

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

18332 *Resolución de 11 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores (Código de convenio: 90103151012018), que fue suscrito con fecha 25 de julio de 2019, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité de empresa y los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de diciembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE SGAE 2019-2021

Madrid, 25 de julio de 2019.

REUNIDOS

Los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores (SGAE), constituida por las siguientes personas:

Por la Dirección de la Empresa:

D.^a Patricia Cepeda del Cerro.

D.^a Rocío Jiménez Recio.

D.^a Juana M.^a Fernández Martín del Campo (en sustitución de don Miguel Angel Recio Crespo).

Por la Representación de los Trabajadores:

D. Horacio Lovecchio Castillo.

D. Roberto Páez Carrera.

D. Alberto Borja Frontaura.

D. Luis García González (secretario).

D. Felipe Díez Martín.

D.^a Sonia Rull Giner.

D.^a Carmen Alarcón Pérez.
D.^a Beatriz Mendiguren Labirua.
D.^a Belén Yáñez Sánchez.
D.^a Angeles López Álvarez.
D.^a Begoña Bernal Rodríguez.
D. Luis Ángel Manrique Rodríguez.
D.^a Marisa Villena Tobaruela.
D.^a Nuria Fernández García.

Todos ellos, después de las deliberaciones correspondientes, establecen, por unanimidad, el presente Convenio Colectivo, conforme al articulado siguiente:

CAPÍTULO PRIMERO

Sección primera. Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El Convenio Colectivo afecta a la Sociedad General de Autores y Editores en sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Santiago de Compostela, Bilbao, Oviedo, Valladolid, Valencia, Sevilla, Las Palmas de Gran Canaria y Zaragoza.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se incluye dentro de este Convenio a todo el personal de plantilla, a excepción del Presidente del Consejo de Dirección, que presta sus servicios en los centros de trabajo indicados en el artículo 1.

Sección segunda. Vigencia, duración, denuncia, revisión y prórroga

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOE, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019.

Artículo 4. *Duración.*

La duración del presente Convenio es de tres años, es decir, del 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

De no existir denuncia por ninguna de las partes, se prorrogará por años naturales, incrementándose el índice de precios al consumo previsto por el Gobierno para el año siguiente.

Artículo 5. *Denuncia, revisión y prórroga.*

La denuncia, proponiendo la revisión del Convenio Colectivo y una nueva negociación, la podrá hacer la representación de la Empresa y/o la de los trabajadores, comunicándolo a la otra parte en su caso, expresando detalladamente en la comunicación que deberá hacerse por escrito, las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

El escrito de denuncia deberá ser presentado con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la duración.

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se entenderá prorrogado el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Sección primera. Comisión Paritaria

Artículo 6.

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del Convenio integrada por tres representantes designados por el Comité de Empresa y tres representantes designados por la Empresa.

Las resoluciones tomadas por la Comisión obligan a ambas partes. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y vigilancia para que los actos de ejecución del Convenio se ajusten al espíritu del mismo, cuando alguna de las cláusulas sea susceptible de interpretación.
- b) Conciliación de los problemas colectivos que puedan plantearse por algún Servicio o Departamento.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a dar mayor eficacia práctica al Convenio.

Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría simple para garantizar la rapidez y efectividad de la misma, así como para salvaguardar los derechos afectados. Los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, se dispondrá de un plazo adicional de un mes para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo, durante el cual sus miembros estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje.

Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.

Cada una de las partes podrá contar con asesoría externa en las reuniones de la Comisión.

CAPÍTULO TERCERO

Sección primera Orden de trabajo y producción

Artículo 7. *Jornada de trabajo y horario.*

La jornada de trabajo de la SGAE es, para todos los empleados comprendidos en este Convenio, de treinta y cinco horas semanales, en jornada continuada, de lunes a viernes, ambos inclusive.

El horario de trabajo para esta jornada es de 7:30 a 14:30 en el turno de mañana y de 15:00 a 22:00 horas en turno de tarde.

En esta jornada, el trabajador podrá optar por entrar entre las 07:15 y 09:00 horas y salir entre las 14:15 y 16:00 horas en el turno de mañana y entrar entre las 14:00 y 15:00 horas y salir entre las 21:00 y 22:00 horas en el turno de tarde.

No obstante, y con carácter excepcional, se pacta para la duración de este Convenio, una jornada de 40 horas semanales en horario partido.

El horario de trabajo partido que se fija para la jornada de 40 horas es de lunes a jueves, el trabajador podrá optar por entrar entre las 07:30 y las 09:00 horas y salir entre las 17:00 y las 18:30 horas, con interrupción del trabajo para la comida durante una hora mínimo, entre las 14:30 y las 16:00 horas. Los viernes, el trabajador podrá optar por entrar entre las 07:30 y las 09:00 horas y salir entre las 13:30 y las 15:00 horas.

Se fija para la jornada excepcional de 40 horas, entre el 1 de julio y 15 de septiembre, la posibilidad de realizar jornada continuada de 8 horas y 30 minutos de

lunes a jueves y 6 horas los viernes o la posibilidad de realizar 8 horas diarias de lunes a viernes.

Esta jornada de 40 horas en horario partido se registrará de la siguiente manera:

1. La SGAE podrá ofrecer esta jornada a sus empleados sujetos a Convenio Colectivo con la condición de que el porcentaje de trabajadores que la realicen no exceda en ningún momento:

- a) Del 39 % del personal de toda la plantilla.
- b) Del 80 % del personal de cada departamento en los centros de trabajo de Madrid, incluida su Delegación y del 80% del personal de cada una de las Delegaciones restantes.

Excepcionalmente, a la firma del presente convenio, se procederá a fijar el número máximo de empleados que podrán realizar la jornada excepcional de mayor dedicación durante el año 2019 con los nuevos parámetros de cálculo y referido al número de trabajadores a 31 de enero de 2019.

2. La realización de la jornada de 40 horas en horario partido será voluntaria por parte del trabajador.

3. Los trabajadores que acepten realizar esta jornada de 40 horas en horario partido percibirán como retribución las cantidades estipuladas bajo el epígrafe de «Mayor Dedicación», según el nivel retributivo que le corresponda a su categoría.

4. El cese en la realización de esta jornada de 40 horas en horario partido, con la consiguiente vuelta a la jornada ordinaria de 35 horas, que figura en el párrafo primero de este artículo, se hará a conveniencia de cualquiera de las partes previa notificación a la otra parte con un mes de antelación.

5. El número máximo de empleados que podrán realizar la jornada de 40 horas en horario partido se fijará en enero de cada año a partir de los empleados sujetos a Convenio Colectivo, acordando ambas partes no incluir para ese cómputo a los trabajadores que realizan las funciones de Director, Gerente, Delegados Generales, Delegados Territoriales, Inspectores, Auditores y los Conductores de Altos Cargos. Una vez excluidos los trabajadores citados, se entenderá a efectos de cómputo para la aplicación de los límites porcentuales expresados anteriormente que cualquier trabajador que no realice el fichaje o el control de presencia, estará realizando la jornada de 40 horas en horario partido.

6. A la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, así como en enero de cada año, SGAE proporcionará al Comité de Empresa de Madrid, y a los Delegados de personal del resto de Centros de trabajo, una relación nominal de los empleados acogidos a la jornada de 40 horas, con indicación del departamento de los centros de trabajo de Madrid y del resto de los centros de trabajo a que pertenecen. Esa relación se actualizará mensualmente para lo cual se facilitará al mismo Comité las altas y bajas que se produzcan en la mencionada situación.

7. La SGAE pondrá a disposición del Comité de Empresa de Madrid, y a los Delegados de personal del resto de Centros de trabajo, el control de fichaje o presencia de los empleados que pudiera solicitar, con el fin de verificar el respeto a los porcentajes pactados. El Comité de Empresa y los Delegados de personal harán uso de este derecho solamente en aquellos casos en que, a su juicio, no se esté respetando lo pactado en cuestión de horario y jornada.

8. Si en el futuro se observara que la realización de la jornada de 40 horas en horario partido pudiera producir descoordinación entre los diferentes servicios de la SGAE, o no se revelase eficaz por cualquier otra causa, la empresa queda expresamente facultada para restablecer a todos los trabajadores que la realizan a la jornada ordinaria de 35 horas, sin otra condición que el preaviso con un mes de antelación.

9. La Comisión Paritaria entenderá, durante el periodo de implantación de este artículo, sobre las posibles diferencias de interpretación.

Artículo 8.

Los empleados se comprometen en este Convenio a que dichas horas sean rigurosamente de trabajo, siendo sancionables las faltas que puedan producirse, tanto por retraso en el comienzo como por la anticipación en la finalización.

CAPÍTULO CUARTO

Sección primera. Ingresos

Artículo 9.

Se concede preferencia al personal interno de la SGAE, para que pueda ocupar las plazas vacantes generadas según «Norma de Régimen Interior sobre cobertura de vacantes con personal interno SGAE» de fecha 18 de diciembre de 2017.

Artículo 10.

En los casos en los que la plaza vacante no pueda ser cubierta mediante personal de la SGAE, se procederá a convocar dicha plaza de manera externa según «Norma de Régimen Interior sobre la contratación de personal externo por la SGAE» de fecha 16 de febrero de 2017.

Artículo 11.

La Empresa someterá a los aspirantes de nuevo ingreso a las pruebas pertinentes, que considere conveniente para comprobar su grado de preparación.

Artículo 12.

La admisión de nuevo personal se ajustará, en todo caso, a las disposiciones vigentes en materia de empleo.

Artículo 13.

La representación de los trabajadores será informada de las vacantes generadas así como de las nuevas contrataciones realizadas.

Sección segunda

Artículo 14.

El personal afectado por el presente convenio colectivo estará integrado en los siguientes grupos profesionales, estructurados según el siguiente cuadro:

Grupo	Categoría
I. Directores.	Director.
	Gerente.
II. Titulados.	Titulado Grado Superior.
	Asesor Jurídico.
III. Técnicos informáticos.	Técnico Especialista.
	Jefe de Proyecto/Jefe de Sistemas.
	Analista/ Técnico de Sistemas.

Grupo	Categoría
IV. Informáticos.	Programador III.
	Programador II.
	Programador I.
	Operador de sistemas.
	Oficiales informáticos.
V. Jefes Administrativos.	Jefes Superiores.
	Jefe de Primera.
	Jefe de segunda mando.
VI. Administrativos.	Jefe de segunda.
	Oficial de Primera.
	Oficial de Segunda.
	Auxiliar.
VII. Oficios Varios.	Conserje Mayor.
	Conductor.
	Oficial de Primera.
	Oficial de Segunda.
	Ordenanza.

Con respecto a las nuevas categorías profesionales incluidas en el presente convenio colectivo, y en los supuestos en que fuese necesario adaptar la categoría profesional de algún trabajador a las mismas, el volcado será, en todo caso, económicamente neutro y, en ningún caso, se podrá asignar una categoría profesional con un salario base inferior al que actualmente ostentase. La aplicación de esta medida no tendrá efectos retroactivos y se establece un plazo de seis meses a partir de la firma del presente convenio colectivo para realizar las regularizaciones necesarias.

En cualquier caso, las contrataciones se harán de acuerdo a las labores que vayan a desarrollar las personas contratadas. Así no se podrá contratar a personal con categorías correspondientes a los grupos V y VI para la realización de labores correspondientes a los grupos III o IV o viceversa, ni personal del grupo VII para la realización de las tareas correspondientes al grupo VI. Asimismo, tanto la empresa como la representación de los trabajadores se comprometen a realizar una revisión de las categorías y tareas actualmente asignadas a algunos trabajadores que no se encuadran en las labores efectivamente realizadas.

Artículo 15.

Los auxiliares con cinco años de antigüedad en la SGAE, del Grupo VI «Administrativos», ascenderán a Oficiales de Segunda del mismo grupo profesional; los Oficiales de Segunda con siete años en la categoría o doce de antigüedad en Grupo VI «Administrativos», pasarán a Oficiales de Primera; los Oficiales de Primera con ocho años en la categoría o veinte de antigüedad en Grupo VI «Administrativos», ascenderán a Jefes de Segunda, sin que por este motivo tengan que ejercer mando.

Los programadores I con dos años de antigüedad en esta categoría ascenderán a programador II.

Los programadores II con ocho años de antigüedad en esta categoría ascenderán a programador III.

Los Oficiales Informáticos con ocho años de antigüedad en esta categoría ascenderán a Operador de Sistemas.

CAPÍTULO QUINTO

Sección primera. Disposiciones generales

Artículo 16. *Amortización de plazas.*

La Dirección de la Empresa queda facultada para amortizar las plazas que queden vacantes cuando se produzcan bajas entre los miembros de la plantilla.

Como consecuencia de la mecanización y reorganización por cambio de métodos, la Empresa procurará capacitar y adaptar al personal afectado para su pase a otras áreas o departamentos.

Artículo 17. *Vacaciones.*

El personal de la SGAE tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas en cada año natural de acuerdo con las siguientes normas:.

22 días laborables para todos los empleados que lleven un año en la Empresa, debiendo 17 de estos días disfrutarse de forma continuada.

Se disfrutarán en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo que, de común acuerdo, la Empresa y el empleado estipularan otra época que, necesariamente, estará comprendida dentro de ese mismo año natural. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Antes de las catorce horas del día 30 de abril de cada año, los Jefes enviarán al Departamento de Recursos Humanos la relación de las vacaciones de los empleados a su cargo. Esta notificación deberá de ser adelantada en un mes para los empleados que disfruten las vacaciones en el mes de junio.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Los Jefes escalonarán las vacaciones de tal forma que ninguno de los servicios quede desatendido, y procurando dar preferencia al empleado más antiguo. Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares y las del cónyuge, si trabaja.

Artículo 18.

Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Sociedad menos de un año, serán concedidas a razón de 6 días laborables por cada trimestre completo de servicio.

Artículo 19.

Se mantiene el derecho a disfrutar de cuatro «días de permiso» al año. Además, se establecen dos días de permiso que coincidirán con el 24 y el 31 de diciembre de cada año. Caso de que coincidieran con sábado o domingo, la libranza se trasladará a los días laborables anteriores.

Los cuatro días de permiso al año y los días de permiso 24 y 31 de diciembre de cada año indicados en el párrafo anterior, serán retribuidos y la fecha de disfrute de los cuatro primeros dependerá de las necesidades del servicio.

La empresa establecerá servicios mínimos para los días 24 y 31 de diciembre. Los trabajadores/as que cumplan dichos servicios mínimos disfrutarán los mismos en otras fechas a convenir. El horario de los servicios mínimos será de 7:30 a 12:00 horas y ningún trabajador/a podrá ser asignado para cubrir los dos días.

Artículo 20. *Anticipos.*

Todo el personal de plantilla con más de dos años de antigüedad, tendrá derecho a solicitar de la Empresa para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real, computándose las pagas extraordinarias.

La amortización de los mismos no excederá del diez por ciento del salario. No se concederá ningún anticipo mientras no haya sido cancelado el anterior en la fecha de su vencimiento. Los casos excepcionales serán resueltos por el Consejo de Dirección, a propuesta del Director General.

Artículo 21. *Transformación y Disolución del FAS. Seguro de vida e invalidez.*

1. Las prestaciones causadas hasta el 30 de abril de 2001 con cargo al FAS quedarán garantizadas a partir del 1 de mayo de 2001 en su cuantía actual y de forma vitalicia, mediante una Póliza de Seguro Colectivo, constituida en forma de Prima Única. SGAE será el tomador de dicha póliza y los pensionistas del FAS los asegurados. Al pago de dicha prima se destinará el remanente del FAS a 30 de abril de 2001.

2. SGAE se resarcirá de la cantidad desembolsada por el pago de la Prima Única definida anteriormente, mediante la diferencia entre la aportación económica que se viene destinando al FAS, que para el año 2001 ha sido de 24.650.892 pesetas (148.154,84 euros), incrementada anualmente con el IPC de cada ejercicio y el coste de la Póliza de Seguro a que se hace referencia en el punto 3.

3. La SGAE formalizará una Póliza de Seguro Colectivo a favor de todos los empleados en activo que en enero de cada año acrediten un año de antigüedad en SGAE, para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta, siendo el capital asegurado de 5.000.000 de pesetas (30.050,61 euros).

4. Una vez que, por aplicación de lo establecido en los apartados anteriores, la SGAE se haya resarcido del coste total de la prima y las actualizaciones del IPC correspondiente, para asegurar las pensiones ya causadas del FAS, la cantidad de 24.650.892 pesetas (148.154,84 euros) con la actualización correspondiente (215.050,73 euros para el año 2019), se aportará anualmente en la nómina del mes de febrero de cada año distribuida a partes iguales entre todos los trabajadores de la SGAE que a uno de enero estén en activo, con independencia de la aportación definida fijada en el plan de pensiones, quedando sin efecto el Seguro a favor del personal activo previsto en el apartado 3.

5. Con efectos del 30 de abril de 2001, queda definitivamente extinguido el denominado «Fondo de Asistencia Social» (FAS) y el Reglamento que lo regula que queda igualmente derogado en su integridad, sin que por tanto pueda otorgarse ninguna nueva prestación desde la indicada fecha.

Artículo 22. Crédito-vivienda.

El artículo 112 del Reglamento de Régimen Interior, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 1975, queda redactado en los siguientes términos:

La SGAE establece un Fondo de 240.404,84 euros, para la concesión de créditos de hasta 12.020,24 euros, destinados a la adquisición de viviendas por sus empleados, cuya concesión se regula con arreglo a las siguientes condiciones:

1. La vivienda a la que se refieren estos créditos será la que haya de ser utilizada habitualmente por el solicitante y que constituya su domicilio permanente, que deberá coincidir con el que figura en el Departamento de Recursos Humanos de la SGAE.

2. La solicitud de este Crédito-vivienda se hará previamente a la adquisición. En ningún caso posteriormente.

3. El peticionario deberá justificar haber adquirido la vivienda a su nombre, mediante la presentación del correspondiente documento público o privado de compraventa.

4. Los Créditos-vivienda se concederán según el siguiente orden de prioridad:

a) Compra de la vivienda ocupada por el solicitante en concepto de inquilino y en ejercicio de sus derechos de tanteo o de retracto arrendaticios.

b) Adquisición por compra de la primera vivienda.

c) Adquisición por compra de ulterior vivienda, para dedicarla a domicilio habitual y permanente del solicitante y por causa de necesidades familiares debidamente acreditadas, a satisfacción de la SGAE.

5. No se concederá nuevo Crédito-Vivienda hasta la total cancelación del anterior, con la excepción de los casos originados por traslado de empleados destinados por la SGAE a localidades distintas de la residencia habitual.

6. Podrán optar a este crédito todos los empleados de la Entidad, con un mínimo de tres años de servicio, salvo aquellos cuya relación laboral con la SGAE esté regulada por un contrato temporal.

7. El crédito se amortizará totalmente durante el período de vida laboral activa.

8. Las peticiones de Crédito-Vivienda se presentarán al departamento de Recursos Humanos, el cual solicitará del Comité de Empresa y Delegados de personal del resto de Centros de trabajo, el correspondiente informe, de acuerdo con estas normas. Queda reservado a la SGAE la facultad de conceder o denegar el crédito solicitado.

9. Al tiempo de la concesión del crédito, deberá establecerse por cuenta del solicitante un seguro de amortización con una compañía aseguradora, que cubra el riesgo del pago en caso de fallecimiento e invalidez.

10. A los efectos que procedan, se añadirán al precio de adquisición de la vivienda los gastos de escrituración y los demás que se deriven de la transmisión, siempre que se justifiquen.

11. La entrega de la cantidad objeto del crédito será efectuada por la SGAE directamente a la persona o entidad vendedora de la vivienda.

12. Si para adquirir la vivienda, el solicitante tuviese necesidad de contraer deudas con otras personas o entidades, además de la SGAE, deberá expresarlo así en su solicitud, así como las garantías de carácter real que se hayan de establecer sobre la vivienda para el pago de cualesquiera obligaciones.

13. La SGAE se reserva la facultad de rechazar cualquier otro tipo de préstamo o anticipo durante la vigencia del crédito-vivienda.

14. La amortización del crédito-vivienda se efectuará en un plazo máximo de siete años, por mensualidades iguales.

15. No obstante lo establecido en la condición anterior, vencerá anticipadamente la obligación de pago del crédito, además de en los casos previstos en la Ley, en el supuesto de extinción de la relación laboral del empleado con la SGAE, cualquiera que

sea la causa o motivo de dicha extinción, y sin necesidad de que la validez y efectividad de la misma sea confirmada por resolución judicial firme. En su consecuencia, desde el momento en que el empleado deje de pertenecer a la SGAE ésta podrá exigirle la cancelación del crédito concedido o la parte del mismo vigente a la sazón.

16. El crédito-vivienda no devengará interés alguno.

17. La solicitud decaerá y perderá todos sus efectos, si transcurre un año sin hacer efectivo por parte del trabajador el crédito concedido por la empresa.

CAPÍTULO SEXTO

Sección Primera. Becas

Artículo 23. *Becas.*

Los empleados de la plantilla de la SGAE, con contrato indefinido que hayan superado el periodo de prueba establecido en contrato o trabajadores con contrato temporal que acumulen un año de antigüedad, podrán solicitar de la Dirección General, a través del Comité de Empresa o Delegados de personal del resto de Centros de trabajo, los medios económicos necesarios para realizar cualquier clase de estudios de grado medio y estudios de grado superior, exclusivamente, en las siguientes materias: Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Informática, Ciencias de la Información y Sociología. Asimismo, podrán solicitar los medios económicos necesarios para realizar cursos o estudios de idiomas (inglés, francés, alemán o italiano), cualquier lengua del Estado Español, música (conforme a la Reglamentación vigente en los conservatorios españoles, en sus grados elemental, profesional y superior), materias económicas, fiscales y laborales, informática, cálculo y contabilidad, y taquigrafía y mecanografía.

Artículo 24.

Se crea una comisión de seguimiento y control de becas, con reuniones periódicas, a fin de resolver los problemas que puedan surgir en el desarrollo de este artículo.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Sección primera. Retribuciones

Artículo 25.

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio son las siguientes:

A) Salario base: El salario base para el año 2019 para todo el personal que recoge el presente Convenio Colectivo quedará reseñado en el Anexo I

En enero de 2020 se aplicarán las tablas del Anexo I incrementadas con el IPC real del año 2019 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019.

En enero de 2021 se aplicarán las tablas salariales aplicadas en 2020 incrementadas con el IPC real del año 2020 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020.

En enero de 2022 se aplicarán las tablas salariales aplicadas en 2021 incrementadas con el IPC real del año 2021 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021.

B) Otras retribuciones:

a) Antigüedad: Para todas las categorías comprendidas en este Convenio, consistirá en una cuantía anual por cada trienio. Dicha cuantía para los años 2019, 2020

y 2021 será la resultante de aplicar los porcentajes indicados en el anexo II sobre el Salario Base.

A partir de 2022 el módulo de antigüedad queda establecido en el 2,61% del Salario Base para todas las categorías profesionales.

El empleado tendrá derecho, por el concepto de antigüedad, al módulo que le corresponda a su categoría, multiplicado por el número de trienios que tenga, con el tope máximo de doce trienios.

b) Plus de Promoción Social: Aparte de lo establecido en el apartado a), el personal de Oficios Varios, tendrá derecho a un incremento, a los ocho años de antigüedad, y otro a los veinte, de acuerdo con las cantidades que se fijan en el Anexo III.

En enero de 2020 se aplicarán las tablas del Anexo III incrementadas con el IPC real del año 2019 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019.

Para el año 2021 se aplicarán las tablas salariales aplicadas en 2020 incrementadas con el IPC real del año 2020 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020.

Para el año 2022 se aplicarán las tablas salariales aplicadas en 2021 incrementadas con el IPC real del año 2021 y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021.

Los módulos fijados en el Anexo III podrán ser variados en futuros convenios colectivos, según los acuerdos de las partes, y ello con total independencia de los salarios base que se fijan en cada Convenio, ya que los empleados renuncian a que se determine el Plus de Promoción Social sobre porcentajes de los salarios base.

c) Plena Dedicación: Queda eliminado este complemento retributivo del convenio colectivo. La eliminación del mismo, para los trabajadores que actualmente percibiesen el mismo, ha de ser económicamente neutra. A tal efecto se realizarán los ajustes que fueran necesarios que, en ningún caso, podrán suponer una disminución de sus actuales percepciones anuales como consecuencia de este cambio. Estos trabajadores pasarán a realizar la jornada excepcional de mayor dedicación.

d) Mayor Dedicación: Las cantidades a percibir por este concepto para todos los trabajadores, excepto la categoría de Director del Grupo I «Directores», consisten en el 20 % del Salario Base. Además de las cantidades citadas, los trabajadores que realicen la jornada partida durante todo el año, percibirán como ayuda de comida en el año 2019, la cantidad de 1.496,00 € en 11 mensualidades de 136,00€ cada una. No obstante, el trabajador que así lo desee, podrá sustituir el cobro en el recibo de salarios, por un vale-comida de igual importe, a razón de 8,50 € para el año 2019, por día trabajado en jornada partida. Las cantidades correspondientes a la ayuda de comida seguirá la misma evolución que el Salario Base

Como consecuencia de la aplicación del complemento de mayor dedicación correspondiente a la jornada excepcional a todas las categorías profesionales, se realizará, para los trabajadores afectados, absorbiendo otros pluses voluntarios siempre y cuando esto no suponga una merma del salario del trabajador. La aplicación de esta medida no tendrá efectos retroactivos y se establece un plazo de seis meses desde la firma del presente convenio colectivo para proceder a realizar las regularizaciones necesarias. El total salario mensual del trabajador al incorporarse a la mayor dedicación, en ningún caso podrá ser inferior al que perciba en la actualidad.

e) Plus de Transporte: Todos los trabajadores percibirán por este concepto la cuantía anual de 2.225,15 € para el año 2019. Este concepto retributivo seguirá la misma evolución que el Salario Base.

f) Quebranto de moneda: Se establece para el año 2019 la cantidad de 1.401,66 € anuales para el cajero de Madrid, así como la de 700,95€ anuales para los Cajeros de Barcelona y Valencia Este concepto retributivo seguirá la misma evolución que el Salario Base.

C) Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio, serán de aplicación únicamente al personal activo de la Sociedad General de Autores y Editores.

Artículo 26. Bolsa de Vacaciones.

La cantidad a percibir por este concepto para todos los trabajadores en el año 2019 es de 602,42 €. Este concepto retributivo seguirá la misma evolución que el Salario Base.

Este concepto se percibirá por una sola vez en el mes de junio de cada año.

Artículo 27.

El incremento retributivo para el año 2019 será el IPC real si fuera positivo y se aplicará en enero de 2020 a los artículos 25, 26 y 27, actualizando los importes y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019.

El incremento retributivo para el año 2020 será el IPC real si fuera positivo y se aplicará en enero de 2021 a los artículos 25, 26 y 27, actualizando los importes y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020.

El incremento retributivo para el año 2021 será el IPC real si fuera positivo y se aplicará en enero de 2022 a los artículos 25, 26 y 27, actualizando los importes y se abonarán los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021.

Lo indicado en este artículo será aplicable únicamente al personal activo de la Sociedad General de Autores y Editores.

Artículo 28. Periodicidad.

Todas las cantidades detalladas en el artículo 25 se percibirán de la forma siguiente:

Las correspondientes a los apartados A), B) a), b) en catorce nóminas, que comprenden las doce mensualidades y pagas extraordinarias de junio y Navidad. Estas pagas extras, aunque de devengo semestral, se abonarán, respectivamente, con la nómina correspondiente a las mensualidades de junio y diciembre, los días 20 de dichos meses.

Las del apartado B) d) e) y f) se percibirán en las doce mensualidades.

Artículo 29. Retención I.R.P.F.

Las retenciones sobre el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F.) serán de exclusiva cuenta y pago de los empleados, sin afectación alguna a la Empresa.

Artículo 30. Dietas.

Para aquellos empleados que tengan necesidad, por orden de la Dirección de la Empresa, de efectuar viajes, se abonarán como dietas para dicho fin, las mismas cantidades que las estipuladas para los Inspectores.

Artículo 31. Embarazo, maternidad/paternidad y lactancia.

Durante los años de vigencia del Convenio, la Empresa se compromete a complementar las prestaciones de la Seguridad Social a todo trabajador que forme parte de la plantilla, de forma que perciba durante las semanas a que tiene derecho como descanso laboral, el cien por cien, de su salario real, incluso si la Seguridad Social no abonase durante estos años ninguna cantidad por este concepto.

En sustitución del permiso por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras y trabajadores que tuvieran derecho al permiso por lactancia contemplado en el referido artículo, podrán optar, por su voluntad, por la acumulación de esa hora diaria de permiso retribuido en jornadas completas de descanso. La duración de este permiso, en sus diferentes opciones, se incrementará proporcionalmente en el caso de partos múltiples.

Artículo 32. *Salario a efecto de horas extraordinarias.*

Las normas para la realización de las horas extraordinarias y la valoración de las mismas, queda establecido en la «Norma de régimen interior sobre realización de horas extras» publicado en fecha 1 de junio de 2017. En cualquier caso, el valor de la hora extraordinaria no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

Artículo 33. *Salario.*

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 34. *Complemento Incapacidad Temporal (IT).*

Aparte de las prestaciones establecidas en la Ley General de la Seguridad Social en los supuestos de enfermedad o accidente, los empleados tendrán derecho desde el primer día de baja, a un complemento de Incapacidad Temporal a cargo de la empresa, que cubra hasta el 100 % del salario efectivo percibido por el trabajador en el momento de producirse la contingencia por enfermedad o accidente, con inclusión del Plus de Transporte contemplado en este Convenio, y cuya obligación se mantendrá durante todo el periodo de situación de I.T. del trabajador.

Artículo 35. *Jubilación obligatoria.*

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 28/2018, se pacta expresamente que el contrato de trabajo de los trabajadores de la SGAE se extinguirá por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que el trabajador afectado por la extinción de su contrato cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria en su modalidad contributiva.

La extinción del contrato por la causa prevista en el párrafo anterior tiene por objeto favorecer la incorporación de nuevos trabajadores, mejorar las competencias disponibles, garantizar el relevo generacional y posibilitar la transformación de contratos temporales o a tiempo parcial en indefinidos o a jornada completa. A tal efecto la extinción del contrato del trabajador que cumpla la edad de jubilación deberá ir acompañada de alguna de las siguientes medidas:

1. La contratación de un nuevo trabajador.
2. La conversión en indefinido de un contrato temporal preexistente
3. La conversión en contratos a tiempo completo de contratos a tiempo parcial, de tal modo que se mantenga el número de horas contratadas con anterioridad a la extinción.

Las medidas anteriormente indicadas no serán de aplicación cuando se trate de jubilaciones voluntarias.

Artículo 36. *Permisos retribuidos.*

Causa	Duración
Matrimonio o inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.	15 días naturales.
Nacimiento, adopción o acogimiento de hijo.	Ajustado a la Ley del momento.
Fallecimiento del cónyuge o de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	5 días laborables.
Enfermedad grave del cónyuge o de parientes de primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad que requiera hospitalización o para la que se prescriba reposo domiciliario.	3 días laborables y 5 si fuera necesario desplazamiento, en ambos casos pudiéndose ampliar si concurre gravedad. No tienen por qué ser días consecutivos.
Traslado del domicilio habitual.	1 día laborable, o 2 en los casos de cambio de provincia o en los que algún miembro de la unidad familiar sea una persona con discapacidad
Para concurrir a exámenes en los supuestos en que se cursen estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional.	El tiempo mínimo indispensable.
Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	
Para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad del trabajador o de hijos menores de 12 años y acompañamiento a familiares.	
Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	
Para asistencia a tratamiento médico o psicológico derivado de la situación de víctima de violencia de género.	1 hora de ausencia del puesto de trabajo divisible en dos fracciones de media hora c/u, o la reducción de la jornada en media, al principio o al final de la misma. Acumulación de la hora diaria de lactancia en días de descanso que deberán ser disfrutados de manera continuada después de finalizado el descanso por nacimiento. Dichos días de descanso podrán disfrutarse a jornada completa o media jornada. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples. 1 hora de ausencia en caso de hijos prematuros pudiéndose reducir la jornada hasta un máximo de 2 horas con reducción proporcional del salario.
Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos.	
Representación social.	40 horas mensuales.

Disposición adicional primera.

Ambas partes se comprometen a elaborar unas normas de ascenso entre las categorías establecidas en los grupos profesionales contemplados en Convenio Colectivo y actualmente excluidas del procedimiento de ascensos por antigüedad.

Disposición adicional segunda.

De conformidad con lo previsto en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador deberá mediar un preaviso de un mes para el personal técnico y administrativo y de quince días para el personal de oficios varios y subalternos. En caso de incumplimiento total o parcial del deber de preaviso, la Empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido, salvo acuerdo expreso de ambas partes en que se estará a lo convenido.

En el supuesto de que al empleado se le hubiera concedido el anticipo regulado en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo, se considerará vencida anticipadamente la obligación del pago del anticipo. En consecuencia, desde el momento en que el empleado deje de pertenecer a la SGAE, ésta podrá exigirle la cancelación del anticipo concedido o la parte del mismo vigente a la sazón.

Disposición adicional tercera.

El Plan de Igualdad queda incorporado a este Convenio.

Disposición adicional cuarta. *Aportación Plan de Pensiones.*

A partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo las aportaciones que realiza la Empresa al Plan de Pensiones, establecido según acuerdo entre empresa y trabajadores en fecha 25 de septiembre de 1996 y regulado mediante Reglamento de fecha 23 de octubre de 2013, se realizará de la siguiente forma:

Las aportaciones que realiza la Empresa se podrán abonar en la nómina, siempre y cuando el trabajador lo solicite, en caso contrario se procederá a su ingreso en el mencionado Plan. El importe de la aportación será idéntico independientemente de la fórmula de cobro escogida.

Disposición adicional quinta. *Inaplicación por la empresa de las condiciones de trabajo en el Convenio Colectivo.*

Cuando concurren las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo que afecten a las materias concretas que se indican en el citado artículo.

1. Trámites para la inaplicación:

A. Con carácter previo a la inaplicación, la Empresa deberá:

a) Desarrollar un periodo de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4 del Estatuto.

b) La Empresa deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de inaplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

B. Del resultado del periodo de consultas:

a) Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3, párrafo 6, del Estatuto de los Trabajadores.

En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la Empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

b) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 6 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Disposición adicional sexta. *Solución de conflictos (ASAC).*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan someter las discrepancias de la Comisión Paritaria no solventadas en los plazos estipulados al Sistema vigente según el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de conflictos Laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE del 23 de febrero de 2012.

Disposición final.

Desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, quedan incorporados al mismo las normas contenidas en la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972 y Reglamento de Régimen Interior aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 1975 en todo aquello que no contradiga lo establecido en el presente Convenio Colectivo y sea compatible con el mismo, salvo el artículo 80 y 79 bis del Reglamento de Régimen Interior (en la redacción dada a los mismos por la Resolución de 7 de agosto de 1979) que las partes consideran derogados a todos los efectos.

El acuerdo sobre previsión social firmado el 25 de septiembre de 1996 (BOE de 4 de noviembre de 1996) queda incorporado íntegramente al presente Convenio Colectivo.

Y para que conste, firman el presente, por cuadruplicado, en el lugar y fecha del encabezamiento.—Por la Empresa: D.^a Patricia Cepeda del Cerro, D.^a Rocío Jiménez Recio y D.^a Juana M.^a Fernández Martín del Campo.—Por el Comité de Empresa: D. Luis García González (Secretario); D. Alberto Borja Frontaura; D. Roberto Páez Carrera; D. Horacio Lovecchio Castillo; D. Felipe Díez Martín; D.^a Carmen Alarcón Pérez; D.^a Sonia Rull Giner; D.^a Beatriz Mendiguren Labirua; D.^a Belén Yáñez Sánchez; D.^a Angeles López Alvarez; D.^a Begoña Bernal Rodríguez; D. Luis Ángel Manrique Rodríguez; D.^a Marisa Villena Tobaruela, y D.^a Nuria Fernández García.

ANEXO I

A) Salario Base

Grupo	Categoría	Cantidad anual 2019 - Euros
I. Directores.	Director.	46.257,82
	Gerente.	46.257,82
II. Titulados.	Titulado Grado Superior.	46.257,82
	Asesor Jurídico.	46.257,82
III. Técnicos informáticos.	Técnico Especialista.	46.257,82
	Jefe de Proyecto/Jefe de Sistemas.	39.319,15
	Analista/ Técnico de Sistemas.	35.912,38
IV. Informáticos.	Programador III.	32.940,04
	Programador II.	29.966,86
	Programador I.	26.352,03
	Operador de sistemas.	26.352,03
	Oficiales informáticos.	25.091,64
V. Jefes Administrativos.	Jefes Superiores.	35.912,38
	Jefe de Primera.	32.940,04
	Jefe de segunda mando.	29.966,86
VI. Administrativos.	Jefe de segunda.	26.042,38
	Oficial de Primera.	25.091,64
	Oficial de Segunda.	24.378,06
	Auxiliar.	21.405,16
VII. Oficios Varios.	Conserje Mayor.	23.664,62
	Conductor.	22.713,32
	Oficial de Primera.	22.713,32
	Oficial de Segunda.	20.824,87
	Ordenanza.	20.453,72

ANEXO II

B) a) Antigüedad

Grupo	Categoría	2019 - Euros (porcentaje)	2020 - (Porcentaje)	2021 - (Porcentaje)	2022 - (Porcentaje)
I. Directores.	Gerente.	1.064,87 (2,30)	2,35	2,56	2,61
II. Titulados.	Titulado Grado Superior.	1.064,87 (2,30)	2,35	2,56	2,61
	Asesor Jurídico.	1.064,87 (2,30)	2,35	2,56	2,61
III. Técnicos informáticos.	Técnico Especialista.	1.064,87 (2,30)	2,35	2,56	2,61
	Jefe de Proyecto/ Jefe de Sistemas.	1.026,23 (2,61)	2,61	2,61	2,61
	Analista/ Técnico de Sistemas.	937,07 (2,61)	2,61	2,61	2,61
IV. Informáticos.	Programador III.	628,21 (1,91)	2,35	2,56	2,61
	Programador II.	596,33 (1,99)	2,35	2,56	2,61
	Programador I.	587,65 (2,23)	2,35	2,56	2,61
	Operador de sistemas.	587,65 (2,23)	2,35	2,56	2,61
	Oficiales informáticos.	564,17 (2,25)	2,35	2,56	2,61
V. Jefes Administrativos.	Jefes Superiores.	937,07 (2,61)	2,61	2,61	2,61
	Jefe de Primera.	628,21 (1,91)	2,35	2,56	2,61
	Jefe de segunda mando.	596,33 (1,99)	2,35	2,56	2,61
VI. Administrativos.	Jefe de segunda.	596,33 (2,29)	2,35	2,56	2,61
	Oficial de Primera.	564,17 (2,25)	2,35	2,56	2,61
	Oficial de Segunda.	543,06 (2,23)	2,35	2,56	2,61
	Auxiliar.	447,43 (2,09)	2,35	2,56	2,61
VII. Oficios Varios.	Conserje Mayor.	500,84 (2,12)	2,35	2,56	2,61
	Conductor.	489,93 (2,16)	2,35	2,56	2,61
	Oficial de Primera.	489,93 (2,16)	2,35	2,56	2,61
	Oficial de Segunda.	449,82 (2,16)	2,35	2,56	2,61
	Ordenanza.	410,02 (2,00)	2,35	2,56	2,61

ANEXO III

B) b) Plus de Promoción Social

Grupos profesionales	Cantidad Anual 2019	
	8 años	20 años
Grupo VII – Oficios varios		
Conductores.	860,96	1.291,43
Conserjes Mayores.	879,87	1.319,81
Ordenanzas.	720,96	1.081,43

PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres («LOIEMH»), publicada en el BOE de 23 de marzo de 2007, nace con el propósito de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, con tal motivo, prevenir conductas discriminatorias, directas o indirectas, por razón de sexo.

La LOIEMH incorpora al ordenamiento español la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Desde la perspectiva laboral, el Título IV de la LOIEMH resulta fundamental ya que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades:

Propugna, como objetivo prioritario de las políticas de empleo, la mejora y promoción de la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres en igualdad de condiciones (también mediante medidas de acción positiva acordadas en negociación colectiva), el incremento de su participación en el mercado de trabajo, y la potenciación de su formación y adaptabilidad al mismo.

Destaca la importancia del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El legislador, consciente de que el tradicional reparto de roles en las responsabilidades familiares ha sido un impedimento para lograr esa efectiva igualdad, establece que éste ha de reconocerse tanto para hombres como para mujeres de forma que fomente «la asunción equilibrada» de dichas responsabilidades, «evitando toda discriminación basada en su ejercicio»

Articula medidas específicas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo ya definidos en el título I.

En el capítulo 111, artículo 45, la Ley prevé el deber de las empresas de negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres mediante la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad:

En el artículo 46 de la LOIEMH, los planes de igualdad son definidos como «un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo».

Específicamente, para la consecución de los objetivos que se fijen, la LOIEMH cita que se contemplen en dichos planes medidas en materia de «acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo».

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la dirección y los representantes legales de los trabajadores de SGAE (la «Empresa» o «SGAE») negocian el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, son valores que permiten optimizar el potencial y posibilidades de todo el capital humano de la Empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a la plantilla, incrementando su satisfacción con la Empresa.

Igualmente, desde el principio de igualdad que rige el presente documento, se establecen las bases para la gestión ética y socialmente responsable de la propia diversidad existente en la Empresa, de manera que el conjunto de trabajadores sea tratado con dignidad y respeto independientemente de otros factores que no dependan únicamente del género, sino también de otros tales como la edad, la procedencia, origen racial o social, ideologías o creencias, orientación sexual, etc. De manera que el presente Plan de Igualdad abre las puertas para una correcta responsabilidad social corporativa.

Previamente a la elaboración de este Plan de Igualdad, se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación real de la Empresa en esta materia, en base al cual se ha elaborado el presente Plan. Para la elaboración de dicho diagnóstico se utilizaron datos referentes a enero de 2013.

2. OBJETIVO

El principal objetivo de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Empresa y facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El Plan de Igualdad es una oportunidad para:

Poner en marcha las medidas y acciones que permitan atraer, retener y/o promover dentro de la Empresa a mujeres y hombres.

Conseguir una mayor presencia del sexo menos representado en la Empresa en general, de forma que se tienda paulatinamente a la paridad entre hombres y mujeres.

Mejorar la conciliación de la vida profesional y personal de los trabajadores de la Empresa a través de medidas que hagan compatibles, de la mejor manera posible, los ámbitos laboral, personal y familiar en el contexto actual.

Sensibilizar y concienciar a favor de la igualdad a todos los trabajadores de SGAE, para que tengan presente la necesidad y los beneficios de la diversidad de género en la Empresa, y lograr exitosamente el desarrollo de este Plan de Igualdad.

3. DEFINICIONES

Para asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, y facilitar la comprensión del presente documento, SGAE asume como propias las definiciones, tal y como vienen recogidas en la legislación Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo que se facilitan a continuación:

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.

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 privado y en el del empleo público, 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, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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 persona 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 v acoso por razón de sexo:

Constituye acoso sexual 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.

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:

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.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas 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.

Acciones positivas:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, se adoptarán medidas específicas en 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, en los términos establecidos en la Ley.

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.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Derechos de conciliación para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Plan de Igualdad:

Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Un 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la Empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Comisión Permanente de Igualdad:

Órgano paritario, formado por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo, a ser posible, con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa deberán ser informados a los representantes de los trabajadores.

Medidas y actuaciones:

Son las medidas negociadas, y en su caso acordadas, por la Empresa y los representantes de los trabajadores, dirigidas a garantizar, entre otras, la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. De igual modo, estas medidas estarán encaminadas a corregir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Asimismo, hay que tener en cuenta las medidas consideradas de Acción Positiva, entendidas como medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función de origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

4. ACCIONES

4.1 *Compromiso con la igualdad*

En base a la Ley Orgánica 3/2007, la Empresa, deberá tener en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en

los distintos grupos y categorías profesionales de la Empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad.

En este sentido, la igualdad debe de ser uno de los elementos que se desprendan de la cultura organizacional, de la estructura y gestión organizativa, de las relaciones laborales, de las relaciones con otras instituciones, y de la comunicación e imagen corporativa.

Objetivos concretos

Las medidas que a continuación se exponen pretenden sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las ventajas de la conciliación para un desarrollo profesional y personal y el valor y beneficios de la diversidad.

Asimismo, establece como objetivo realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, así como potenciar la imagen externa como empleador de referencia en materia de igualdad.

Medidas

Establecer un plan de Comunicación sobre política de la Empresa en materia de Igualdad:

Comunicar a toda la plantilla el compromiso de la Empresa en materia de igualdad, el propio Plan de Igualdad, así como el protocolo de acoso.

Difundir información para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando aquellas áreas en las que se producen más comunicados.

Revisar el lenguaje en los documentos de comunicación, publicidad, marketing, acuerdos sociales, etc. de forma que a través de este medio se contribuya a la construcción de una nueva cultura en igualdad.

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa a través de la Intranet. También se promoverá el establecimiento de canales de comunicación con la Comisión de Igualdad.

Mantener el compromiso de la Empresa con la igualdad a través del establecimiento de medidas de seguimiento del Plan:

Realizar encuestas de opinión a la plantilla en materia de igualdad. o Establecer seguimientos con la Comisión de Igualdad.

Incluir la igualdad en los ámbitos de acción de la Responsabilidad Social Corporativa:

Incorporar en los procesos de la Empresa indicadores, cuando se considere relevante, para la medición de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres.

Requerir en determinadas contrataciones (ETI, contrata, etc.) el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre hombres y mujeres a las empresas con las que colabora. Igualmente, en el caso en que se deba elegir entre empresas con las cuales colaborar, deberá considerarse, entre otras características, la contratación de aquellas que desarrollan actividades que promueven la igualdad, incluyendo este criterio en el procedimiento de evaluación y homologación de proveedores.

Incluir en los contratos con nuestros clientes y proveedores de servicios, una cláusula compromiso de cumplimiento y promoción de una cultura y acciones encaminadas a la mejora de la igualdad y no discriminación, siempre y cuando no perjudique la negociación de una venta u oferta.

4.2 Situación de mujeres y hombres en la organización

A los efectos de la LOIEMH, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Objetivos concretos

Uno de los objetivos que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad, es procurar obtener una composición equilibrada de presencia de mujeres y hombres en la Organización, mejorando de esta forma los siguientes aspectos actuales de la Empresa que se infieren del diagnóstico realizado:

En la configuración de la plantilla de la Empresa existe la composición equilibrada de presencia de mujeres y hombres a la que alude la Ley (48 % hombres y 58 % mujeres).

A nivel de centros de trabajo, en Madrid existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres (55% y 45% respectivamente) sin embargo, en el conjunto de Delegaciones de SGAE en el resto del territorio no existe una composición equilibrada de presencia de mujeres y hombres (63 % y 37 %, respectivamente). Dicho equilibrio se acentúa si solo tenemos en cuenta las dos Delegaciones mayores en el número de plantilla (72 % mujeres y 28 % hombres).

En cuanto a grupos profesionales, aun existiendo desequilibrio en el personal técnico (32 % mujeres y 68 % hombres) y no cualificado (13 % mujeres y 88 % hombres) es especialmente llamativo en el personal administrativo por el número de personas que lo componen 71 % mujeres y 29 % hombres.

Medidas

Intentar, mediante las medidas que se establecen en el presente Plan, que la composición por sexo de la plantilla sea equilibrada según marca la Ley.

Prestar especial atención, para tratar de corregir este desequilibrio, especialmente en las Delegaciones Territoriales, así como en las distintas áreas o departamentos en dónde exista mayor desequilibrio.

Analizar las bajas voluntarias del personal con el fin de detectar la existencia de causas relacionadas con motivos de género.

4.3 Acceso a la empresa, reclutamiento y selección

Con la Ley de Igualdad se pretende conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la Empresa en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la Empresa, lo que implica tener dicho objetivo presente.

Objetivos concretos

En relación con el acceso a la Empresa, el presente Plan pretende evitar discriminaciones en el acceso a la Empresa por razones de sexo. En este sentido se pretende incrementar la proporción del sexo menos representado, favoreciendo el acceso de las mujeres y hombres a todos los puestos, grupos profesionales y funciones, garantizando la transparencia y visibilidad a los procesos de selección y contratación de personal.

Las conclusiones obtenidas a partir del diagnóstico realizado sobre el Acceso a la Empresa, Reclutamiento y Selección son las siguientes:

La igualdad entre mujeres y hombres no se incluye formalmente en el proceso de reclutamiento y selección de la Empresa. Esta ausencia de medidas concretas que promuevan la igualdad, implica que puedan producirse desequilibrios mayores.

No existe un mecanismo en el procedimiento de selección y reclutamiento definido en la Empresa que permita comprobar la aplicación de los principios de igualdad entre mujeres y hombres a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

Medida

Continuar asegurando que no se empleen en los procesos de selección elementos sexistas y cuestiones no relacionadas con la vida profesional de los candidatos (estado civil, situación personal o familiar, número de hijos, etc.):

Crear un procedimiento de selección, que permita hacer un seguimiento de las candidaturas y del proceso de la selección del personal, encuadrado en el Sistema de Gestión de la Calidad, que deje rastro documental del proceso.

Informar a la comisión permanente de igualdad de este proceso de selección, con el fin de comprobar que se cumple la política de igualdad de la Empresa.

Revisar y modificar los documentos utilizados en los procesos de selección.

Cuidar que el lenguaje en las descripciones de puestos de trabajo no sea sexista.

Mantener formado en materia de igualdad al personal responsable de las entrevistas e incorporar en la formación a entrevistadores aspectos relativos a igualdad de género.

Procurar Incrementar la presencia del sexo menos representado en los puestos de trabajo:

A igualdad de condiciones y competencias accederá la persona del sexo menos representado en el puesto en el que existe vacante.

Exigir al responsable de selección que trate de presentar, en la medida de lo posible, candidaturas en proporción inversa a la representatividad de cada sexo existente en el momento.

4.4 Formación continua

Según la Ley, la Empresa deberá garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación de la Empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo.

Objetivos concretos

El objetivo es establecer un plan de formación que fomente la igualdad de género en el acceso a la formación, y que por lo tanto favorezca la promoción, desarrollo, motivación, etc. de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones, en todos los puestos y funciones en los que se encuentren.

La información reflejada en el diagnóstico corresponde en su mayoría al sistema de becas que figura en el Convenio Colectivo de SGAE y no a un plan de formación profesional impulsado por la Empresa.

Al no existir este plan de formación no existe, tampoco, un procedimiento formal que promueva y garantice la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la formación.

Medidas

Sensibilizar en Igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades:

Una vez que la Empresa elabore un plan de formación para la plantilla se tiene que indicar a los proveedores de formación que incluyan contenidos en materia de igualdad.

Fomentar la igualdad de género en el plan de formación de la Empresa:

Asegurar mediante la definición e implantación del plan de formación, que todos los empleados independientemente de su sexo, tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación específica y necesaria para favorecer su desarrollo.

Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades para todos los empleados.

Formar y/o informar en materia de igualdad a todas las personas que directa o indirectamente intervengan en los procesos de selección, contratación y promoción, incluyendo a todas las personas que tengan un puesto de responsabilidad en la dirección y gestión de equipos. De manera que estas personas apoyen la política de igualdad de oportunidades de forma activa.

Incluir en la herramienta del plan de formación datos que permitan el seguimiento en el acceso a la formación (e.g. datos sobre la jornada reducida, categoría profesional, sexo, etc.).

El acceso al plan de formación no debe estar condicionado por categoría profesional, sexo, tipo de jornada, ni por ninguna valoración que suponga una discriminación.

Las acciones de formación deberán estar circunscritas dentro del horario laboral del empleado. Si dicho empleado estuviera adscrito a una reducción de jornada o cualquier otra circunstancia, las horas de formación que estén fuera de su horario deberán ser disfrutadas como libres posteriormente.

Facilitar el acceso a la formación o reciclaje:

Informar a las personas que se encuentran en excedencia sobre los cursos de formación siempre que no tengan otra actividad laboral, para que puedan participar en lo sucesivo en la formación impartida por la Empresa recabando las aprobaciones necesarias.

Facilitar el acceso a la formación de adaptación y reciclaje a las personas que se incorporan a su puesto, tras un período de excedencia, sobre todo cuando se hayan producido cambios importantes en el puesto de trabajo.

Medidas de acción positiva en formación:

Dar opción e informar a las mujeres sobre los cursos de formación que se requieren para acceder a puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

Siempre y cuando se tenga el perfil profesional adecuado y existan potenciales participantes interesadas, se deberá garantizar la participación de mujeres en los cursos de formación y de habilidades que sean considerados como necesarios para acceder a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén poco o nada representadas, teniendo en cuenta la proporción de mujeres y hombres en cada puesto para poder garantizar dicha representatividad.

Siempre y cuando se tenga el perfil profesional adecuado y existan potenciales participantes interesadas, se deberá garantizar la participación de mujeres de alto potencial de desarrollo profesional para ocupar puestos o categorías de alto nivel, teniendo en cuenta la proporción de mujeres y hombres en cada puesto para poder garantizar dicha representatividad.

4.5 Promoción y desarrollo profesional

Para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de las promociones, la Ley indica que se podrán tomar medidas de acción positiva para que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado.

Objetivos concretos

Se pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional del personal de la Empresa, tomando medidas positivas a favor de las

mujeres que promuevan y mejoren sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad, en tanto en cuanto sea este el sexo menos representado en estos puestos de trabajo.

Así pues, se trata de reducir en la medida de lo posible, las situaciones de desequilibrio, aun cuando éstas tengan su origen en causas de tipo cultural, social o familiar. En este sentido es objetivo del presente Plan, favorecer el acceso del sexo menos representado a todas las categorías y niveles profesionales en todos los puestos de trabajo.

Tras el análisis realizado en el diagnóstico, se puede concluir que en materia de promoción y desarrollo profesional existen las siguientes carencias:

No existe una política de promoción establecida en la Empresa que garantice la igualdad entre mujeres y hombres, si bien las promociones se realizan en base a criterios de mérito, capacidad, experiencia e idoneidad con el perfil requerido, no teniéndose en cuenta el sexo menos representado.

Durante el año 2012 la promoción ha tenido un desequilibrio más hacia las mujeres en el personal administrativo y mandos intermedios. Por el contrario, se ha producido un desarrollo positivo hacia los hombres en la categoría profesional de personal técnico.

Medidas

Promoción del sexo menos representado para incrementar su presencia en los distintos puestos de trabajo:

Establecer un protocolo en materia de promociones para procurar que, a igualdad de formación, experiencia, méritos y capacidad en las candidaturas, se optará por la promoción de la persona que pertenezca al sexo menos representado.

Dicho protocolo deberá contemplar como mínimo los siguientes aspectos:

En los procesos de gestión y valoración de talento se garantizará el principio de igualdad de trato con independencia del género.

A igual capacidad primará el sexo menos representado.

Sensibilizar a todas las personas responsables de determinar promociones mediante la igualdad de oportunidades.

Mantener actualizados los datos más relevantes del diagnóstico para facilitar un seguimiento de los resultados obtenidos que permitan conocer la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, departamentos, etc.

Facilitar la promoción y desarrollo profesional:

Posibilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad o lactancia, así como los acogidos a reducción de jornada por cuidado de menor o familiar, tengan las mismas posibilidades de participación en los procesos de promoción interna.

Los empleados de la Empresa podrán dirigirse a la Comisión de Igualdad para buscar asesoramiento en temas concretos referentes a la igualdad (e.g.: correcta gestión de equipos, aplicación de medidas de igualdad para el desarrollo de los trabajadores, etc.).

Medidas de acción positiva en materia de promoción:

Incluir medidas de acción positiva en base a la promoción interna para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia para el ascenso a puestos, grupos profesionales o niveles retributivos el sexo menos representado.

4.6 Política retributiva

Para garantizar la igualdad real entre las trabajadoras y trabajadores de la Empresa, no se debe atender al género de las personas a la hora de aplicar los criterios en materia de política retributiva.

Objetivos concretos

En materia de política retributiva, se mantendrán los esquemas de retribución estipulados en el Convenio Colectivo y basados en las categorías profesionales sin discriminación alguna por razón de género.

Las conclusiones extraídas del diagnóstico en materia de retribución son las siguientes:

En términos absolutos, actualmente en la Empresa, existen mayores diferencias salariales a favor de los hombres que de las mujeres.

Hay puestos de trabajo donde la diferencia retributiva entre hombres y mujeres es importante en detrimento de las mujeres.

Del diagnóstico se desprende que, de la plantilla total de 431 trabajadores, 353 se encuentran en la franja salarial de 21.000 a 50.000 euros, estando la mayoría de mujeres (83%) entre la banda salarial de 21.000 a 40.000 euros, mientras que los hombres, dicha mayoría se concentra (83%) en la banda salarial de 31.000 a 50.000 euros.

También es destacable la diferencia en la franja salarial superior a 80.000 euros, habiendo un desequilibrio de 28 % a 72 % a favor de los hombres.

Del análisis de las retribuciones por categorías profesionales se aprecia que dentro del grupo de personal administrativo las diferencias citadas en los puntos anteriores se hacen más evidentes.

Medidas

Garantizar que no haya ningún tipo de discriminación salarial por razón de género, y que, por tanto, cuando concurren trabajos de igual categoría, se promuevan acciones para eliminar diferencias salariales existentes entre personas de distinto género:

Mantener actualizados los datos del diagnóstico que relacionen las diferencias salariales por categorías, grupos, género y antigüedad con el objetivo de tutelar que las posibles diferencias no objetivas entre mujeres y hombres tiendan a reducirse.

Una de las funciones de la Comisión de Igualdad será la revisión de los datos referentes a los salarios que perciben los empleados de la Empresa para identificar si existe discriminación por razón de género, cuando concurren trabajos de igual categoría, para poder aplicar medidas correctoras en caso de detección de dicha situación.

La cuantía de la retribución variable no se verá aminorada por la realización de jornada reducida por cuidado de menor o de familiar a cargo o por haber disfrutado del periodo de maternidad/paternidad y/o de lactancia, más allá de la correspondiente reducción del salario fijo por disminución de la jornada.

La retribución variable se establecerá con independencia del género de la persona que ocupe su puesto, de una manera clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Medidas de acción positiva en materia de retribución:

Establecer medidas de acción positiva para eliminar o ir reduciendo las diferencias salariales detectadas en las mujeres con respecto a los hombres.

4.7 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el título IV, capítulo 11, artículo 44.1, dice:

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

Por otro lado, el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en el que se regula la duración máxima de la jornada, ha sido modificado por la Disposición adicional décimo primera de la LOIEMH para introducir un nuevo apartado, con el siguiente contenido:

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral/ en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella».

Objetivos concretos

Uno de los principales objetivos del presente Plan de Igualdad es facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, de modo que se continúe fomentando un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y el desarrollo profesional dentro de la Empresa.

Se pretende promover y asegurar que los beneficios que se derivan de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción ni en la percepción a determinados incentivos y/o beneficios sociales, y potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la Empresa.

Actualmente en la Empresa no se incluye de manera formal la igualdad como uno de los objetivos de las medidas de conciliación. Las medidas que se mencionan en este Plan de Igualdad tienen como objetivo mejorar esta carencia, de manera que se puedan subsanar las siguientes situaciones reflejadas en el diagnóstico realizado:

No utilizan hombres y mujeres en igual medida las excedencias y/o reducciones de jornada para la atención de hijos y familiares.

No se incentiva que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas.

Medidas

Fomentar el uso de las medidas de conciliación de la Empresa:

Difundir todas las medidas de conciliación que actualmente existen en la Empresa. o Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización del permiso de paternidad.

Establecimiento de medidas de conciliación innovadoras en la Empresa:

Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella quién por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

Se tenderá, en la medida de lo posible, a la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan a su cargo personas dependientes.

Quién por razones de guarda legal opte por la reducción de la jornada, podrá acumular el tiempo de reducción de ésta, en periodos vacacionales de los hijos, o en los

periodos necesarios para su atención, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las necesidades del servicio.

Podrá acumular el tiempo de reducción de jornada en los periodos necesarios para el cuidado de la persona dependiente, quien necesite por razones de atención a familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las necesidades del servicio.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años, con reserva del puesto de trabajo durante dicho periodo; 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 pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, con reserva del puesto de trabajo durante dicho periodo; 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 retributiva.

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. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

Los empleados que tengan hijos con una discapacidad física, psíquica o sensorial, tendrán derecho a las medidas de conciliación independientemente de la edad del hijo.

Acumulación de una hora diaria de permiso retribuido por lactancia prevista en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en jornadas completas de descanso. La duración, en sus diferentes opciones, se incrementará proporcionalmente en el caso de partos múltiples.

Equiparación de todos los derechos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral a las parejas de hecho.

Evitar que las reuniones de trabajo tengan lugar o concluyan fuera del horario laboral, estableciéndose preferentemente en la jornada ordinaria establecida en el Convenio Colectivo, ya que no fomentan la conciliación de la vida familiar y laboral.

Tratar de establecer por parte de la Empresa convenios con servicios externos que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, (Ej: ayuda en la contratación de cuidadores de menores o mayores, facilidades en la contratación de guarderías, asesoramiento médico, legal y psicológico, realización de gestiones personales, etc.).

Evaluar las medidas de conciliación adoptadas por la Empresa:

Crear encuestas dirigidas a la plantilla para el análisis de las medidas de conciliación.

Recopilar, y mantener actualizados los datos en materia de conciliación que permitan verificar la conciliación de los trabajadores en la Empresa, cuando existan los datos o la autorización por parte de los trabajadores para ello.

Sensibilizar en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres:

Realizar campañas de sensibilización a través de la Intranet y el uso de comunicados, con el propósito de fomentar la realización de tareas tradicionalmente asignadas a uno u otro género para que sean realizadas en igualdad por mujeres y hombres.

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.

4.8 Salud laboral

La LOIEMH añade que las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.

Por otro lado, la Ley considera necesaria la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el puesto de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

Objetivos concretos

Mediante el presente Plan de Igualdad se pretende continuar garantizando la salud laboral de todos los trabajadores aplicando el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Según el estudio realizado en el diagnóstico, en materia de Salud Laboral:

La Empresa no incluye procedimientos de igualdad entre mujeres y hombres en los objetivos de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.

Medidas

Garantizar la salud de las mujeres embarazadas y en lactancia:

Elaboración de un documento dirigido a la protección de la salud de la trabajadora embarazada o durante la lactancia natural.

4.9 Prevención del acoso y garantías a las víctimas de violencia de género

La LOIEMH establece que se deberán adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por otro lado, a partir de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Estatuto de los Trabajadores recoge una serie de medidas necesarias para la protección y amparo de las personas víctimas de violencia de género.

Objetivos concretos

Mediante el presente Plan de Igualdad se pretende evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral.

De igual manera, la Empresa garantizará que cualquier empleado que sea víctima de violencia de género, podrá ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

Según el estudio realizado en el diagnóstico:

Existe un protocolo de acoso para la Empresa.

Medidas

Evitar y atender correctamente situaciones de acoso:

Hacer oficial el Protocolo de Acoso para la totalidad de la Empresa.

Comunicación específica a todos los empleados y empleadas sobre el Protocolo de Acoso existente en la Empresa.

Garantizar la accesibilidad al protocolo a todas las personas mediante:

Publicación en la intranet.

Llevar a cabo las acciones formativas en materia de acoso laboral y sexual.

Garantizar medidas y derechos laborales a las personas víctimas de violencia de género:

La Empresa informará a los trabajadores y las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre aquellos derechos a los que puede acogerse que están recogidos en el presente Plan de Igualdad, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

Establecer como justificadas las ausencias totales o parciales en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, juzgados y comisarías en caso de maltrato.

Posibilidad de que las mujeres víctimas de violencia de género puedan acogerse a una excedencia especial con reserva del puesto durante dos años.

En caso de solicitud de cambio de lugar de residencia por necesidad de cambiar la ubicación del lugar de trabajo, dar preferencia a las mujeres víctimas de violencia de género flexibilizando los procedimientos existentes para ello.

Garantizar que todos los temas que se gestionen en la Empresa en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.

Se Incluye el Protocolo de Acoso con las Garantías a las víctimas de violencia de género como Anexo 1 en el Plan de Igualdad.

5. SEGUIMIENTO

El título IV, capítulo 111, artículo 46 de la LOIEMH dice:

«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.»

A lo largo del periodo de vigencia de este Plan de Igualdad se llevarán a cabo el seguimiento de las distintas medidas acordadas y planificadas conforme a lo establecido en el presente Plan.

Las medidas acordadas en este Plan se pueden clasificar en dos grupos diferenciados:

Medidas Básicas: Son medidas consideradas básicas por la necesidad de aplicación y así empezar a medir aspectos que no se han podido considerar en el presente Plan de Igualdad. La definición de los datos que se deberán aportar serán los estrictamente necesarios para la elaboración de un diagnóstico en materia de igualdad, conforme a lo establecido por los criterios de la legislación, en caso de requerirse otros datos, éstos deberán ser consensuados con la Empresa.

Medidas de igualdad: Son aquellas medidas que se van a implantar para mejorar la situación actual de la Empresa en materia de igualdad y conciliación.

5.1 Comisión de igualdad

La Comisión de Igualdad se encargará de llevar a cabo las acciones de seguimiento que proceda de conformidad con el presente Plan, así como aquellas que se determinen.

La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta por dos personas designadas por la Empresa (que podrán ser de distintos departamentos) y dos personas integradas por los representantes de los trabajadores. Se nombrará a un secretario que será encargado de convocar las reuniones y dejará constancia mediante acta de los temas tratados en las mismas.

5.2 Funcionamiento

Se establecen las siguientes pautas para el cumplimiento correcto de sus funciones:

La primera reunión de la Comisión de Igualdad tendrá lugar en un plazo no superior a tres meses a contar desde la firma del presente Plan de Igualdad. En dicha reunión se fijarán, a través de un calendario, las prioridades y plazos de implantación de las medidas acordadas en el mismo, que podrá ser revisable teniendo en consideración los recursos y prioridades de los departamentos involucrados, lo que será comunicado oportunamente a todos los empleados.

Dicha Comisión de Igualdad deberá reunirse al menos una vez al año o a petición de cualquiera de los miembros que la componen, siempre y cuando existan fundadas razones que lo motiven.

En caso de que algún miembro de la Comisión de Igualdad, sea representante de la Empresa o de los trabajadores, no pueda asistir a las reuniones de la Comisión podrá designar a un empleado que acuda como sustituto y que actúe en su lugar.

En caso de que los miembros de la Comisión lo estimen oportuno, podrá acudir a dichas reuniones un asesor en materia de Igualdad en los casos necesarios.

En las actas de dicha Comisión se indicarán las acciones acordadas que se han de afrontar y el plazo estimado de la realización.

Este Plan de Igualdad estará en vigor en tanto no se aprueben por la Comisión nuevos cambios y modificaciones al mismo, de considerarse éstos necesarios tras el oportuno análisis.

5.3 Funciones

Promover el principio de igualdad y no discriminación, asegurando que los objetivos definidos en el Plan de Igualdad se establecen, implantan y mantienen.

Definir y acordar las medidas básicas para habilitar lo antes posible la entrada de datos y los indicadores que permitirán evaluar de forma efectiva la situación de la Empresa en materia de igualdad en todos los ámbitos a estudiar en el diagnóstico.

La Comisión de Igualdad se encargará de velar por la aplicación de las medidas acordadas, teniendo en cuenta en su implantación factores como la prioridad de actuación. También se encargará de verificar el avance conseguido en materia de equidad en la plantilla y difundir todas las acciones que se promuevan para alcanzar los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.

Los objetivos marcados en este Plan de Igualdad deberán ser revisados de forma periódica, verificando si se ha conseguido el objetivo marcado a través de cada una de las medidas a adoptar, encaminadas a promover la igualdad de oportunidades, revisando y adecuando si procede los plazos y prioridades establecidos inicialmente en el calendario antes mencionado.

La Comisión, de forma anual, realizará una evaluación de las acciones propuestas, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas. También se deberá repetir el diagnóstico o un análisis alternativo cada dos años para revisar la situación de la plantilla.

Analizar las encuestas que se realicen a los empleados.

6. ANEXOS

6.1 Anexo 1: Protocolo de acoso

Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.

Índice.

1. Carta Social.
2. Declaración de principios en materia de acoso.

3. Objeto.
4. Alcance.
5. Contenido.
6. Protocolo de actuación.

1. Carta Social

La lucha contra el acoso laboral se ha convertido en una de las exigencias más sentidas por parte de los trabajadores y en uno de los objetivos prioritarios para aquellas instituciones que quieren avanzar hacia condiciones laborales respetuosas con la dignidad personal de quienes forman parte de ellas.

La SGAE no puede dar la espalda a situaciones que, desgraciadamente, pueden darse más frecuentemente de lo que es deseable y para las que ya hay medidas -más allá de las recogidas en la normativa laboral, penal o administrativa-, los protocolos de acoso, que se han revelado como especialmente útiles. Se trata de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como del establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de presunción de inocencia y confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Empresa.

El Protocolo de Acoso es, fundamentalmente, una medida preventiva y, también, paliativa de salud laboral, pues muchas veces una intervención a tiempo puede evitar que se llegue a situaciones más graves. Pero su éxito requiere una conciencia colectiva y el compromiso de todos contra estas prácticas, cada uno desde su responsabilidad.

La firma de este Protocolo ya es una muestra de ese compromiso y del respaldo, desde la Dirección de la Empresa y de la Representación legal de los Trabajadores, a cuantas medidas (organizativas, formativas...) haya que adoptar para conseguir erradicar estas conductas. Lo haremos entre todos.

Firmado a 5 de abril de 2010 por la Dirección de Recursos Humanos y Organización y la Representación Legal de los Trabajadores.

2. Declaración de principios en materia de acoso

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

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, la SGAE se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

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

– Los trabajadores de la SGAE tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

– Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, la SGAE, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

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

– Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la SGAE y la Representación Legal de los Trabajadores se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

– Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia Entidad.

– La SGAE reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

– El Departamento de Recursos Humanos se configura como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia.

3. Objeto

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades en la SGAE, establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo, y servir como marco de referencia o consulta sobre el asunto.

4. Alcance

El alcance del presente protocolo para la prevención del acoso moral y sexual en la SGAE será de aplicación siempre que al menos uno de los trabajadores afectados sea personal de la SGAE.

5. Contenido

La expresión acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y de modo sistemático, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta. En materia sexual un único episodio no deseado será constitutivo de acoso sexual.

Según el protocolo, la expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

a) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a un trabajador con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.

b) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.

c) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de comportamiento que tenga como causa o como objetivo: Discriminación, el abuso carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

d) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su actividad laboral en la empresa.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ofrece en su NTP-476 una relación de conductas de hostigamiento psicológico en el trabajo, señalando que es habitual que un individuo que padece esta situación de acoso sea objeto, al mismo tiempo, de varios de los tipos de hostigamiento descritos por parte de su/s hostigador/es:

Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
Cuestionar las decisiones de una persona.
No asignar tareas a una persona.
Asignar tareas sin sentido.
Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
Asignar tareas degradantes.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
No dirigir la palabra a una persona
Tratar a una persona como si no existiera.

Ataques a la vida privada de la víctima:

Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
Terror telefónico.
Hacer parecer estúpida a una persona.
Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
Mofarse de las discapacidades de una persona.
Imitar los gestos, voces... de una persona.
Mofarse de la vida privada de una persona.

Violencia física:

Ofertas sexuales, violencia sexual.
Amenazas de violencia física.
Uso de violencia menor.
Maltrato físico.

Ataques a las actitudes de la víctima:

Ataques a las actitudes y creencias políticas.
Ataques a las actitudes y creencias religiosas.

Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

Agresiones verbales:

Gritar o insultar.

Críticas permanentes del trabajo de la persona.

Amenazas verbales.

Rumores:

Hablar mal de la persona a su espalda.

Difusión de rumores.

Una vez enumeradas las anteriores conductas de hostigamiento, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo pone de manifiesto que las acciones hostiles de las que se habla, se producen usualmente en algunas organizaciones de trabajo, si bien no suelen responder a las especificaciones (acciones sistemáticas, frecuencia y duración determinada, focalización sobre una persona...) que se enmarcarían dentro de la conceptualización del acoso.

6. Protocolo de actuación

6.1 Denuncia.

Las personas que consideren que están siendo objeto de acoso se dirigirán al Servicio Médico para transmitirles su situación, y si no fuese posible una solución mediante el diálogo, el Servicio Médico lo comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Dirección del Departamento de Recursos Humanos. Descartada por ambas partes una posible solución mediante el diálogo, cualquiera de ellas podrá constituir la comisión paritaria. Dicha comisión estará formada por cuatro miembros, dos designados por la empresa y dos por la Representación Legal de los Trabajadores. No obstante, lo anterior, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación.

6.2 Actuación preliminar.

a. La Comisión Paritaria informará a la Dirección de Recursos Humanos de su conclusión para que en un plazo de 5 días laborables traslade al trabajador la incoación o negación del expediente, así como los detalles y plazos de instrucción estimados una vez presentada la prueba documental, testifical, o pericial aportada por el trabajador.

b. La negación de incoación de expediente será motivada a Juzgar estrictamente por lo comunicado entre lo que deberán recogerse, simplificada y en la medida de lo posible, los siguientes extremos:

Si se trata de causa puntual (conflicto laboral) o continuada y reiterada(acoso).

Si la conducta denunciada se considera degradante o de ataque, independientemente de la percepción o voluntad del actor.

Si se conoce o presume la causa u origen de la misma.

Si se conoce o presume el objeto o finalidad de la causa.

c. Los expedientes incoados se clasificarán como de acoso laboral o de acoso sexual.

6.3 Procedimiento.

Una vez incoado expediente de acoso laboral o sexual la Comisión Paritaria informará a la Dirección del Departamento de Recursos Humanos quien comunicará al inmediato superior de ambos trabajadores tanto la incoación del expediente como las medidas cautelares precisas exigiendo la pertinente prudencia y confidencialidad.

a. En un plazo no superior a quince días laborables desde la comunicación de la queja, la Comisión Paritaria remitirá el informe de conclusiones a la Dirección del Departamento de Recursos Humanos.

b. El informe deberá contener las siguientes consideraciones:

Resumen de las diligencias realizadas.

Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

Propuestas razonadas en cuanto a fondo y soluciones.

Si no se alcanzase en el plazo de referencia una propuesta, o se conociese ésta antes de la expiración del plazo, se comunicará igualmente a la Dirección del Departamento de Recursos Humanos.

c. Respecto a la denuncia planteada, la Dirección de Recursos Humanos, en base a las conclusiones del informe de la Comisión Paritaria, emitirá en un plazo de 10 días laborables, dictamen resolutivo, que contenga la solución definitiva.

d. La Dirección de Recursos Humanos velará por la correcta aplicación de las medidas tomadas. Si los responsables jerárquicos o cualquiera de las partes obligadas no acataran las decisiones y no informara a la Dirección de Recursos Humanos de las razones que se lo impidan, en un plazo de dos días laborables, el denunciante pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria dichos hechos.

6.4 Disposiciones varias:

Protección de las víctimas: en el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta no determine el despido del agresor, la SGAE tomará las medidas oportunas sobre las que tendrá prevalencia el interés del acosado.

Falsas denuncias: en el caso que se determine la no existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, la Dirección de Recursos Humanos aplicará las medidas disciplinarias correspondientes, comunicándose por escrito a la Comisión Paritaria.

Represalias:

a. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, está tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

b. Si por parte del denunciado se produjeran represalias o actos de discriminación sobre el denunciante, se haya determinado la existencia o no, de acoso, en cualquiera de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Difusión del protocolo: se dará publicidad a este protocolo mediante su publicación en todos los centros de trabajo y se enviará a todos los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales. Deberá ubicarse con carácter indefinido en el Portal del Empleado y actualizarse cuando proceda.

Confidencialidad: todos los participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los afectados. En caso de inobservancia se le aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

6.5 Disposiciones adicionales.

Si se advirtieran indicios de falta o delito, el procedimiento se comunicaría directamente a la Dirección de Recursos Humanos, quedando en suspenso por este hecho las diligencias.

Toda información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

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