

CUESTIONARIO PARA RECOGER BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO: La conciliación y la negociación colectiva

OBJETIVOS: Implantación de medidas de conciliación indirectas en el convenio colectivo de empresa.

ENTIDAD RESPONSABLE: TRANSPORTES PESA, S.A.

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES:

FECHA DE COMIENZO: Año 2012

PERSONA DE CONTACTO: Alex Naya Garmendia

TELEFONO DE CONTACTO: 607085286-943219555

EMAIL DE CONTACTO: logística@pesa.net

DESCRIPCIÓN: La implantación de medidas en la Organización dio comienzo en el año 2012. El punto de partida fue el diagnóstico que marcó el trabajo que debía liderar la Comisión de Igualdad. La comisión de Igualdad, que cuenta con representación social, mantiene reuniones con diferentes estamentos de la empresa para concienciarles en la importancia de la adopción de medidas de igualdad para su negociación e inclusión en el convenio colectivo de empresa y, por ende, en la política de la Organización.

RESULTADOS (o impactos positivos o reducción de efectos negativos): Como se ha indicado anteriormente el convenio colectivo firmado en el año 2012 y con vigencia única de ese año, no contemplaba ninguna medida para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. La comisión de Igualdad elabora un informe que eleva a la mesa de negociación indicando los puntos que propone incluir en la negociación colectiva, dando participación a la Dirección de la Empresa así como a la Representación de la Parte Social para que sean objeto de debate. El convenio colectivo se firma para el periodo 2013-2015 y se incluyen **30** medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (se incluyen en el cuadro que adjunto bajo el título “recogida en convenios pasados” (2013-2015). El mismo procedimiento se sigue para la negociación del convenio colectivo de empresa para el periodo 2016-2019, actualmente vigente, y que incluye, además de las medidas implantadas en el convenio 2013-2015 que ya han sido consolidadas, otras **21** medidas que también han sido registradas en el convenio colectivo de Transportes PESA, S.A. Por lo tanto en el periodo 2013-2019 se han implantado en la Organización 51 medidas, de diversa índole y de aplicación a todas las personas que conforman la plantilla de Transportes PESA, S.A.

La aplicación de estas medidas han supuesto un **importante cambio organizativo** en la empresa con una distribución igualitaria en el trabajo, mejorando la planificación, limitando las jornadas laborales o la disponibilidad (caballo de batalla en el mundo del transporte), eliminado de manera paulatina las horas extraordinarias que pasan a ser de compensación en tiempo libre, vacaciones en época estival salvo solicitud expresa de la persona interesada, días de libre disposición, limitación de turnos partidos, disfrute de fines de semana, calendarios anuales.

ASPECTOS INNOVADORES: El trabajo de la Comisión de Igualdad concienciando a las tres centrales sindicales con representación en la empresa (LAB, UGT y ELA) así como a La Dirección de la Empresa para favorecer un ámbito de negociación colectiva en la que se incluya materias de igualdad y conciliación que no sólo se centran en aquellas que se acogen a reducciones de jornada por cuidado de menores o personas en situación de dependencia, sino a toda la plantilla

FACTORES DE ÉXITO: Como hemos indicado el principal factor de éxito fue la implicación de la Comisión de Igualdad para detectar las medidas a implantar, manteniendo reuniones con la representación social y la Dirección de la Empresa. Debemos indicar que las diferentes centrales sindicales, anteriormente citadas, mantuvieron reuniones con sus afiliadas y afiliados para comunicarles estas medidas propuestas e incorporarlas a la negociación. Esa misma labor se aplicó con la Dirección de la Empresa. Indicar que tanto en el convenio colectivo del año 2013-2015 como en el vigente en la actualidad 2016-2019 todas las medidas en materia de género propuestas fueron aceptadas y llevadas al texto del convenio colectivo y, por lo tanto a la política de la empresa. Las medidas adoptadas en el convenio colectivo fueron valoradas económicamente y suponían un 0,3% del total de la masa salarial, si bien ese dato puede ser cambiante en función únicamente de las personas que se acojan o no a las medidas de excedencia y reducciones de jornada en las tres modalidades existentes: Diaria, mensual o anual.

Conviene indicar que el sector de la actividad de Transportes PESA, S.A. es el transporte de personas en autobús en las diferentes líneas que realiza. La actividad se desarrolla los 365 días del año con diversidad horaria, incluida la realización de servicios nocturnos y trabajo en sábados, domingos y festivos.

También destacaríamos la clara diferenciación que el convenio colectivo de Transportes PESA, S.A. tiene respecto al convenio provincial sectorial (transporte de personas en autobús) que únicamente incluye las medidas obligatorias por ley, contrariamente al existente en Transportes PESA, S.A.

-Observaciones a los factores de éxito:

PARTICIPACIÓN (alcance de la buena práctica): En la implantación de las medidas y su traslado al texto de los diferentes convenios colectivos han participado, de manera presencial, las personas integrantes de la Comisión de Igualdad (6 personas) asesoradas por Estibaliz García Cano. Las 16 personas que componen la mesa de negociación del convenio colectivo, 13 por la parte social representantes de las tres centrales sindicales y tres por parte de la Dirección de la Empresa. Indirectamente, y mediante las consultas realizadas por la representación social hacia la plantilla, la participación ha sido de la totalidad de la empresa. Es destacable la labor que la Comisión de Igualdad

ha realizado en la comunicación de las medidas a la plantilla previas a su negociación y posterior implantación, mediante folletos informativos y un espacio denominado “Un café por la igualdad” donde la comisión se ha reunido y se reúne con las personas de la plantilla que quieran debatir, conocer en mayor profundidad o proponer nuevas medidas.

El seguimiento de las medidas, que como indicamos son de aplicación a toda la plantilla ya que están incluidas en el Convenio Colectivo de Transportes PESA, S.A., la realiza en primera instancia la Comisión de Igualdad así como la representación social y la Dirección de la Empresa.

INTEGRADA: Las medidas, al estar incluidas en el convenio colectivo, están institucionalizadas y son aplicadas a todas las personas contratadas en Transportes PESA, S.A. Además las medidas consolidadas en el convenio colectivo son el punto de partida para nuevas actuaciones que serán recogidas en las siguientes negociaciones. Son un “más a más”.

El convenio colectivo es la “tabla de la ley” dentro de una Organización y por lo tanto está asumida por la Dirección y la plantilla mediante su firma y aplicación. Por lo tanto es uno de los puntales de la política y estrategia de la empresa.

La comisión de Igualdad, se reúne con una periodicidad de dos meses teniendo como base el II plan de Igualdad en el que estamos inmersos y que, como no podía ser de otra manera, ha contado con la participación de la Dirección de la Empresa y los/las trabajadores/as. Es por ello que las nuevas medidas adoptadas son de aplicación inmediata previo consenso entre las partes y son recogidas en convenio colectivo cuando se procede a su redacción una vez finalizado el periodo de vigencia. Quiere ello decir que si hay una medida consensuada es de aplicación sin esperar a la firma del texto del próximo convenio, si bien serán obligatoriamente recogidas en su texto.

Los cambios están consolidados porque son recogidos en el convenio colectivo y por lo tanto son el eje en materia social de la Organización.

TRANSFERIBILIDAD: Las medidas son aplicables al resto de organizaciones, si bien lo más destacable es el trabajo previo de la Comisión de Igualdad con respecto a la Dirección de la Empresa, la representación social y la plantilla. Incluir en el pacto de empresa o convenio colectivo, como es el caso de Transportes PESA, S.A. las medidas de conciliación directa (reducciones/ excedencias) o indirectas (aplicables a todo el colectivo) es una garantía del uso de las mismas por parte de la totalidad de la empresa y de su consolidación. Por lo tanto el madurar las ideas en materia de género y conciliación hacia las partes que van a negociar un convenio colectivo o pacto de empresa es extrapolable a cualquier organización.

RECURSOS (personas y recursos económicos/financieros y materiales): El presupuesto económico destinado es de **10.000** euros anuales, donde la principal partida corresponden al asesoramiento de la consultora homologada y las jornadas formativas que se realizan en la Organización. El 70% del resto del presupuesto (1.330€), una vez descontada la minuta que corresponde a las horas dedicadas por las 6 personas de la Comisión de Igualdad, con reuniones cada dos meses, y el material didáctico (Revista PESAZortzi para la igualdad, dípticos informativos) si bien la

comunicación se realiza mediante correo electrónico hacia la plantilla para eliminar el coste ecológico y económico de la generación de papel. La comunicación es directa con cada persona y cada trabajador/a tiene a su disposición un correo electrónico berdintasuna@pesa.net para realizar aportaciones, opiniones o proponer temáticas o dudas para próximas ediciones de un café para la igualdad.

La cantidad restante 30% (570€) corresponde a la Organización de “un café por la igualdad” (tiempo, cafés, pastas, desplazamientos) que se desarrollan como mínimo tres veces al año.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: Adjuntamos la siguiente documentación:

Convenio colectivo de Transportes PESA, S.A. Año 2012 (punto de partida)

Convenio colectivo de Transportes PESA, S.A. Año 2013-2015

Convenio Colectivo de Transportes PESA, S.A. Año 2016-2019

Cuadro de medidas de conciliación directa o indirecta incluidas en los diferentes convenios colectivos.

Ejemplares de Mayo y Junio de 2018 de la Revista PESAZortzi, revista de comunicación instaurada en Transportes PESA, S.A, y dedicadas únicamente a difundir medidas de igualdad implantadas en la Organización.

Observaciones:

Posteriormente se ha realizado una encuesta entre la plantilla para conocer el nivel de satisfacción sobre la integración de las medidas de igualdad en el convenio colectivo.

La encuesta fue contestada por 167 personas de las 240 que componen la Organización. Contestaron el 69,5% de la organización.

El resultado de la encuesta desgregado por sexos es la siguiente:

Sexo	Contestación	De acuerdo	Desacuerdo	Indiferente
Mujer	54 mujeres	46	4	4
Hombres	113 hombres	96	12	5

Resumen en porcentaje:

Mujeres: El 85,2% de las mujeres están de acuerdo con la medida, el 7,4% en desacuerdo y ese mismo porcentaje (7,4%) se muestra indiferente.

Hombres: El 84,9 de los hombres están de acuerdo con la medida, el 10,52% está en desacuerdo y el 4,4 muestra su indiferencia.