

Arsys

Plan de Igualdad Arsys Internet S.L.

PLAN DE IGUALDAD DE ARSYS INTERNET S.L.

PREÁMBULO

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio reconocido universalmente, consagrado en los textos internacionales sobre derechos humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo reconoce la plena igualdad de género ante la Ley. Tal como contempla su Exposición de Motivos, la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres es *“aquella perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros”, en palabras escritas por John Stuart Mill.*

El presente Plan obedece a un requerimiento legal, pero lo más importante, al reconocimiento de un derecho natural: combatir cualquier tipo de discriminación de género, situando a la mujer en el lugar que por su naturaleza le corresponde, en paridad e igualdad con el hombre.

Esta exigencia obliga a ARSYS INTERNET S.L. a adoptar una reglamentación que prevenga cualquier discriminación de género y promueva el acceso de la mujer a cualquier instancia, oficio o desempeño laboral en situación de equidad.

ARSYS INTERNET S.L. manifiesta que su política laboral y de desarrollo de sus Recursos Humanos siempre ha estado presidida por el principio de no discriminación. De hecho, como norma general, en la gran mayoría de aspectos analizados en el Diagnóstico de Situación de la Compañía, existe una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

ARSYS INTERNET S.L., manifiesta su

- Respeto a los derechos y la dignidad de las personas sin distinción de género.
- Acatamiento a los principios rectores de una conducta íntegra, honrada y responsable.
- Rechazo a cualquier forma de discriminación.

Consecuentemente, la empresa integra en su normativa interna de relaciones laborales el presente PLAN DE IGUALDAD con el objetivo de promover la presencia de la mujer en todos los órdenes funcionales de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual.

Considerando el diagnóstico de situación efectuado y, teniendo en cuenta la presencia equilibrada generalizada de hombres y mujeres en la empresa, se efectúa la presente propuesta de PLAN DE IGUALDAD procediendo a su reglamentación de conformidad con el siguiente articulado,

PRIMERO.- Interpretación de principios.

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

1. *Principio de igualdad*, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla de la empresa, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley, esto es, *“las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*.

2. *Discriminación directa*, 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.
3. *Discriminación indirecta*, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas 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.
4. *Acciones positivas*, medidas específicas a 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.
5. *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.
6. *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.
7. *Discriminación por embarazo o maternidad*, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.
8. *Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

SEGUNDO.- Ámbito personal de aplicación.

EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD ES DE APLICACIÓN A LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA DE LA ENTIDAD.

Los objetivos y medidas que integran este Plan de Igualdad se han establecido en función al resultado obtenido tras el diagnóstico de situación previamente elaborado respecto a dicha sociedad.

TERCERO.- Comisión de seguimiento y ámbito temporal

Se constituirá una comisión de seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

La comisión de seguimiento se reunirá como mínimo con carácter anual y siempre que lo requieran las partes previa justificación.

La comisión será paritaria entre Empresa y la representación de los trabajadores y tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento de indicadores cuantitativos de igualdad.
- Seguimiento de la aplicación del Plan de igualdad.
- Proposición de medidas
- Seguimiento de las medidas de conciliación
- Resolución de dudas e interpretaciones del plan

Se establece un plazo de vigencia del presente Plan de 3 años desde la fecha de la firma del mismo, prorrogándose tácitamente por períodos anuales naturales, salvo que se produjere denuncia, con al menos 1 mes de antelación por la mitad de los miembros de la Comisión, en cuyo caso el documento será refundido.

CUARTO.- Objetivos.

En función al diagnóstico de situación de ARSYS INTERNET S.L., se establecen como objetivos de actuación, los siguientes

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo, a su desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo.
- Adoptar medidas específicas a favor de las mujeres trabajadoras en el acceso a determinados puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres.
- Promover criterios homogéneos en la empresa en materia de gestión de Recursos Humanos que garanticen la plena igualdad de oportunidades de trabajadores.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización a los mandos de la entidad sobre la igualdad de trato y oportunidades.
- Garantizar la promoción profesional mediante el establecimiento de criterios que aseguren el reconocimiento de los méritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo.
- Fomentar nuevas medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores de ARSYS INTERNET S.L.
- Implantar procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral y sexual en el trabajo.

QUINTO.- Medidas.

Para el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes medidas:

I.- MEDIDAS EN MATERIA DE ACCESO AL EMPLEO

Se asumirán las siguientes acciones:

1. No utilización del lenguaje sexista en las ofertas de empleo que la empresa realiza mediante publicidad interna y mediante Internet.
2. La empresa, en las escasas ocasiones que contrata servicios externos en esta materia, cuidará de que la entidad contratista disponga de criterios aplicables a los procesos de selección que aseguren la plena igualdad entre candidatos y candidatas.
3. Se garantiza la utilización de pruebas de selección de personal que no discriminen competencias o habilidades profesionales que supongan la sobrevaloración de un sexo sobre otro.
4. La entidad se compromete a suprimir, en el CV que deben completar todos los candidatos que optan a un puesto de trabajo en la empresa, las referencias directas actualmente existentes relativas al estado civil y al número de hijos. También se suprimirán en las entrevistas de trabajo o promoción preguntas relacionadas con la situación civil o número de hijos.
5. Al inicio de cada proceso de selección se comunicarán de forma clara los criterios utilizados para evaluar a los candidatos al puesto, para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso.
6. Se informará a las personas seleccionadas de la Política de Igualdad y conciliación de la empresa, incluyéndose en el proceso de acogida de nuevas contrataciones.

II.- MEDIDAS QUE IMPULSEN LA PRESENCIA DEL SEXO MENOS REPRESENTADO EN DETERMINADAS ÁREAS FUNCIONALES

1. Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas funcionales y niveles jerárquicos de la empresa.
2. Se prestará especial atención por parte de la empresa a la promoción profesional de las mujeres en departamentos técnicos y puestos directivos. Para ello, la empresa se compromete a impartir formación que facilite que las mujeres trabajadoras puedan optar a puestos de mayor responsabilidad en los departamentos mencionados.
3. Se procurará igualmente la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en áreas funcionales tales como Desarrollo Web, Desarrollo de Productos, Infraestructuras, Departamento de Redes, Sistemas de Información, Servicios IT, Sistemas, Gestión, Información Comercial, Marketing, Registros y Recursos Humanos.
4. La empresa garantiza la presencia de mujeres trabajadoras en actividades formativas que potencien las habilidades directivas, a fin de que puedan acceder a puestos de responsabilidad en aquellas áreas donde se aprecie una desigualdad.

III.- MEDIDAS QUE PROMUEVAN LA ADOPCIÓN DE CRITERIOS HOMOGÉNEOS QUE GARANTICEN LA PLENA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

1. Se promoverá una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad.
2. Se realizarán formaciones específicas en materia de igualdad, dirigidas a toda la plantilla de forma periódica.

3. Se formará en materia de igualdad de oportunidades al personal encargado de los procesos de selección.

IV.- MEDIDAS QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE TRATO EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

La Compañía tomará las siguientes medidas:

1. Se garantizará la igualdad de oportunidades en la promoción profesional, evaluando siempre a través de idénticos métodos los méritos y capacidades demostrados en el desempeño del trabajo por cada uno de los trabajadores, con independencia del sexo.
2. La empresa acepta tomar medidas de acción positiva a favor de las mujeres. En este sentido, la empresa se compromete a que, en igualdad de méritos y capacidad entre un hombre y una mujer, tendrán preferencia en la promoción interna las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que se encuentren infrarrepresentadas, en especial, en la promoción al puesto de Programador Senior.
3. Se informará, y motivará a las mujeres para que puedan participar en los procesos de promoción profesional en igualdad de condiciones a los hombres.
4. Al inicio de cada proceso de selección interno se comunicarán de forma clara los criterios utilizados para evaluar a los candidatos al puesto, para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso.

V.- MEDIDAS QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE TRATO EN MATERIA DE FORMACIÓN

Se ha comprobado que existe un equilibrio casi completo en la formación proporcionada a hombres y a mujeres. En relación a esta materia, ARSYS INTERNET S.L. se compromete a realizar las siguientes acciones:

1. Garantizar que la formación se imparta en igualdad de oportunidades.
2. Proporcionar una información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa.
3. Fomentar la formación de mujeres y hombres en aquellas áreas donde están menos representados, prestando especial atención a las formaciones de carácter técnico y comercial.
4. La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no perderán oportunidades de formación ni de promoción, haciendo que la información sobre estas materias sea accesible para las personas que se encuentren en esta situación.
5. En caso de igualdad de condiciones de idoneidad para participar en un curso de formación entre un hombre y una mujer, la empresa concederá la formación al sexo menos representado en dicho Área.
6. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los trabajadores, en igualdad de condiciones de idoneidad, se dará preferencia en la adjudicación de las plazas para participar en los cursos de formación, a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes de permisos de maternidad o de excedencias por razones de guarda legal y atención a mayores dependientes o personas con discapacidad.

VI.- MEDIDAS QUE GARANTICEN LA IGUALDAD DE TRATO EN MATERIA RETRIBUTIVA

Se tomarán las siguientes acciones por parte de la Compañía para promover la igualdad en materia retributiva, así como que el salario a abonar a los trabajadores se determine en función de la responsabilidad del cargo, las aptitudes, habilidades y logros profesionales de cada trabajador en particular, justificándose las diferencias que puedan existir de forma objetiva y proporcional.

1. Garantizar el mantenimiento de un sistema retributivo basado en la valoración de los puestos de trabajo y en los resultados obtenidos, sin distinción alguna por razón de sexo.
2. Evitar la implantación de determinadas ventajas salariales que, por razón de su origen, puedan suponer en un momento determinado la desventaja de un sexo respecto de otro.
3. Realizar revisiones periódicas de los salarios, comparando los salarios de hombres y mujeres e identificando cualquier diferencia.

VII. MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DE ARSYS INTERNET S.L.

Sin perjuicio de las acciones mencionadas en el presente documento, la Dirección de la Compañía garantiza el ejercicio efectivo de cualquier derecho reconocido legal y convencionalmente en materia de igualdad y muy especialmente aquellos ligados, directa o indirectamente, a la maternidad / paternidad y a las responsabilidades familiares.

La plantilla de la Compañía tiene unas características que hacen que estas medidas de conciliación adquieran gran importancia. En este sentido existen en la Compañía distintas medidas de conciliación entre la vida laboral y personal. En relación con los permisos retribuidos, en la actualidad la Compañía concede los siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
2. Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo y dos días laborables en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días laborables.
3. Cuatro días laborables en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
4. Dos días laborables por intervención quirúrgica sin hospitalización, con reposo domiciliario, en familiares hasta de 2º grado. Si esta se produce a más de 200 Km., cuatro días laborables.
5. En los 4 puntos anteriores se reconocerá a la pareja con convivencia en forma estable (superior a nueve meses) cuando aquella quede acreditada convenientemente.
6. El trabajador que curse estudios académicos correspondientes a títulos oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación, tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes dentro de la localidad en la que radique el centro de trabajo.
7. Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica pública debidamente justificada.
8. Por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica pública de menores de 18 años o impedidos psicofísicos a cargo del trabajador dentro de la provincia en la que radique el centro de trabajo y localidades limítrofes en las que el trabajador tuviera fijada su residencia habitual.
9. Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica privada debidamente justificada, hasta un máximo de 10 horas anuales.

Asimismo, en materia de jornada y tiempo de trabajo, la Compañía tiene implantadas en la actualidad las siguientes medidas de conciliación entre la vida laboral y personal:

1. Las mujeres embarazadas que trabajen en turno nocturno y turnos de guardia, podrán ver modificado su horario de trabajo para evitar que realicen dichos turnos. Este cambio permanecerá desde el momento en que las trabajadoras comuniquen su estado hasta un periodo de nueve meses después del parto.

2. - La jornada máxima anual para los trabajadores que desempeñan las funciones de Técnicos de Soporte SAC y Técnicos de Sistemas, que realizan turnos de noche, se fija en 1760 horas, excluyendo el trabajo realizado en festivos y retribuido como extra.

3.- La jornada máxima anual para los trabajadores que desempeñan las funciones de Técnicos de Soporte Servicios IT y que realizan turnos de noche y guardias de fin de semana, se fija en 1784 horas, excluyendo el trabajo realizado en festivos y retribuido como extra.

4.- Implantar un turno flexible para Técnicos y Administradores de Sistemas, Técnicos y Administradores de Soporte Servicios IT y Administradores de Redes.

5.- Reducir al mínimo para el mantenimiento del servicio, el personal que trabaje entre las 15,00 h del 24 de diciembre y las 23,00 del 25 de diciembre y entre las 15,00 h del 31 de diciembre y las 23,00 h del 1 de enero.

6.- Flexibilidad horaria de entrada y salida al trabajo, en los departamentos cuya jornada no se ve restringida por funciones de mantenimiento técnico y atención a clientes. Igualmente disponen de jornada intensiva de mañana los viernes de todo el año y de lunes a viernes entre los meses de junio y septiembre.

7.- Las vacaciones pueden ser disfrutadas durante todo el año natural.

8.- Durante el periodo de baja por maternidad, paternidad e incapacidad temporal, para el cálculo de la retribución variable, éste se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

De forma adicional, y siempre con el objetivo salvaguardar la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres, la compañía tiene previsto poner en marcha las siguientes medidas:

1.- Eliminación de la rotación de turnos y elección de horarios de trabajo a partir del sexto mes de embarazo, durante los tres meses restantes.

2.- Jornada reducida de 5 horas de trabajo a partir del octavo mes de embarazo, durante el mes restante, abonando la Compañía el 100% del salario.

3.- En el periodo de reducción de jornada por lactancia, siempre que éste no haya sido acumulado, el trabajador tendrá flexibilidad en la elección de horarios de trabajo, dentro de los horarios establecidos para el departamento correspondiente.

4.- El trabajador podrá elegir el horario para disfrutar del permiso de lactancia, dentro de los horarios establecidos para el departamento correspondiente.

Otras medidas adicionales que la empresa marcará a fin de mejorar la conciliación entre vida laboral y vida familiar son:

1.- Flexibilidad en el comienzo del disfrute del permiso por matrimonio o pareja de hecho.

2.- El trabajador dispondrá, una vez consumidas sus vacaciones anuales retribuidas, de tres días de permiso no retribuido por año natural, consensuando previamente las fechas de este permiso con el responsable del departamento correspondiente. Estas jornadas completas podrán fraccionarse en medios días (4 horas) a elección del trabajador.

3.- Tres días laborables de permiso retribuido en los casos de adopción, quedando equiparado de este modo este permiso al caso de nacimiento de hijo.

4.- Flexibilidad horaria

i. Los trabajadores de departamentos de Atención Telefónica introducirán los turnos flexibles en sus horarios, cambiando uno de sus turnos de mañana por uno de horario flexible. Si surgen problemas o conflictos derivados del mal uso de este sistema horario, reflejados en proyectos sin soporte, incomparecencias en reuniones sin justificar y/o no se respetan los turnos mínimos, este turno especial será cancelado.

ii. Los trabajadores de departamentos cuya jornada no se ve restringida por funciones de mantenimiento técnico y atención a clientes, amplían hasta una hora la flexibilidad de su entrada, pudiendo comenzar su jornada entre las 8:00h y las 9:00h para finalizarla entre las 18:00h y las 19:30h.

Todas estas mejoras deberán adaptarse a las necesidades organizacionales, respetando siempre los servicios mínimos de la empresa.

5.- Permiso de lactancia

i. Por decisión de la madre se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza que se acumularán al período de descanso maternal incrementándose este descanso en diecisiete días naturales ininterrumpidos

ii. En caso de que se decida no acumular el permiso de lactancia después de la baja por maternidad, éste se verá prolongado un mes más, es decir, se podrá disfrutar hasta los 10 meses de edad del hijo.

6.- Guarderías

Las trabajadoras que no reduzcan jornada por cuidado de hijos menores de tres años tendrán derecho a la percepción de una ayuda de guardería hasta el tercer año.

El importe de la ayuda será 50 euros mensuales / hijo.

Esta ayuda será en forma de cheques o vales guardería por el importe de la ayuda por 11 meses. El disfrute y entrega de este tipo de cheques o vales se registrará por la normativa interna que se comunicará por circular, si bien el requisito básico para el disfrute de esta modalidad será que el hijo del empleado acuda a una guardería y que ésta se encuentre adherida o afiliada a la entidad emisora del cheque o vale guardería.

7.- Otros permisos

i. El permiso por enfermedad grave hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad podrá disfrutarse durante el proceso de hospitalización y no necesariamente al comienzo del hecho causante.

ii. El trabajador, como marca el Convenio de Planificación, podrá hacer uso de un permiso no retribuido de hasta un mes, que en los casos de enfermedad grave y hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, no se verá afectado por la limitación que marca este Convenio en su Artículo nº 23, punto 3.

iii. El empleado podrá disponer del tiempo mínimo necesario para acompañar a su pareja en la realización de tres exámenes prenatales, así como para la prueba prenatal de Amniocentesis, previo aviso.

8.- Excedencias

i. Excedencias por cuidado de familiar:

Se extenderá hasta tres años la posibilidad de excedencia para el 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 retribuida. Este período de excedencia computará a efectos de antigüedad, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador o trabajadora en esta situación, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años en que permanezca en excedencia.

ii. Excedencias por cuidado de hijos

Igualmente, se amplía a dos años el período en el que el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, al disfrutar de una excedencia por el cuidado de hijos.

9.- Violencia de género.

Además de las previstas legalmente a este respecto, la trabajadora víctima de acoso o violencia de género, tendrá derecho a:

- i. La reducción o reordenación de su tiempo de trabajo,
- ii. Excedencia en los mismos términos que en el cuidado de familiares.
- iii. Disponer de un permiso retribuido, hasta 1 mes de duración, en caso de necesidad acreditada de alejamiento.

10.- Parejas de hecho.

Todo lo regulado anteriormente sobre permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares y excedencias, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho.

11 .- Cobertura de bajas.

La empresa intentará, cuando sea posible y el volumen de trabajo lo requiera, que las bajas y permisos por maternidad, las reducciones de jornada y excedencias sean suplidas por nuevas contrataciones.

VIII.- IMPLANTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO.

Es firme voluntad de la Dirección de ARSYS INTERNET S.L., como de los Representantes legales de los trabajadores, articular un procedimiento de actuación que prevenga y, en su caso, sancione, aquellas conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral y sexual de los trabajadores.

El hostigamiento físico y psicológico en el seno de las empresas no es un fenómeno reciente ni exclusivo de un determinado sexo. Tanto trabajadores como trabajadoras pueden ser víctimas propiciatorias de actos de abuso, en sus diversas vertientes, ejercidos por personas que se consideran en posición de predominio físico, psíquico, sexual o jerárquico.

En la Compañía, los actos de acoso serán considerados como falta laboral de carácter muy grave, siendo acreedores de las sanciones que contemplará el Protocolo de actuación que a estos efectos se redacte dentro de los plazos de ejecución que se determinen.

Dicho Protocolo articulará un procedimiento interno en materia de prevención sobre el acoso moral y sexual en el trabajo, estableciendo para ello las necesarias garantías de respeto a los derechos fundamentales de las personas y de acatamiento a la Ley.

Y para que surta sus efectos legales, se firma en Logroño, a 9 de noviembre de 2009

Por la Empresa

Por la representación
legal de los trabajadores