocimiento del negocio.

Por esta razón, con el transcurso del tiempo al haber una mayor incorporación de las mujeres, y sin perjuicio de contrataciones directas a puestos de superior responsabilidad, permitirá incrementar la presencia de mujeres en categorías profesionales y posiciones de mayor cualificación profesional. Por esta razón, el incremento previsible de contratación en mujeres corregiría en el futuro la situación.

3. Formación.—En horas de formación, se ha pasado de un 8,4 % a 9,8 % en horas de formación a mujeres de FY07 a FY08.

El dato va en función de la composición de la plantilla, dado que muchos de estos planes de formación van dirigidos a la plantilla por la ocupación de funciones profesionales en los distintos centros de trabajo, por lo que al ser mayoritaria la presencia de hombres, también reciben de forma mayoritaria los diferentes cursos de formación.

No se constata discriminación a la hora de dar formación en función del sexo, dado que la misma está unida a los puestos de trabajo que se ocupan, donde no influye dicha condición para su recepción.

4. Organización.—Las características del proceso productivo, basado en turnos rotativos y trabajo en días festivos, constituyen un óbice para la incorporación de la mujer en las fábricas.

No obstante se ha conseguido una mejora de la presencia de la mujer, y se ha comprobado que la utilización de jornada a tiempo parcial, así como jornada partida (caso de oficinas) es mucho mayor en mujeres que hombres.

Las razones de esta diferencia se debe a que en un 50 %, las personas que utilizan la jornada partida y la jornada tiempo parcial, suelen ocupar puestos de no Convenio y administrativos.

No se ha denegado ninguna solicitud de conciliación en cuanto a excedencias, permisos o reducción de jornada.

En todo caso, por las características de los procesos productivos, y los sistemas de rotación de turnos y descansos, se tiene que analizar adecuadamente cada situación, a efectos de evitar que determinadas peticiones individuales vayan en perjuicio de los derechos colectivos del resto de trabajadores, intentando buscar soluciones satisfactorias para todos los casos, y sin mayor coste para la empresa, respetando la legislación vigente.

5. Retribuciones salariales.—En el análisis de datos salariales se percibe que la masa salarial global de mujeres es inferior a la de los hombres, como consecuencia de:

Un complemento salarial con un gran peso dentro de las retribuciones es el complemento de antigüedad (CPC en Bimbo), el cual se percibe en función de determinada antigüedad en la empresa.

Dado que la incorporación de la mujer en los distintos puestos de trabajo ha sido posterior, existen diferencias salariales entre mujeres y hombres por este motivo, y que con el paso del tiempo se corregirán, ya sea por la desaparición de dicho complemento, ya sea por el incremento progresivo del mismo en las mujeres que tengan derecho a éste.

Existe más proporción de mujeres en puestos de categoría inferior en general, como consecuencia de las políticas de promoción tradicionales que se venían realizando de promocionar a personal con mayor experiencia, que suelen ser los hombres, y por la incorporación tardía de las mujeres.

En personal de no Convenio, aunque la incorporación posterior incide, la mejora salarial está muy vinculada al desempeño profesional, por lo que no se aprecian diferencias entre mujeres y hombres dado que depende de la posición que ocupan y el desempeño profesional el nivel salarial que ostentan.

En cuanto a los puestos de trabajo, no se aprecia discriminación salarial, dado que se retribuye por igual a mujeres y hombres que lo ocupan.

6. Política activa de igualdad.—La aplicación de una política de igualdad efectiva se debe aplicar desde la base, es decir, atrayendo las candidaturas que en estos momentos tiene un bajo porcentaje, y por tanto dificulta la contratación y asimismo la promoción posterior.

7. Protocolos de actuación en caso de acoso sexual y por razón del sexo.—Existe un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, establecido a nivel mundial para todas las empresas que pertenecen a Sara Lee.

No obstante, sería recomendable establecer unos protocolos de actuación locales, que permitiese una mayor eficacia en la averiguación de los posibles hechos que pudiesen ocurrir, guardando la confidencialidad necesaria en todos estos procesos, a la vez que evitase el abuso o mala utilización de los mismos.

Décimo.—Objetivos y plan de acción:

1. Plantilla:

Objetivo.—Se establece como objetivo, en el plazo de los próximos cinco años, ir incrementando el porcentaje de mujeres hasta poder llegar a un 20% de la plantilla, evitando, en la medida de lo posible, que las posibles reducciones de estructura, en caso de que proceda, pueda afectarles.

Transcurrido el plazo inicial, las partes se replantearan el mismo, para analizar su grado de consecución, lo cual estará condicionado a las posibilidades de crecimiento de plantilla en el futuro, así como el grado de rotación de la misma, en los distintos centros de trabajo.

Plan de Acción.—Se considera razonable, en estos momentos, dado el actual porcentaje de mujeres de un 11,6% que en los próximos cinco años alcance el 20 % de la plantilla y se trabaje de forma activa para conseguir el objetivo a través de:

Priorizar la contratación de mujeres en aquellos puestos de trabajo, fijos como temporales que se puedan necesitar, teniendo en cuenta las características de los puestos de trabajo y su adecuado desarrollo por parte de las mujeres.

Establecer una definición de perfiles profesionales para cada uno de los puestos de trabajo para que puedan ser ocupados en igualdad por mujeres, a efectos de facilitar su contratación en las nuevas necesidades que se puedan plantear, eliminando las barreras de inicio que hubieran podido existir en puestos de trabajo que tradicionalmente han sido cubiertos por hombres.

Aprovechar las necesidades de contratación temporal de larga duración como pueden ser los contratos de relevo, para cubrir las posiciones vacantes en los distintos centros de trabajo, incluso mediante corrimiento de puestos de trabajo, a efectos de permitir una mayor incorporación de las mujeres.

Elaborar un protocolo sobre el sistema de selección, proceso y decisión en la elección de candidatos, aplicables al personal de plantilla que tenga en cuenta el objetivo de que mujeres y hombres puedan acceder de forma igualitaria a las distintas posiciones vacantes, con implementación de acciones positivas en la contratación en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres estén subrepresentadas. Este protocolo se realizará dentro del primer año de vigencia del Plan de Igualdad.

Establecer mecanismos de seguimiento de la contratación, donde se informará coincidiendo con las reuniones de Comité intercentros, de la situación de vacantes de puestos de trabajo producidas, forma de su cobertura, acciones positivas que se hayan realizado, y en caso de no haber mejorado la presencia del colectivo de mujeres las razones de ello.

2. Promoción:

Objetivo.—Aumentar la participación de las mujeres en los distintos procesos de promoción profesional que se puedan producir en los distintos centros de trabajo, que permitirá ocupar puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

Plan de acción:

Fomentar e incentivar la participación de mujeres en aquellas promociones profesionales donde tradicionalmente han sido ocupadas por hombres

Priorizar la contratación de mujeres, que permitirá posteriormente participar en procesos de promoción profesional, por conocimientos del negocio.

A igualdad de perfil profesional ejercer discriminación positiva a favor de las mujeres, en la elección del candidato.

Instrumentar un procedimiento de promoción profesional, donde el Jefe Directo junto con RR.HH., apliquen técnicas de priorización de contratación de mujeres así como establezcan el principio de elección del candidato, a igualdad de perfil profesional, con menos representación de la categoría profesional.

Impartir cursos de formación profesional al colectivo de mujeres que pueden estar interesadas en ocupar puestos de trabajo de superior cualificación, a efectos de tener la preparación adecuada para ocuparlos en el futuro

Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a los responsables de proponer candidatos, y evaluar las posibilidades de promoción existentes en los centros de trabajo, con el fin de sensibilizar y garantizar que se aplican los principios establecidos en este plan de igualdad en todos los procesos de promoción profesional que se vengán a producir.

Elaboración de un protocolo que venga a establecer el proceso a seguir sobre publicación de posiciones vacantes en la empresa, y el criterio utilizado para promociones internas, teniendo en cuenta las previsiones del convenio colectivo, a efectos de adaptarlo o modificarlo en caso de ser necesario en la próxima revisión del texto del mismo. Este protocolo se realizará dentro del primer año de vigencia del plan de igualdad.

En las reuniones de Comité intercentros se proporcionará la información relacionada con las vacantes producidas, forma de cobertura, asignación de las mismas al colectivo de mujeres y promociones internas realizadas.

3. Formación:

Objetivo.—Establecer mecanismos que permitan identificar las necesidades actuales y futuras formativas del personal que permita mejorar las habilidades y conocimientos de toda la plantilla, permitiendo, en la medida de lo posible, mejorar la cultura de empresa así como la adopción de decisiones estratégicas de la empresa.

En los planes de formación se deberá tener en cuenta la aplicación de los planes de igualdad de género existentes en la empresa, a efectos de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso de las acciones formativas.

Incrementar los planes de formación dirigidos a colectivos de mujeres que permita participar en el futuro en procesos de formación, aplicando planes específicos de discriminación positiva, previa realización de estudios de perfiles profesionales de los distintos puestos de trabajo existentes, que permitan conocer los requisitos que deben reunir los candidatos.

Identificar las deficiencias formativas que puedan existir en el colectivo de mujeres, para poder ocupar puestos de superior responsabilidad, y realizar planes de formación específicos para corregir este aspecto.

Plan de acción.—Continuar y reforzar la política de formación existente, asegurando la presencia del colectivo de mujeres en igualdad de condiciones al de hombres y en los distintos cursos de formación.

Priorizar planes de formación en el colectivo de mujeres a efectos de complementar aquellas deficiencias formativas que se hubiesen detectado para poder cubrir puestos de superior responsabilidad, a fin de reforzar las competencias necesarias de las mismas,

tanto para el desarrollo de su puesto de trabajo, como para ocupar posibles puestos de trabajo de mayor cualificación.

Elaborar un protocolo de formación que tenga presente los principios recogidos en el plan de igualdad, a efectos de detectar necesidades presentes y futuras para elaborar los planes de formación anuales, donde se tenga en cuenta los planes de igualdad existentes en la empresa, así como el favorecimiento de acciones de discriminación positiva en materia formativa a favor del colectivo de mujeres. Éste se elaborará en el plazo de un año desde la aprobación del plan de igualdad.

En las reuniones de Comité intercentros se procederá a dar la información relativa a los planes de formación realizados, con especial indicación de la presencia del colectivo de mujeres en los mismos y posibles acciones de discriminación positiva realizadas al respecto.

4. Organización:

Objetivo.—Establecer modelos organizativos de trabajo que permitan compatibilizar jornadas partidas y jornadas a tiempo parcial, compatibles con los sistemas de trabajo existente los distintos centros de trabajo.

Fomentar el uso de los permisos y reducciones de jornada establecidos en la normativa vigente, tanto para uso del hombre como de la mujer, a efectos de evitar que dicha situación recaiga siempre sobre el colectivo de mujeres; a la vez que se puedan establecer distintas fórmulas que permitan compatibilizar el uso de estos derechos individuales sin generar perjuicios a los derechos colectivos del resto de trabajadores afectados y sin mayor coste para la empresa.

Plan de acción.—Asegurar y promover el disfrute de la conciliación recogida en el convenio, facilitando los permisos fraccionados en caso de hospitalización, los permisos de paternidad, las reducciones de jornada, los permisos no retribuidos, las excedencias. Se establece la posibilidad, a elección de la trabajadora, de acumular la lactancia en tres semanas (21 días naturales) dicho permiso, en casos de que trabaje a jornada completa de 38 horas (y en la parte proporcional, en jornada a tiempo parcial).

Teniendo en cuenta las características actuales del proceso productivo de nuestras centros de producción (trabajo a turnos, rotación de turnos, proceso continuado y trabajo en festivos), elaborar un protocolo de actuación que pueda facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en los términos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sin que suponga un mayor coste de la empresa o perjuicio del resto de trabajadores del centro de trabajo, respetando lo dispuesto en la legislación vigente.

Este protocolo se elaborará dentro del año siguiente a la aprobación de los planes de igualdad, y tendrá en cuenta las situaciones que se puedan dar de reducción de jornada, asignación de turnos de trabajo fijos o rotativos, licencias retribuidas y no retribuidas, elección de horarios.

Trimestralmente se informará en los comités intercentros de la situación de trabajadores de plantilla que utilizan las medidas antes citadas, con especificación de si son mujeres u hombres para saber su grado de utilización, como afecta a la organización y las posibles mejoras que se puedan conseguir en el futuro.

5. Retribuciones salariales:

Objetivo.—Mantener una política salarial de igualdad de retribución a igualdad de trabajo, con independencia del sexo de la persona ocupa el puesto de trabajo.

Plan de acción.—En la actualidad no se aprecia discriminación salarial entre colectivo de mujeres y hombres, y las diferencias que puedan existir, proceden de complementos salariales relacionados con la antigüedad en la empresa, debido la incorporación posterior del colectivo de mujeres.

Realizar un estudio de las diferentes categorías profesionales existentes en convenio, con especificación de los conceptos salariales que integran, y ver su grado de aplicación al colectivo de hombres y mujeres a efectos de detectar posibles diferencias.

En caso de existir diferencias, analizar sus causas, y en su caso proponer, si procede, medidas correctoras.

La consolidación de una política activa de contratación y promoción en mujeres, junto a las rotaciones de plantilla por jubilaciones de personas con más antigüedad, permitirá de forma progresiva ir corrigiendo estas diferencias.

De forma anual y coincidiendo con reunión de Comité intercentros se proporcionará información de la situación retributiva del personal de plantilla del convenio colectivo a efectos de conocer la composición de mujeres y hombres dentro de la misma y retribuciones que perciben.

6. Política activa de igualdad:

Objetivo.—Eliminar todo tipo de expresión que pueda ser considerada sexista en los escritos tanto internos como externos que realice la empresa.

Adaptar a la política de igualdad los escritos y documentos acordados con la representación sindical

Suprimir y/o no utilizar la información que hace referencia a la situación de sexo y que no sea necesaria para la gestión de los datos profesionales de los trabajadores/as.

Sensibilizar a todos los trabajadores/as de la compañía de la necesidad de implementar y respetar políticas de igualdad en la empresa.

Plan de acción.—Realizar campañas de sensibilización interna a través de comunicados y sesiones informativas que promuevan:

Corresponsabilidad en el ámbito familiar, evitando que determinadas cargas familiares siempre recaigan sobre el colectivo de mujeres, facilitando que determinados permisos puedan ser realizados por hombres

Sensibilización del personal en la contratación y en la presentación de candidaturas de mujeres a puestos de promoción.

Revisión de los documentos utilizados en los procesos de selección, con objeto de asegurar que no hay ningún elemento discriminatorio que pueda influir negativamente en la decisión por razón del sexo: Jobs postings, anuncios internos y externos, solicitudes de personal para trabajar:

Se eliminarán: preguntas sobre estado civil, hijos o datos familiares, que son ajenos a la prestación profesional.

Y se incluirán los tipos de contrato o jornada que interesen: parcial, completa, a efectos de ver posibilidades organizativas.

Garantizar un lenguaje neutro en tablones, anuncios externos e internos y en la descripción de los puestos a cubrir.

Confeccionar manual y curso de comunicación en igualdad.

Campaña publicitaria e informativa sobre el compromiso en la igualdad de oportunidades hombres y mujeres.

Informar sobre las iniciativas de Igualdad en las comunicaciones externas de la empresa y en la publicidad.

Realizar nuevos cuestionarios al personal de plantilla, en los plazos que las partes acuerden necesarios, sobre el grado de aceptación del plan y conocer futuras necesidades. Los resultados del mismo permitirán evaluar la aceptación del plan, así como adecuar sus objetivos a la nueva situación.

7. Protocolos de actuación en caso de acoso sexual y por razón del sexo:

Objetivo.—Establecer un protocolo de actuación, de ámbito local, debidamente conocido por el personal que permita realizar las investigaciones adecuadas, con confidencialidad en la toma de datos, y que prevenga las situaciones de acoso sexual o por razón del sexo.

Analizar, si es posible, el poder incluir medidas que puedan facilitar la situación personal y laboral, de personas que hayan podido ser objeto de violencia de género, Ley Orgánica 1/2004 debidamente declarado por las autoridades competentes, y que se tratarían, dentro del protocolo de actuación a elaborar.

Plan de acción.—Redactar un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, que complemente el existente a nivel mundial para todas las empresas que pertenecen a Sara Lee.

Elaboración de un protocolo de actuación, a los seis meses de la firma del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, donde se defina:

Proceso a seguir por la persona que pueda ser objeto de acoso sexual por razón de sexo.

Definiciones de conductas que pueden ser consideradas como acoso sexual o por razón de sexo.

Proposición de regulación de las medidas a adoptar en caso de comprobar la situación, incluidas las disciplinarias.

Establecimiento de campañas de sensibilización sobre la existencia de planes de igualdad, con especificación de la existencia un protocolo de actuación en los casos de situaciones de acoso sexual y por razón del sexo y la forma de actuar.

Se procederá a informar a la Comisión de Seguimiento de los casos que se hayan producido dentro de cada semestre, guardando la confidencialidad necesaria, así como las medidas que la empresa haya adoptado en función de las investigaciones realizadas.

Undécimo. Aspectos cualitativos.—Con objeto de garantizar un compromiso de igualdad se acuerda:

Adopción en el texto del convenio de la siguiente cláusula:

«Los firmantes del convenio colectivo garantizarán la igualdad entre mujeres Y hombres, evitando que puedan existir situaciones de discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.

Se garantizará transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, promoción, igualdad salarial, formación, fomentando un ambiente laboral que evite la presencia de acoso sexual o por razón del sexo.»

Revisar la norma propia de acoso (Global Business) para incluir protocolo de actuación de ámbito más local, tal como se ha indicado anteriormente, teniendo en cuenta la legislación vigente.

Revisar las evaluaciones de riesgos para verificar que contemplan como riesgos laborales el estrés, la lactancia y la maternidad.

El plan de igualdad se aplicará a los trabajadores que presten servicios en la empresa Bimbo, con independencia del centro de trabajo o departamento en que lo realice, y sin perjuicio de mantener aquellos datos confidenciales que sea necesario establecer por razones de negocio o situación personal de los empleados.

El plan de igualdad tendrá una vigencia de tres años desde el día de la firma, y la Comisión de igualdad pasará a integrarse como comisión de seguimiento, la cual recibirá la información que se contiene en este plan coincidiendo con las reuniones de Comité intercentros.

El plan de igualdad podrá adaptarse a las nuevas situaciones que pueda detectarse en el futuro, de acuerdo a las recomendaciones de la comisión de seguimiento del mismo, teniendo en cuenta especialmente aquellos cambios normativos que haya podido existir sobre estas materias.

Duodécimo. Creación de una comisión de seguimiento del plan de igualdad.—1. Una vez aprobado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo el Plan de Igualdad, se

constituye una comisión de seguimiento e interpretación del Plan de Igualdad, de composición paritaria, compuesta por cuatro integrantes, para el desarrollo, seguimiento e interpretación del Plan de Igualdad de Bimbo. Cada representación (empresa / social) nombrará de forma alternativa, una Presidencia y una Secretaría, alternando cada parte dichos mandatos.

2. Las funciones de la Comisión serán:

De la puesta en marcha y participación de las acciones previstas en el plan.

Difusión de los contenidos del plan y asesoramiento a la Dirección de la Empresa, plantilla y representación de los trabajadores/as.

De interpretación del presente plan.

Guarda y custodia de la documentación que soporte el cumplimiento de las acciones previstas en plan.

Del seguimiento y evaluación del plan según el calendario de los mecanismos de seguimiento de cada ficha de acción.

Reunirse de forma ordinaria con periodicidad trimestral, coincidiendo con el comité intercentros, y de forma extraordinaria por la denuncia de un trabajador/a, si el tema no ha sido previamente resuelto en el centro de trabajo, y de forma previa a acudir ante los organismos administrativos o judiciales competentes.

Elaborar anualmente un informe de seguimiento, en el que se refleje la evolución de los indicadores y comprobar los resultados obtenidos de la ejecución del plan en el tiempo, identificar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha.

Elaborar en el primer año un protocolo de actuación de evaluación, que garantice el grado de implementación del plan, proponer recomendaciones e identificar acciones futuras.

Informar a los representantes de los trabajadores/as del Plan de Igualdad, tal como se establece en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, al comité intercentros y en cada centro de trabajo.

Conocimiento de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente plan de igualdad. En estos casos será perceptiva la intervención a la comisión con carácter previo a la jurisdicción competente.

3. Creación de un fondo económico anual, destinado a materiales, campañas y estudios, y gastos similares que se consideren necesarios para la adecuada ejecución del Plan de Igualdad. La cuantía de estos fondos se dotaría por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo; para el primer año de vigencia del acuerdo, la comisión negociadora del convenio colectivo que apruebe el P. de I. establecerá el fondo económico que corresponda. En el primer año de vigencia la Empresa financiará la publicación y distribución del Plan de Igualdad, así como sus protocolos una vez aprobados.

Lo anterior, no impide que cada parte pueda contar con el adecuado asesoramiento técnico y sindical.

4. Inclusión en el Plan de Formación General de la empresa, de una formación específica anual sobre género, dirigido a los integrantes de la Comisión de Seguimiento, para mejorar habilidades en la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

5. La comisión paritaria del convenio o los organismos de mediación y arbitraje intervendrá en los supuestos de bloqueo de las actividades y compromisos emanados en la comisión de igualdad.

6. Los integrantes de la Comisión de Seguimiento, por la parte sindical, podrán disponer, de forma extraordinaria de un día íntegro, no fraccionable, de crédito horario adicional, coincidente con la celebración de la reunión ordinaria trimestral.

7. Los indicadores anuales básicos de seguimiento con los que trabajará la Comisión de Seguimiento, serán:

Porcentaje de mujeres y hombres en toda la organización, por categorías profesionales, por áreas funcionales y por centros de trabajo.

Porcentaje de contratos por categorías de mujeres y de hombres por centros de trabajo.

Porcentaje de mujeres y hombres que han sido preseleccionadas dentro de las candidaturas presentadas a procesos de selección; así como porcentaje de mujeres y hombres que finalmente han sido seleccionados.

Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas a puestos de promoción a categoría superior, por centros de trabajo y porcentaje de elección de unos y otros.

Porcentaje de mujeres y de hombres que han causado baja con contratos indefinidos y causas.

Porcentaje de horas de formación y de asistencia a cursos por sexos, por categorías, por centros.

Promedio anual de los salarios base y de todos los complementos salariales por categorías, por sexos y por centros de trabajo establecidos en el convenio.

Número, sexo y categoría de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.

Número de campañas de sensibilización en materia igualdad y prevención de los acosos.

Decimotercero. Presentación del acuerdo del plan de igualdad ante las Autoridades Competentes.—El texto firmado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, se presentará ante las autoridades competentes para su registro y publicación los periódicos oficiales que corresponda.

Decimocuarto. Registro del acuerdo en la DGT.—Las partes acuerdan que una copia del presente acuerdo firmado, por la Dirección de la Empresa y las representaciones sindicales de CCOO y UGT, que ostentan de forma unánime la representación unitaria en la empresa, se procederá a registrar en el Ministerio de Trabajo, Dirección General de Trabajo, a los efectos legales que procedan, de publicación de acuerdos de convenio colectivo de ámbito estatal, autorizando expresamente a don Antonio Muñoz Hinojosa a presentar ante dicho organismo copia del presente escrito.

Y para que si conste se firma el presente documento en la ciudad y fecha arriba indicada.