II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 12 de febrero de 2019 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la comisión de igualdad de la empresa UTE Miranda de Ebro (Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.-ENVISER Servicios Medioambientales, S.A.U.).

Visto el texto del acta de fecha 31 de julio de 2018, donde se recoge el acuerdo de la comisión de igualdad de la empresa UTE Miranda de Ebro (Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.-ENVISER Servicios Medioambientales, S.A.U.) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL de 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 12 de febrero de 2019.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *

ANEXO AL PLAN DE IGUALDAD DE LA UTE MIRANDA DE EBRO

Con fecha 31 de julio de 2018 se reúne la comisión de igualdad de la UTE Miranda de Ebro y se acuerda, por parte de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT), la prórroga del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hasta diciembre de 2020, con la inclusión de las siguientes medidas:

Área 1. – Acceso a la empresa: Selección y promoción del personal.

– Se establece un porcentaje de contratación para futuras incorporaciones en plantilla, hasta alcanzar un porcentaje equilibrado de hombres y mujeres en la empresa, del 80% mujeres y 20% hombres.

– Se impulsará el acceso de mujeres a categorías en las cuales no existe presencia de las mismas.

Asimismo, se acuerda reforzar medidas ya incluidas en el plan, como son:

Área 2. – Formación.

– Formación durante el año 2019, dirigida a mandos intermedios, tanto online como presencial, en el ámbito de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

– Organización de un curso de formación sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo, dirigido a toda la plantilla, durante la vigencia del plan.

Por último, se acuerda priorizar las siguientes medidas, pendientes de implementación, de acuerdo al informe presentado por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Medida 1.2: Conocimiento de las vacantes por parte de la RLT, con carácter previo a la difusión de las mismas por parte de la empresa y acceso a los CV de las candidaturas recibidas, por sexo.

Medida 1.3: Difusión de las vacantes entre la plantilla, tanto las de promoción como las de nuevo acceso.

Medida 3.2: Favorecer la promoción profesional, a través de la formación continua.

Y para que conste, a los efectos que se consideren oportunos, se procede a la firma de este anexo, a 4 de octubre de 2018.

Por parte de la empresa,
Avelino del Prado López

Por parte de la RLT,
Jesús del Olmo Alonso