

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

7515 *Resolución de 5 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de los acuerdos de modificación del artículo 27 del Convenio colectivo de la Agencia Efe, SA, y la incorporación de nuevos acuerdos.*

Visto el texto del acta de fecha 17 de febrero de 2010 donde se recogen los acuerdos de modificación del artículo 27 del Convenio colectivo de la Agencia Efe, S.A. (código de Convenio número 90000132011981), así como de incorporación al mismo del Plan Marco de Igualdad de Oportunidades y del Protocolo de Actuación para la Prevención, Tratamiento y Erradicación del Acoso Sexual y Moral o Psicológico, que fue suscrito con fecha 17 de febrero de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 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 de los citados acuerdos 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, 5 de abril de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA FINAL (NÚMERO 8 ADICIONAL)

En Madrid, a 17 de febrero de 2011, siendo las 16 horas, se reúnen en los locales de la Agencia Efe, S.A., calle Espronceda, número 32, la representación de la Dirección de la Agencia Efe y de los trabajadores, integradas por las personas que se reseñan al margen y en la condición que se señala. Todo ello en virtud de convocatoria y al objeto de dar por finalizadas las negociaciones que se habían prorrogado con el ánimo de acordar los asuntos pendientes indicados en la disposición adicional segunda y tercera, del Convenio colectivo de Agencia Efe, S.A., B.O.E. de 15 de octubre del 2010.

Asistentes:

Presidente:

Don Pablo Galán Arévalo.
Don Vicente Mora Fernández.

Por la Dirección de la empresa:

Don José M.^a Cernuda Fernández.
Doña Manuela Fernández Castro.
Don Ángel Martín Martín.
Don Alfonso Puga Molina.
Don Manuel Segovia Vargas.

Por el Comité Intercentro:

UGT:

Don Fernando Alvarado.
Doña Paloma Avilés Martínez.
Don Ignacio García Sevilla.

CC. OO.:

Don Tomás Cerro Rodríguez.
Don Francisco García Minayo.
Don Jhon Galocha Iragüen.
Doña Matilde Martínez Rodríguez.
Doña Pilar Quílez Martínez.

FeSP:

Don Juan García Chicano.
Delegados sindicales.
Don Félix Roperó Castrillo (CC. OO.).
Doña Almudena de Santiago (UGT).

Asesores:

Don Antonio Peiró (FeSP).

Secretaria:

Doña Pilar G. de Suso Soto.

Por iniciativa de la dirección, y una vez constatado el desacuerdo en relación con los puntos contenidos en la disposición adicional segunda del Convenio colectivo, ambas partes dan por concluida esta fase de las negociaciones, después de que la parte empresarial haya rechazado la propuesta de, una vez cerrado este proceso negociador y constituido un nuevo Comité Intercentros, celebrar reuniones con objeto de sustanciar acuerdos para incorporarlos al nuevo Convenio.

La representación de los trabajadores lamenta este rechazo y que no haya sido posible llegar a acuerdo alguno, al margen de un añadido a la redacción del artículo 27 de Convenio colectivo, a pesar de las aportaciones hechas por la parte social, que constan en las actas de la negociación.

La parte empresarial lamenta, igualmente que, al margen del significativo logro del acuerdo sobre el Plan de Igualdad y Protocolo de Prevención del Acoso en el Trabajo, aún habiéndose superado el plazo de negociación establecido en las disposiciones segunda y tercera del vigente Convenio colectivo y a pesar de las propuestas llevadas a la Mesa que figuran en las actas precedentes, el resto de acuerdos alcanzados sean tan limitados.

La empresa se compromete a reunirse con el nuevo Comité Intercentros, una vez constituido y a la mayor brevedad, para examinar los temas que han quedado pendientes en la negociación o cualquier otro susceptible de ser tratado, y explorar la posibilidad de encontrar acuerdos.

El representante de la FeSP pide la palabra y declara como manifestación de parte.

Discrepancia con el cierre de la negociación en la que no ha sido posible llegar a un acuerdo por la negativa sistemática de la dirección a desarrollar y pactar los contenidos de la disposición adicional segunda.

La representación de los trabajadores insta a la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia del Gobierno y a la Vicepresidencia de la SEPI, también firmantes del acuerdo del 2 de julio del 2010, para que garanticen el cumplimiento de la totalidad de lo pactado en el acuerdo citado y permitan que siga abierta la negociación de la disposición adicional segunda durante la vigencia del presente Convenio colectivo.

La dirección de la empresa no está en absoluto de acuerdo con las afirmaciones de FeSP, al considerarlas no ajustadas a la verdad, porque las responsabilidades de no haberse alcanzado es de ambas partes, y que se ha cumplido sobradamente lo pactado, ya que no hay que olvidar que el plazo de negociación expiró el 31 de diciembre del 2010.

De esta forma se cierra la negociación con los siguientes acuerdos:

1.º Modificar el artículo 27, del actual Convenio colectivo, que quedaría redactado de la siguiente forma:

«Artículo 27. *Plantilla.*

1. Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, cualquiera que sea el régimen y naturaleza de su contratación, siempre que se corresponda con alguna de las modalidades contractuales vigentes, en cada momento, en la legislación laboral.

2. La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, corresponde exclusivamente a la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, al objeto de una permanente racionalización y optimización de los recursos y sistemas de organización, en función de la tecnología, mercado, producción y siempre con respeto a la normativa legal vigente en cada materia.

3. Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, la representación legal de los trabajadores tendrá derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

4. Será un objetivo de la empresa cumplir lo dispuesto por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, relativo a la reserva del 2 por 100 de los puestos de trabajo para que sean cubiertos por trabajadores discapacitados, y en su defecto, cumplirá, en todo caso, las medidas alternativas que establece la legislación.

5. La Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores, en el primer trimestre del año, una relación de la plantilla que deberá contener los siguientes datos de todos los trabajadores:

Apellidos y nombre.

Fecha de nacimiento.

Fecha de ingreso en la empresa.

Fecha de última adscripción a grupo profesional y nivel salarial, así como indicación del puesto del glosario, recogido en el anexo I, que se ocupe en ese momento.

Grupo profesional y nivel salarial, así como indicación del puesto del glosario, recogido en el anexo I, que se ocupe en ese momento.

Departamento al que estén adscritos.

6. La Dirección de la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, con carácter mensual, de forma automatizada y siempre que se produzca alguna modificación: alta, baja, promoción o ascenso, traslados..., una relación nominal de los movimientos de plantilla.»

2.º Incorporar al texto del Convenio colectivo el Plan Marco de Igualdad de Oportunidades en Agencia EFE, S.A.. acordado en la comisión mixta constituida para ello, el 10 de febrero del 2011.

3.º Incorporar al texto del Convenio colectivo el Protocolo de Actuación para la Prevención, Tratamiento y Erradicación del Acoso Sexual y Moral o Sicológico en la Agencia Efe, S.A., acordado en la comisión mixta constituida para ello, el 10 de febrero del 2011.

Y, sin más asuntos que tratar se levanta la sesión y se cierra la negociación, a las 18,35 horas del día de la fecha.

Firmantes:

Por la Presidencia de la Mesa Negociadora:

Don Pablo Galán Arévalo.

Don Vicente Mora Fernández.

Por la Dirección:

Don José M.^a Cernuda Fernández.
Doña Manuela Fernández Castro.
Don Ángel Martín Martín.
Don Alfonso Puga Molina.
Don Manuel Segovia Vargas.

Por el Comité Intercentros:

UGT:

Don Fernando Alvarado.
Doña Paloma Avilés Martínez.
Don Ignacio García Sevilla.

CC.OO.:

Don Tomás Cerro Rodríguez.
Don Francisco García Minayo.
Don Jhon Galocha Iragüen.
Doña Matilde Martínez Rodríguez.
Doña Pilar Quílez Martínez.

FeSP:

Don Juan García Chicano

Protocolo de Actuación para la Prevención, Tratamiento y Erradicación del Acoso Sexual y Moral o Psicológico en la Agencia Efe, S.A.

I. Introducción

La Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, la Legislación de ámbito laboral y el Convenio colectivo de Agencia Efe, S.A., son garantía de la salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación de las personas.

El reconocimiento y amparo de todos estos derechos exige igualmente un compromiso de la representación de los trabajadores y la de la dirección de la empresa para acordar un protocolo de actuación en situaciones de acoso en el trabajo en todas sus dimensiones.

Para ello se establecen métodos de prevención, tratamiento y erradicación de todas estas conductas, respetando los derechos y garantías que amparan a cualquier trabajador involucrado en estos procedimientos, siempre bajo la cobertura legal de las normas constitucionales, laborales y demás de aplicación relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

II. Objeto y principios

El objeto del Protocolo es establecer un procedimiento de actuación que se aplicará cuando se denuncien conductas que puedan suponer la existencia de acoso moral o psicológico, sexual o por razón de sexo, en el ámbito de organización y dirección de la Agencia Efe, S.A., sin perjuicio de las acciones judiciales y administrativas que asisten a los empleados.

El presente Protocolo se fundamenta en los siguientes derechos y principios:

Derecho de todo trabajador/a a ser sujeto pasivo de un trato cortés, respetuoso y digno.
Derecho de todo trabajador/a a la igualdad y no discriminación en el trabajo.

El establecimiento de medidas preventivas eficaces y la persecución de este tipo de conductas a través de cauces de reclamación adecuados tramitados de manera urgente para la erradicación de todas estas conductas.

Velar por el cumplimiento de los principios de seguridad jurídica, el derecho a la intimidad y confidencialidad durante la tramitación del procedimiento y a la presunción de inocencia, minimizando las consecuencias en la empresa y procurando la garantía de todos los derechos de las víctimas.

Informar, implantar y seguir el cumplimiento del Protocolo consensuado por las partes hasta lograr la erradicación del acoso sexual y moral que se produzca en la Agencia Efe, S.A.

III. *Ámbito de aplicación*

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de Agencia Efe, incluido dentro del ámbito personal del Convenio colectivo en vigor. Las denuncias contra trabajadores de la empresa, podrán ser cursadas por personal ajeno a ésta (autónomos, empleados de empresas contratistas, contratados locales, ETT, becarios, etc) y se les dará el mismo tratamiento.

Si el sujeto denunciado ostenta uno de los cargos especificados en el artículo 3.a) del Convenio colectivo, la Dirección de RR.HH. elevará la denuncia al accionista, con objeto de que sea éste, el que, en su caso, designe instructor externo a la empresa, evalúe el informe que pueda emitir el citado instructor y actúe en consecuencia. La empresa solicitará al accionista información sobre la tramitación que haya llevado respecto de esta denuncia. De todos estos trámites, la empresa dará el debido conocimiento al denunciante y a la representación legal de los trabajadores.

La Agencia Efe S.A. dará amparo y tramitará las denuncias de sus trabajadores, en relación con otros ajenos a ella, ante las empresas o autónomos con los que mantenga cualquier relación contractual o, en su caso, los responsables de Igualdad de las mismas.

IV. *Definición de conceptos*

1. Acoso sexual: se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga la intención o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, originando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Acoso por razón de sexo: se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona o su orientación sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Acoso moral o psicológico: se entiende por acoso moral o psicológico la agresión repetida o persistente realizada por una o más personas durante un periodo prolongado, de forma verbal o no verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, con la finalidad de humillar, menospreciar, insultar, coaccionar o discriminar a la víctima.

Pueden considerarse comportamientos que, por sí solos o junto con otros, evidencian la existencia de conductas de acoso moral o psicológico, las siguientes:

Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.

Utilizar tácticas de desestabilización: fiscalización injustificada del trabajo, cambios de puesto sin fundamento alguno, retirada de responsabilidades sin justificación real, falta de reconocimiento de sus funciones mediante gestos, actitudes o desprecios.

Difundir rumores dirigidos a desacreditar a la víctima y búsqueda de un ambiente hostil.

Ridiculizarla, calumniarla, cuestionar constantemente sus decisiones y deteriorar su imagen profesional.

Degradar intencionadamente las condiciones de su puesto de trabajo u obligar a realizar trabajos humillantes o degradantes a la víctima.

El desprecio de sus presuntas o reales discapacidades, o el ataque a sus ideas políticas o convicciones religiosas.

La provocación para inducir comportamientos descontrolados o agresivos.

La violencia verbal, el trato intimidatorio

Estos comportamientos descritos no tienen carácter exhaustivo, pudiendo producirse cualquier otro no recogido en los mencionados.

V. Procedimiento

1. Inicio: El procedimiento comenzará con la denuncia de acoso por parte de la víctima, que se dirigirá, por escrito, a la Dirección de RR.HH. o, a su elección, a cualquier representante de los trabajadores. También podrá iniciarlo, por el mismo cauce, cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la situación de acoso que deba denunciar.

2. Tramitación expediente informativo: La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de un instructor/a designado por la Dirección de RR.HH., que dará traslado del mismo a un representante de los trabajadores, preferiblemente de su mismo centro de trabajo, designado por dicha representación, así como al denunciante, denunciado/a o denunciados/as.

El instructor/a del expediente podrá practicar cuantas diligencias considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, debiendo estar sustanciado el mismo en el plazo máximo de quince días naturales desde el inicio de la tramitación. De la práctica y del contenido de estas diligencias se dará la oportuna comunicación al representante de los trabajadores al tiempo que se vayan llevando a cabo.

Finalizada la instrucción, el instructor/a deberá emitir un informe al Director/a de Recursos Humanos expresando su convicción acerca de la veracidad de los hechos denunciados, las circunstancias en las que se han producido, la reiteración en las conductas, la intervención de otras personas y, en definitiva, los hechos que, en su opinión, han quedado acreditados.

Del informe final, se dará traslado al denunciante, denunciado/a o denunciados/as, y al representante de los trabajadores designado al efecto. Haciendo constar en dicho informe final el derecho que asiste al trabajador/a, si estuviera afiliado a algún sindicato, de solicitar de éste la redacción de las consideraciones que considere oportunas.

Todas las partes, incluido, el representante de los trabajadores y, en su caso, el sindicato, podrán realizar las consideraciones oportunas, por escrito, en el plazo de tres días laborables desde la recepción del informe. El instructor deberá responder, de manera sucinta, a las consideraciones trasladadas por las partes, dando por concluido el expediente.

3. Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente, el instructor/a, como medida cautelar, podrá proponer la separación de las personas implicadas en la denuncia, respetándose, en todo caso, las condiciones de trabajo de los afectados.

4. Finalización del expediente: El informe y los escritos que las partes hayan querido realizar, se entregarán a la dirección de la empresa, quien deberá decidir sobre las consecuencias de la tramitación llevada a cabo, en un plazo no superior a siete días naturales desde la fecha de su recepción.

Si considera acreditada la existencia de acoso, deberá aplicarse el procedimiento sancionador incluido en el Convenio colectivo, calificándose como falta grave o muy grave. Si no ha podido probarse la existencia de acoso, el expediente deberá sobreeserse.

Por el mismo procedimiento, las denuncias manifiestamente falsas serán calificadas como faltas graves o muy graves.

La decisión adoptada se comunicará a todas las partes intervinientes.

La Comisión de Igualdad que se cree como consecuencia de la implantación del Plan de Igualdad en la Agencia Efe, S.A., será informada de la sanción recaída, en su caso, por denuncias realizadas como consecuencia de conductas de acoso y del cumplimiento efectivo de la misma.

5. Prescripción: Las conductas de acoso se considerarán prescritas en el mismo plazo que figure en el Convenio colectivo de aplicación.

6. Privacidad de la Información y garantía de confidencialidad: Se establece la siguiente política de privacidad en relación con las denuncias interpuestas y expedientes tramitados:

Tanto el instructor/a como el resto de personas que intervengan en los procedimientos, están obligados a mantener la más estricta confidencialidad, incluso después de finalizado el expediente.

A efectos de proteger la privacidad de la víctima y del denunciado/a se omitirán sus datos personales durante todo el procedimiento y se recurrirá a números de identificación.

La información de los expedientes será custodiada y protegida para asegurar la prohibición de su divulgación.

VI. *Medidas preventivas, formativas*

Las partes firmantes se comprometen, de forma independiente o de manera conjunta, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización sobre el problema del acoso sexual, moral o psicológico, al objeto de prevenir, perseguir y erradicar este tipo de conductas.

Igualmente, la Comisión de Igualdad podrá proponer medidas preventivas y cursos de formación, especialmente a los trabajadores/as que tengan personal a su cargo.

VII. *Implantación, difusión y seguimiento del protocolo*

El presente Protocolo de Acoso formará parte del Plan de Igualdad de Agencia Efe, S.A., su difusión y seguimiento son competencia de la Comisión de Igualdad.

Su duración es indefinida, no obstante, cualquiera de las partes, ya sea la empresa o representantes de los trabajadores, ostenta la facultad de revisar el presente documento. De esta forma, pondrá en conocimiento de la otra parte, los cambios que considere necesarios, para proceder a su negociación y llevar a cabo, en su caso, las nuevas modificaciones acordadas.

Plan Marco de Igualdad de Oportunidades en Agencia Efe

1. *Introducción*

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de las discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida humana y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

La ley precisa que el 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.

En el título III la ley contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública y particularmente, dedica el artículo 38 a la Agencia Efe:

En el ejercicio de sus actividades, la Agencia Efe velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.

Utilizar el lenguaje en forma no sexista.

Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de Igualdad.

Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y erradicar la violencia de género.

La Agencia Efe promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

La Ley de Igualdad contiene, por tanto, un mandato expreso a la Agencia Efe en reconocimiento de su especial misión en el ámbito informativo, obligación que queda reflejada en los siguientes compromisos asumidos:

La Dirección de Agencia Efe, el Comité Intercentros y el primer Consejo de Redacción elegido por los periodistas de la empresa acordaron en 2006 un Estatuto de Redacción como norma de carácter interno y de obligado cumplimiento con el objetivo de garantizar el ejercicio efectivo de la libertad de expresión y de la independencia de los periodistas en el desempeño profesional.

El texto se articula sobre la vocación de servicio público de la Agencia, entre cuyas funciones está contribuir al ejercicio efectivo del derecho de los ciudadanos a disponer de una información veraz, relevante, de calidad y fiable.

Asimismo, recoge como una de las obligaciones de los periodistas que trabajan en Efe evitar en el tratamiento del material informativo cualquier tipo de discriminación por razón de religión, origen, situación social, cultura, etnia, sexo o cualquier enfermedad o discapacidad.

En febrero de 2008 la Dirección de la Agencia firmó con la Secretaría General de Políticas de Igualdad, organismo administrativo delegado del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, un convenio marco de colaboración sobre el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres con el compromiso de dar formación específica a sus periodistas en esta materia.

La Ley de Igualdad define los planes de igualdad 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 y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Se reconoce la obligatoriedad de elaborar e implantar un plan de igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores.

En cumplimiento de la legislación y en aras a continuar trabajando en políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, Agencia Efe pone en marcha un Plan de Igualdad fruto de las negociaciones y acuerdos entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

El diseño e implementación del citado plan permitirá corregir e introducir mejoras que impulsen a la empresa a alcanzar mayores cotas de igualdad.

2. *Ámbito de aplicación*

El Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de Agencia EFE incluido dentro del ámbito personal del Convenio colectivo en vigor.

De esta forma, y según lo establecido en la ley, el plan de igualdad incluirá la totalidad de la empresa sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas a determinados centros de trabajo.

3. *Ámbito temporal*

El Plan de Igualdad entrará en vigor a partir del día siguiente a su firma, prevista en febrero 2011, hasta el 31 de diciembre de 2012. Al cumplir su fecha de vencimiento, se revisará o/y actualizará.

4. Características del Plan

El Plan Marco de Igualdad tiene las siguientes características fundamentales que deben estar presentes a la hora de desarrollar y poner en marcha medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades:

Integral: Tanto el Plan como las medidas y acciones positivas que se establezcan, incidirán positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.

Transversal: El plan se concibe como un marco de actuación y una herramienta para la acción que implica a todas las personas de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Flexible: Su carácter es dinámico y flexible, es decir, permite a lo largo de su desarrollo la incorporación de nuevos fundamentos, así como la realización de las modificaciones pertinentes.

Sistemático: Abordar el plan desde un punto de vista sistemático, permite proceder organizativamente y dar prioridad aquellas áreas de actuación en las que se precisen adoptar medidas con mayor urgencia. El cumplimiento de objetivos sistemáticos y concretos permitirá alcanzar el objetivo final, la igualdad real.

Participativo: Todos los trabajadores y trabajadoras pueden aportar iniciativas a este proyecto que serán valoradas por la Comisión de Igualdad para su puesta en práctica.

5. Comisión Técnica de Igualdad

La Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores acuerdan constituir una Comisión Técnica de Estudio, Implementación y Seguimiento del Plan de Igualdad en Agencia Efe.

Serán funciones principales de la Comisión analizar y estudiar la situación de la empresa en materia de igualdad, proponiendo medidas o alternativas que potencien la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, realizar el seguimiento y control de la aplicación del principio de Igualdad de oportunidades y de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad, además de su difusión y divulgación entre la plantilla.

Los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión se elevarán al órgano competente para su puesta en marcha.

La Comisión de Igualdad será informada, de conformidad con el procedimiento establecido en el Protocolo de Actuación para la Prevención, Tratamiento y Erradicación del Acoso Sexual y Moral o Psicológico en la Agencia Efe, de las denuncias y sanciones recaídas en su caso, como consecuencia de conductas de acoso.

La Comisión de Igualdad mantendrá las reuniones de trabajo que sean necesarias para desarrollar las acciones concretas que se determinen en cada área de actuación. Además, la Comisión se reunirá, como mínimo, dos veces al año para analizar la situación de Igualdad así como la correcta implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que la Comisión acuerde la conveniencia de celebrar otras reuniones de seguimiento.

De las dos reuniones obligatorias, la primera se celebrará en el mes de febrero y servirá para presentar una memoria de Igualdad del año anterior, en tanto que la segunda será en junio y tendrá como fin el análisis de las medidas de igualdad que se hayan adoptado o vayan a adoptarse. Tanto las reuniones de trabajo como las reuniones de seguimiento quedarán recogidas en actas.

La Comisión de Igualdad estará constituida como máximo por ocho personas. Al menos, cuatro miembros serán elegidos por los representantes de los trabajadores –a los que la empresa garantizará el desarrollo de sus funciones– y otros cuatro miembros serán nombrados por la Dirección. Debe buscarse una representación equilibrada de mujeres y hombres. Se podrán nombrar sustitutos por cada una de las partes y en ese caso, se informará al nuevo agente de igualdad sobre el estado del plan y se le facilitará la documentación que precise para su puesta al día.

El cargo como miembro del Comité de Igualdad y el de Responsable Permanente de Igualdad tendrán una duración de dos años coincidiendo con la revisión y/o actualización del presente plan. Finalizado el plazo, se determinará la composición de la nueva Comisión.

Se acuerda designar un Responsable Permanente de Igualdad cuyas funciones principales serían dinamizar y coordinar los trabajos de la Comisión y todas aquellas actividades y/o propuestas que se desarrollen en este ámbito, implicar a los departamentos de los cuales se requiera su colaboración y ejecución de las medidas adoptadas en el Plan, fomentar las relaciones con el Ministerio de Sanidad y Política Social y otros organismos dependientes para cubrir nuestras necesidades de asesoramiento en la materia, recopilar todas las dudas y sugerencias de los trabajadores para ponerlo en conocimiento de la Comisión.

6. Resultados del diagnóstico

En términos generales, Agencia Efe, S.A. queda configurada como una empresa adaptada a la filosofía y al espíritu de la Ley de Igualdad. La proyección de la mujer en la compañía vino realizándose incluso antes de que la sociedad admitiera sin límites su incorporación al mercado de trabajo.

Puede decirse que la inercia en que Efe se encuentra inmersa favorece sin duda la consecución de la igualdad y que, a corto plazo, la renovación de la plantilla va a equilibrar la presencia de la mujer como consecuencia del mayor número de mujeres que finalizan su etapa universitaria y acceden al mercado de trabajo, en algunos casos, con mejor cualificación. Incluso, cabe esperar que su presencia supere a la masculina.

El Convenio colectivo de Agencia Efe y el estatuto de redacción son textos socialmente avanzados, que garantizan la no discriminación. Por otra parte, la actividad profesional que se desarrolla en Efe no determina diferencia alguna respecto al sexo del profesional que la realiza. La calidad de la información es independiente de la persona que elabore el trabajo.

No obstante, y a pesar de los avances, se detectan áreas en las que se deben adoptar medidas que permitan asegurar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como fomentar la igualdad de oportunidades en las áreas en las que la mujer está subrepresentada: área técnica, puestos de trabajo como redactores gráficos o cámaras de televisión (reporteros) y puestos de responsabilidad correspondientes a mandos intermedios.

Uno de los objetivos prioritarios ha de ser mejorar las condiciones y un entorno laboral que permitan a hombres y mujeres atender sus obligaciones familiares y su desarrollo personal sin merma de sus responsabilidades profesionales. Si bien es cierto que EFE contempla en su Convenio colectivo medidas de conciliación, que en ocasiones, superan el mínimo establecido en la ley, sin embargo, es necesario desarrollar otras actuaciones de conciliación que permitan a la empresa adaptarse a nuevas realidades sociales, económicas y laborales.

La subrepresentación femenina en el área técnica y entre fotógrafos y cámaras de televisión, no es solamente propia de Agencia Efe, sino que en nuestra sociedad, en general, hay menos mujeres que se dediquen a estas profesiones. Sin embargo, es necesario adoptar medidas que favorezcan el desarrollo y formación de mujeres que desempeñen estos trabajos.

Actualmente las direcciones operativas alcanzan prácticamente la paridad, en tanto que la representación de los delegados nacionales e internacionales comienza a equilibrarse. Sin embargo, en puestos de responsabilidad intermedia, es decir, jefaturas por debajo del nivel de subdirector, la igualdad está pendiente de lograrse.

Casi todos los puestos de responsabilidad en la agencia (redactores jefes, jefes de área, subdirectores, directores y delegados nacionales e internacionales) son hoy de libre designación, mientras que la única jefatura a la que se accede por concurso de méritos decidido por un tribunal calificador es la de jefe de sección.

7. Objetivos del Plan de Igualdad

Compromisos generales:

El mantenimiento de lo avanzado en políticas de igualdad de oportunidades y la profundización de los aspectos no totalmente conseguidos.

Impulsar y promover el principio de igualdad entre cualquier persona o entidad relacionada con las actividades de la empresa: trabajadores, clientes, proveedores, organismos, asociaciones, etc.

Favorecer el desarrollo personal y profesional de todos los trabajadores y trabajadoras.

Objetivos específicos:

Objetivos a largo plazo: Conseguir en el área técnica y entre fotógrafos y cámaras de televisión una mayor representación de la mujer, así como en los puestos de responsabilidad correspondientes a mandos intermedios.

Objetivos a corto plazo:

Promover medidas en materia de promoción y desarrollo profesional que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades.

Promover medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los trabajadores a través de la posibilidad del teletrabajo, las modificaciones de jornada, la flexibilidad horaria y demás mecanismos que favorecen este tipo de políticas.

8. Plan de acción

El presente documento pretende servir como marco general para el posterior desarrollo de las medidas o acciones positivas concretas que serán propuestas, analizadas y acordadas en la Comisión Técnica de Igualdad.

Las medidas concretas que se adopten se anexarán al presente documento e incluirán, entre otros, los siguientes apartados: área de actuación, objetivo, acciones concretas, plazos de consecución, personal destinatario e indicadores de seguimiento.

Área de actuación: 1. Igualdad en el acceso al empleo y la contratación.

En un plazo corto de tiempo, es previsible que las solicitudes de trabajo que se reciban en Efe para cubrir plazas en las áreas informativas sean mayoritariamente de mujeres, debido a que éstas se matriculan en mayor número en las facultades de periodismo, con lo que también cabe esperar que su incorporación a la Agencia sea mayoritaria. En este sentido, en unos años se contratarán a más mujeres que hombres y probablemente se tenga que favorecer la contratación del sexo menos representado.

Objetivos:

Evitar el uso sexista del lenguaje en materia de selección y contratación de personal

Garantizar la aplicación del principio de discriminación positiva, en situación de igualdad de méritos y capacidades, para aquellos puestos de trabajo que se cubran por contratación temporal, así como puestos de libre designación en los que exista subrepresentación de género.

Promover las posibilidades de acceso al empleo y contratación de la mujer en aquellos puestos en los que se encuentre subrepresentada.

Área de actuación: 2. Igualdad en la clasificación profesional y promoción.

En la actualidad, no existen procedimientos definidos de seguimiento de itinerarios profesionales y desarrollo profesional.

A pesar de que ha aumentado el número de mujeres en puestos de responsabilidad, todavía falta una mayor representatividad en niveles de responsabilidad intermedia.

El Convenio garantiza que en los supuestos de igualdad de méritos objetivos tendrá preferencia para los ascensos el sexo menos representado en el nivel de promoción.

Asimismo, establece que las víctimas de violencia doméstica, que tengan acreditado haber efectuado las acciones cautelares pertinentes, tendrán derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de su categoría que supongan un traslado geográfico.

Objetivos:

Garantizar la aplicación del principio de discriminación positiva, en situación de igualdad de méritos y capacidades, para promociones y ascensos, así como, entre los candidatos de las diferentes convocatorias que se publiquen para la cobertura de puestos de trabajo y puestos de libre designación en los que exista subrepresentación de género.

Promover las posibilidades de promoción de la mujer a puestos de responsabilidad, evitando posibles situaciones de desigualdad.

Estudiar el diseño de un sistema de progresión profesional con niveles retributivos acorde con la valoración del puesto y su desempeño que evite situaciones de discriminación por razón de sexo.

Área de actuación: 3. Formación.

Aunque en términos absolutos hay mayor número de hombres que acuden a cursos de formación interna, esto es reflejo de su mayor número en la composición de la plantilla. Sin embargo el número de hombres y mujeres que acuden a cursos de formación externa es técnicamente el mismo. Por lo tanto, proporcionalmente hay más mujeres que solicitan y obtienen cursos de formación externa.

Objetivos:

Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional.

Fomentar la formación complementaria del colectivo subrepresentado en la empresa, según el área de mejora, para la cobertura de los diferentes puestos de la organización.

Fomentar la formación del personal que se encuentre en situación de excedencia por cuidado de familiares.

Área de actuación: 4. Igualdad en la retribución.

El Convenio colectivo establece tablas salariales para todos los trabajadores sin distinción alguna de sexo. La equiparación salarial se realiza en función de la responsabilidad que se tiene, sin entrar a distinguir de qué sexo es el trabajador o trabajadora que tiene adjudicada una determinada exigencia profesional.

Objetivo: Evitar situaciones de desigualdad en los complementos salariales.

Área de actuación: 5. Igualdad en la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Durante el mes de febrero y marzo de 2008, la empresa conjuntamente con la representación legal de los trabajadores puso en marcha una encuesta dirigida a toda la plantilla en la que, en líneas generales se les preguntaba por las medidas que echan en falta en la empresa y que dificultaban su posibilidad de conciliar. La participación fue bastante reducida y las conclusiones fueron trasladadas al Comité Intercentros.

Objetivos:

Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con independencia del género del trabajador.

Fomentar el uso de las medidas de conciliación tanto por los trabajadores como por las trabajadoras al ser un tema que afecta a todas las personas.

Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la propuesta de medidas de conciliación.

Sensibilizar a la plantilla en la igualdad de la asunción de corresponsabilidades familiares.

Área de actuación: 6. Acoso sexual y discriminación.

Se pacta un Protocolo para prevenir cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo. Se adjunta el mencionado pacto como anexo.

Objetivo: Prevenir cualquier conducta discriminatoria de acoso sexual o por razón de sexo.

Área de actuación: 7. Comunicación.

La información en la empresa llega por igual a todos los trabajadores y trabajadoras utilizándose todos los medios y soportes de comunicación de los que dispone la empresa en la transmisión de la información.

Objetivos:

Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla.

Fomentar la participación de la plantilla para conocer su opinión, sus necesidades y sus propuestas en materia de igualdad.

Evitar el uso sexista del lenguaje.

Área de actuación: 8. Salud laboral.

Agencia Efe dispone de un Servicio Médico en la sede central y un Departamento de Prevención de Riesgos Laborales que velan por la calidad de salud de toda la plantilla.

Objetivo: Garantizar y mejorar las condiciones de salud laboral.

9. *Implantación, evaluación y seguimiento*

9.1 *Implantación.*—La Comisión de Igualdad será la responsable de poner en marcha el Plan de Igualdad en las áreas de actuación determinadas. Para ello, debe planificar las actuaciones que se quieren realizar cada año y desarrollar las acciones positivas específicas.

9.2 *Evaluación y seguimiento.*—En esta fase, la Comisión de Igualdad, analizará los resultados de las acciones puestas en marcha, y, en caso de ser necesario, se dará más tiempo para su consecución o las reforzará con otras actuaciones.

En dicho análisis, se determinará el grado de cumplimiento de los objetivos, la dificultad encontrada en el desarrollo de las acciones y el impacto de los cambios.

Firmado por las partes en Madrid, a 10 de febrero de 2011

Por la representación de los trabajadores:

Por la representación de la Dirección: