

9 de enero de 2024

Especial Plan de Igualdad

Sección Sindical de CGT en Intelcia

Más de 10 años de lucha dan finalmente su fruto



Un buen puñado

de nuevos

DERECHOS

No ha sido fácil. Más de 10 años litigando para poder conseguir el mejor Plan de Igualdad posible. Más de 10 años en los que ha ocurrido de todo y en los que hemos visto desfilar muchas personas distintas en la bancada de enfrente. La empresa incluso ha cambiado de nombre y de dueños en este tiempo, pero la ausencia de medidas reales para la igualdad de género han permanecido todos estos años.

Celebramos la llegada del primer Plan de Igualdad, que no habría sido posible sin el empuje y la determinación de quienes hemos hecho entrar en razón a la empresa: juezas, inspectoras de trabajo y delegadas de CGT, entre muchas otras personas. Pero no es momento para reproches. Celebramos el cambio de tendencia y esperamos que esta predisposición de Intelcia se mantenga a largo plazo.

Este Plan de Igualdad contiene más de 90 medidas que abarcan, entre otros, asuntos tan importantes como la equiparación salarial y medidas para eliminar la infrarrepresentación femenina, medidas de conciliación, de acceso al empleo, formación y promoción; medidas para mejorar la comunicación interna; medidas encaminadas a la protección a los menores y a las mujeres víctimas de violencia machista, y será el punto de inicio de diversos protocolos para prevenir el acoso en todas sus formas en el seno de la empresa. En definitiva, este primer Plan de Igualdad comprende un buen número de nuevos derechos. Aunque podrás acceder al Plan de Igualdad completo, con este boletín pretendemos

dar la información más general para que puedas hacerte una idea de conjunto.

Ahora toca seguir trabajando. Desde CGT hemos sabido siempre que no basta con conseguir derechos. Hay que defenderlos día a día para que puedan ser ejercidos. Por eso, nos ponemos a vuestra entera disposición para que nos preguntéis cualquier cuestión relacionada con este asunto y nos trasladéis cualquier tipo de queja o sugerencia. Estamos aquí para apoyarnos unas a otras y CGT, como ha demostrado siempre, no deja a nadie en la estacada ni firma acuerdos que recortan derechos.



Medidas que mejoran derechos

DE FORMA MUY RESUMIDA...



Intelcia deberá nombrar a una persona responsable de Igualdad. Además, las ETT´s deberán manifestar por escrito su compromiso con el cumplimiento del Plan de Igualdad de Intelcia.



Incremento de la capacidad de control de la representación sindical en relación al cumplimiento de los derechos de conciliación del personal de Intelcia y de ETT.



Modificación del protocolo de promoción interna, a fin de incorporar un canal de reclamaciones. Asimismo, en igualdad de mérito y capacidad, se dará preferencia a la promoción interna sobre la contratación externa



Eliminación de la cláusula relativa al absentismo justificado (retribuido y no retribuido) de los planes de incentivos ya existentes y no inclusión en los que se aprueben tras la aprobación del Plan.



Identificar todas las situaciones organizativas que provoquen el incumplimiento del principio de desconexión digital



Se elaborará un protocolo de solicitud de cambio de centro de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, negociado con la parte social. Se procurará que quienes trabajen de lunes a domingo puedan teletrabajar los fines de semana. Se procurará que el fin de semana previo a las vacaciones se libere.



Horas médicas remuneradas: Ampliación a 16 años en la edad de los hijo/as para acompañamiento a consultas médicas, a ascendientes mayores de 65, personas y familiares que posean una situación de discapacidad superior al 33% y/o situación de dependencia acreditada.
Serán justificadas no remuneradas las de acompañamiento a hijos mayores de 16 años o ascendientes menores de 65.



Se podrán usar horas médicas, una vez consumido el permiso por hospitalización hasta 2º grado, mientras el familiar continúe hospitalizado. (Hijos/as hasta 14 y mayores de 65)



Reconocimiento expreso del teletrabajo como posible medida de conciliación en relación al artículo 34.8 del ET. Preferencia en cambio de turno o banda para familias monoparentales. Preferencia en la elección de turno sobre contrataciones temporales.



Las personas trabajadoras podrán asistir a reuniones de sus hijos/as previo aviso y justificación. Esta ausencia será considerada como permiso no retribuido, pudiendo ser recuperable si la persona lo solicita.



Hacer extensivos todos los permisos que hay relativos a los hijos/as naturales o por adopción a los descendientes del cónyuge siempre que se mantenga vigente el vínculo matrimonial o de pareja de hecho.



Quince días naturales por matrimonio o, por una sola vez, por inscripción en el registro de parejas de hecho. Se podrá disfrutar desde el día antes o siguiente al hecho causante y hasta los 6 meses siguientes al mismo.



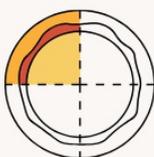
Las personas trabajadoras en Intelcia dispondrán de un día de libre disposición al año de lunes a domingo, recuperable previa solicitud y autorización del departamento de turnos en función de las necesidades del servicio



Creación de nuevas excedencias: hasta seis meses por adopción internacional, hasta tres meses por fallecimiento de cónyuge, excedencia de entre 4 meses y 5 años para quienes lleven al menos un año en la empresa. Asimismo se ampliarán los supuestos de las excedencias legalmente establecidas.



Se otorgarán 5 horas retribuidas para el padre o madre no gestante, para el acompañamiento a pruebas relativas al embarazo, más el tiempo de desplazamiento necesario e indispensable, siempre que se encuentre debidamente acreditado y justificado.



La excedencia especial del convenio se mantendrá como permiso especial no retribuido, a todos los efectos (Es decir, que no se dejará de cotizar). Además de lo previsto en el Convenio Colectivo, se podrá fraccionar también en 4 períodos, dos por semestre, con 15 días máximo por semestre. El preaviso, en caso de fuerza mayor, será solo de 48 horas.



Creación de un protocolo de violencia de género, pactado con la parte social que será negociado junto con el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



Se creará una base de datos con el nivel de estudios de todas las personas que trabajan en Intelcia para que los procesos de promoción sean más justos y se tenga en cuenta la formación de todas las personas

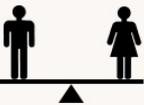


Se utilizarán procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas, para los diferentes puestos de trabajo.

En condiciones de igualdad de mérito y capacidad, preferencia hacia las mujeres en la contratación de aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren infrarrepresentadas.



Se realizarán tres auditorías retributivas durante toda la vigencia del Plan de Igualdad (4 años) para garantizar que no existen desigualdades salariales entre mujeres y hombres. El ejercicio de derechos de conciliación nunca podrá repercutir en los salarios percibidos. Se garantizará el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor a mujeres y hombres y aplicar las medidas correctoras que correspondan.



Los planes de incentivos ya existentes en la empresa y los que entren en vigor tras la aprobación del plan, no implicarán discriminación de ningún tipo por razón de género.



Durante el primer trimestre de 2024, se modificará el procedimiento de vigilancia de la salud, incluyendo la opción de teletrabajo como medida de adaptación del puesto cuando el servicio de vigilancia de la salud lo estime como una medida idónea.



Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



Compilación de todos los acuerdos existentes en la empresa a nivel estatal que supongan medidas de conciliación e incluirlos junto con el plan de igualdad para público conocimiento de toda la plantilla, incluidas las personas con contrato de puesta a disposición.

Sección Sindical de CGT en Intelcia

Calle Alenza 13 5ª planta 28003 Madrid
Móvil y whatsapp 653145782
madrid@cgtunisono.org/www.cgtunisono.org