

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 10.644

### SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Kongsberg Actuation Systems, S.L.U.**

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Kongsberg Actuation Systems, S.L.U.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Kongsberg Actuation Systems, S.L.U. (código de convenio 50100032112017), suscrito con fecha 17 de junio de 2016 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC. OO., OSTA y MIT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 21 de noviembre de 2017, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 6 de diciembre de 2017. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### 1. *Presentación de la compañía.*

Kongsberg Actuation Systems, S.L.U., es una multinacional noruega con representación en España en la localidad de Épila, municipio situado en la región de Aragón. La planta de Épila fue constituida el 6 de julio de 1995 bajo la denominación de Mckechnie España, S.A.

En el año 2001 fue adquirida por Teleflex, multinacional americana del sector médico. De esta manera, la planta de Épila pasó a denominarse Teleflex Fluids Systems, S.A., incrementando el número de clientes y el volumen de facturación, hasta que en el año 2007 la división completa fue adquirida por el grupo noruego del sector de automoción Kongsberg Automotive, pasando a ser la nueva razón social Kongsberg Actuation Systems, S.L.U. Esta división, denominada Global Motion Systems (GMS), tiene una posición de liderazgo mundial en el desarrollo, producción y comercialización de componentes para el sector automoción.

La actividad de Kongsberg Actuation Systems, S.L.U., se centra en la extrusión y conformado de tubería de plástico, resaltado y doblado de piezas metálicas y ensamblado de los diferentes componentes para la fabricación de sistemas de transferencia de fluidos, tanto para la industria automovilística como para la de vehículos industriales (camiones, autobuses, tractores, etc.).

Kongsberg Actuation Systems, S.L.U., está certificada bajo las normas más estrictas de calidad y medio ambiente (ISO TS 16949 e ISO 14001), lo cual, sitúa nuestros productos en un nivel de primera categoría en cuanto a calidad, sostenibilidad y mejora continua.

En la actualidad, Kongsberg Actuation Systems, S.L.U., cuenta con un total de 273 empleados que desarrollan su trabajo en unas instalaciones de más de 4500 metros cuadrados.



## *2. Introducción.*

La igualdad de sexos es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales, europeos y nacionales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades que pudieran surgir entre ambos un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus miembros.

En nuestro país, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Dicho reconocimiento formal se completa con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que persigue el objetivo de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida.

Como bien establece dicha ley, el principio de igualdad de trato 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.

La propia Ley 3/2007 define el plan de igualdad como “Conjunto de ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El objeto del presente Plan de Igualdad es cumplir con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el cual establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Más allá del cumplimiento legal, el presente documento pretende facilitar el conocimiento de la situación real de la compañía en relación con la igualdad entre hombres y mujeres. Con este fin, a través del diagnóstico de situación, se pretende tener una foto de la realidad basada en el estudio de los diferentes parámetros que impactan en la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente en cuanto acceso, promoción, desarrollo y lucha contra las posibles situaciones de acoso dentro de KA. Hay que tener en cuenta que este diagnóstico se ha realizado en base a los datos de febrero de 2016, si bien reflejan una tendencia habitual de la compañía.

Tras el diagnóstico de situación, en el que quedan plasmados los puntos fuertes y débiles, se establecen una serie de acciones de cara a mitigar, en la medida de lo posible, las desviaciones. Para este fin, se realizará un seguimiento de las mismas, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos que nos permitan seguir los progresos y actuar contra las desviaciones.

La dirección de la compañía, a través de sus diferentes políticas, especialmente a través de su código ético, quiere manifestar su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades dentro de todas las empresas del grupo. Es por ello que la elaboración del presente documento, va más allá del simple cumplimiento con los requisitos legales.

El presente Plan de Igualdad nace del trabajo conjunto entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores a través de comisión de igualdad, creada a tal efecto. Para la consecución de los objetivos de este Plan es necesario el compromiso de todas las partes, desde la dirección, las representaciones sindicales hasta todos y cada uno de los trabajadores de la planta.

## *3. Ámbito personal y temporal.*

El presente Plan será de aplicación en la planta de Épila de la empresa Kongsberg Actuation Systems, S.L.U., vinculado a todos y cada uno de sus empleados.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia indefinida. Sin embargo, sufrirá modificaciones por acuerdo de las partes para poder adaptarse a las nuevas necesidades y oportunidades que vayan surgiendo en las sucesivas evaluaciones y valoraciones.

Para comprobar la eficacia de este plan, la comisión negociadora del mismo establecerá los indicadores precisos para su evaluación, control y seguimiento, reuniéndose regularmente para comentar los asuntos pertinentes y seguir la evolución de la igualdad en la empresa.

# N P O B

Ambas partes negociadoras quieren manifestar que la compañía se encuentra en un más que aceptable punto de partida en materia de igualdad, según el diagnóstico realizado y acordado.

#### 4. Resultado del diagnóstico.

La empresa y la representación legal de los trabajadores, a través de la comisión de igualdad, han llevado a cabo un diagnóstico de la planta a partir del cual se han extraído las siguientes conclusiones generales:

##### COMPROMISO:

- La igualdad constituye un elemento de la cultura de la organización, está integrada en la estructura organizativa y en su gestión y está presente de manera expresa en las RRLL.

- Sin embargo, tanto a nivel de comunicación como a nivel de requerimiento de proveedores, no se realiza ninguna actividad específica.

##### ESTRUCTURA:

- La estructura de hombres y mujeres, en general, se encuentra equilibrada. Las condiciones laborales son idénticas para todas las personas, con independencia de su sexo, religión, orientación...

- Sin embargo, dentro de los grupos profesionales II y III se evidencia un mayor desequilibrio entre los sexos.

##### FORMACIÓN:

- La organización garantiza la igualdad en el acceso a la formación, repartiéndose dentro de los ratios igualitarios.

- Las diferencias apreciadas a favor del sexo masculino en la formación recibida por la llamada "mano de obra indirecta" se deben a la composición de la plantilla.

##### RETRIBUCIÓN:

- La igualdad entre géneros a nivel retributivo viene determinada por los salarios negociados en el convenio colectivo, garantizando de esta forma unos salarios equitativos e igualitarios.

- En el área de oficinas, las subidas salariales se marcan en función de unos criterios objetivos determinados con independencia del sexo.

##### CONCILIACIÓN:

- La organización, de acuerdo a la legislación vigente, garantiza la igualdad en las políticas de conciliación. Sin embargo, los datos muestran que las medidas son utilizadas prácticamente en su totalidad por el sexo femenino.

##### SALUD LABORAL:

- La igualdad está integrada en la gestión de la prevención de la salud laboral. El embarazo está especialmente protegido, tomando como medida estándar la aportación documental de situaciones de riesgo desde la semana veinte, a pesar de que en ocasiones podría llevarse a cabo una reubicación parcial.

- Se garantiza un entorno favorable para la denuncia de las situaciones de acoso, con diferentes mecanismos y con apoyo del comité de empresa.

##### NIVELES DE ABSENTISMO:

- El análisis de los datos demuestra que el absentismo en la empresa es mayoritariamente del sexo femenino, con un 75%. Este dato es aún más importante, si tenemos en cuenta que en dicho porcentaje no se tienen en cuenta ni los permisos por maternidad, riesgo durante el embarazo o acumulación de lactancia.

#### 5. Plan de acciones:

Tras el análisis del diagnóstico de situación de la planta, la empresa y la representación legal de los trabajadores han estudiado las conclusiones derivadas del mismo, proponiendo y valorando distintas medidas para subsanar y mejorar las condiciones actuales. De dicho trabajo, se extrae el plan de acción expuesto en este apartado.

Una vez aprobadas las medidas, la comisión de igualdad será la encargada de ponerlas en práctica, midiendo y evaluando los resultados y adaptándolas a los mismos. Proponiendo a su vez, modificaciones y nuevas acciones que puedan ser necesarias en un futuro para cumplir con los objetivos de este Plan.

Las medidas aprobadas inicialmente son las siguientes:

##### CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL:

1. Establecimiento de funciones para la comisión de igualdad.

2. Informar a la plantilla acerca del Plan de Igualdad, el código de conducta corporativo y de la "Actuación en situación de acoso", regulada en el convenio general de la Industria Química.



BOPN

**ESTRUCTURA:**

3. Fomentar la contratación/promoción del género más subrepresentado, siempre teniendo en cuenta la igualdad de la valía de los candidatos.

4. Revisar las descripciones de puesto de trabajo desde una perspectiva de género para evitar discriminaciones.

**CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL:**

5. Recoger información acerca de las necesidades de la plantilla en materia de conciliación (menores a cargo, ascendientes con necesidad de cuidados especiales, personas a cargo).