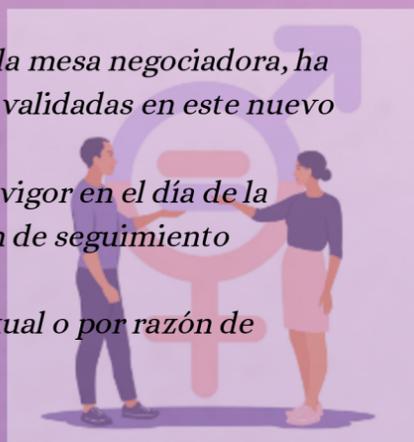


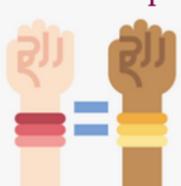
Después de una dura negociación, CCOO como parte de la mesa negociadora, ha conseguido que muchas de nuestras propuestas sean validadas en este nuevo Plan de Igualdad.

Desde CCOO os queremos informar de algunas medidas que entraron en vigor en el día de la firma que fue el DIA 15 de OCTUBRE. CCOO formará parte de la comisión de seguimiento que velará por el cumplimiento de las medidas acordadas.

Junto con el Plan de Igualdad, se ha actualizado el Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo, el cual será facilitado a toda la plantilla.



Se creará una BOLSA a nivel de empresa donde se solicitarán, preferencias de jornadas completa o parcial, horario disponible, funciones y parámetros del servicio. La elección estará basada en la antigüedad y últimos 6 meses previos los parámetros de calidad/productividad.



Contratación y Empleo

Siempre que la persona el candidata lo solicite tendrán que notificar por escrito, los motivos por los que no ha sido seleccionado para promocionar.

Promoción Interna

Las formaciones obligatorias se impartirán dentro de la jornada laboral y en la medida de lo posible serán presenciales. En caso de que se realicen fuera de la jornada, se compensarán las horas realizadas.

Formación

En situación de ausencia médica se puede solicitar el resto de la jornada en teletrabajo. Esta situación podrá darse un máximo de 4 veces al año.

Condiciones de trabajo

equality

Difundir y aplicar el sistema de desconexión digital ya existente en la empresa, así como el registro de jornada de las personas que trabajan en remoto.

Condiciones de trabajo

Facilitar la modalidad de teletrabajo/trabajo a distancia por motivos de enfermedad de familiar, de hasta segundo grado, previa justificación, siempre que sea compatible con la prestación del servicio y revisable en periodos de 3 meses en caso de que la necesidad no finalice antes de este tiempo.

Corresponsabilidad

Se dispondrá de permiso retribuido de 10 horas médicas anuales adicionales, para asistencia a consulta médica de la persona trabajadora que padezca una enfermedad grave contempladas por INSS, que acredite con informe médico dicha situación. Dichas horas serán utilizadas para consultas médicas o tratamientos hospitalarios específicas para dicha enfermedad.

Corresponsabilidad

Facilitar el 100% de la jornada en situación de teletrabajo a las trabajadoras embarazadas desde el principio de la gestación, si la trabajadora lo solicita y siempre que por las características de su trabajo o del servicio pueda realizarse bajo esta modalidad.

Corresponsabilidad



Disponer de flexibilidad horaria en caso de acompañamiento a urgencias fuera del horario de trabajo de la persona trabajadora siempre que suponga la permanencia en dicha urgencia como mínimo hasta las 00:00 horas y que exista un margen de 12 horas al inicio del turno.

Corresponsabilidad

Bolsa de 35 horas anuales retribuidas para la asistencia médica, en centro de la seguridad social o privados, propia para todo el personal de Servinform, S.A., extendiendo su uso al acompañamiento de hijos/as menores de 18 años, padre y madre que no puedan valerse por si mismos y/o requieran de acompañamiento porque sean dependientes, así como personas dependientes que estén a cargo de la persona trabajadora.

La adaptación de puestos en mujeres embarazadas con turno partido en presencial, siempre que la embarazada lo solicite y sea posible por el puesto/servicio que desempeña, previo informe de vigilancia de la salud.

Salud Laboral

La víctima violencia de género podrá solicitar la adaptación de la jornada con carácter inmediato, el cambio de turno o la flexibilidad horaria para hacer efectivo su derecho a la protección social integral, siempre y cuando los términos solicitados sean compatibles con la organización del servicio.

Violencia de Género

Informar a la plantilla, mediante comunicados en el portal de RRHH, sobre las actualizaciones del recalcu periódico del IRPF, actualización de las tablas salariales, o cualquier otra aplicación normativa que se produzca a nivel general en la plantilla.

Retributiva



Asegurar que no existe discriminación por sexo en los procedimientos en política de retribución y sistema de incentivos, siendo estos transparentes a la plantilla y objetivos.