

tivas plantillas, con carácter previo a la entrada en vigor de la LOIEMH.

Además, la política social del “Grupo PSA Peugeot Citroën” se basa, entre otros ejes, en el diálogo social permanente con sus interlocutores naturales en este campo, política que se materializa en la vigencia de acuerdos concretos que han sido suscritos por las organizaciones sindicales presentes en el Grupo en España.

Estos acuerdos o prácticas atañen directa o indirectamente a la temática propia de los contenidos de la Ley de Igualdad e integran lo que, a tenor de la citada norma, debe constituir un Plan de Igualdad. Adicionalmente, reflejan la voluntad del Grupo y de su plantilla, de practicar una política de igualdad realista, adaptada al estado actual de la sociedad y a las posibilidades organizativas de cada centro y entidad.

En este sentido, los contenidos de la Ley Orgánica 3/2007 deben interpretarse en términos de razonabilidad, teniendo en cuenta que los resultados en las entidades y centros son producto de una decantación natural en el tiempo y que obedecen, especialmente en la conformación de sus plantillas, a una determinada configuración del mercado de trabajo y una menor participación histórica de la mujer en el sector de automoción.

El conjunto de acuerdos mencionado constituye por sí mismo una parte fundamental del “plan de igualdad” que responde a los requerimientos legales hoy en vigor y que obedece a lo que las partes suscribientes en su día estimaron que son mandatos a desarrollar en el tiempo.

Los acuerdos a que antes se hace referencia y que conforman el eje vertebrador de la Política de Igualdad del “Grupo PSA” son:

- Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer; firmado el 15 de septiembre de 2004.
- Acuerdo de desarrollo de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral en contra de la Violencia de Género; firmado el 11 de marzo de 2005.
- Acuerdo Regulador de las Medidas de Apoyo Laboral a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia; firmado el 19 de octubre de 2005.
- Acuerdo sobre Proceso de Mejora de las Condiciones de Trabajo en el “Grupo PSA Peugeot Citroën” en España; firmado el 23 de febrero de 2006.
- Acuerdo sobre Diversidad en el “Grupo PSA Peugeot Citroën” en España; firmado el 25 de septiembre de 2006.
- Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social de “PSA Peugeot Citroën”; ratificado el 23 de marzo de 2006.
- Procedimiento de actuación en caso de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso; vigente desde el 1 de enero de 2008.

Los Acuerdos aludidos, en vigor al día de la fecha, son objeto de seguimiento periódico en el seno del Observatorio Social del “Grupo PSA” en España, tanto por las direcciones de los centros y entidades como por las organizaciones sindicales.

En todo caso, de acuerdo con lo establecido en la LOIEMH, se hace necesario estructurar lo acordado hasta la fecha y complementario a fin de constituir un conjunto ordenado de medidas, tendentes a conseguir la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En tanto no se elabore un balance actualizado, los acuerdos firmados constituirán referencias válidas y concretas ya que están suscritos por las organizaciones sindicales presentes en el Grupo y por su dirección.

Concretamente, y a tenor de lo allí contenido y de lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, las partes signatarias de este documento mantienen la vigencia de los compromisos suscritos y, de manera concreta y particular, en materia de:

- Acceso al empleo: La contratación, ya sea de hombres o de mujeres, seguirá un único proceso de selección, según el puesto o función a cubrir, desarrollándose sin diferenciación alguna por razón de sexo, tanto en el procedimiento, como en la publicidad de las vacantes.
- Formación, promoción, clasificación profesional y retribuciones: Las carreras profesionales de la plantilla del Grupo no se verán afectadas por razón de género y estarán basadas en sus respectivas competencias, en el desempeño profesional y, en todo caso, seguirán criterios objetivos.

- Condiciones de trabajo: La situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora es objeto de especial protección y seguimiento en materia de seguridad y salud. El disfrute de los derechos vinculados a las citadas situaciones por parte de mujeres y hombres no tienen incidencia negativa en el desarrollo de su promoción y carrera profesionales, renovación o transformación de sus contratos de trabajo o cualquier otro extremo de su devenir laboral o profesional.
- Ordenación del tiempo de trabajo: A través del presente documento se refrendan los acuerdos o prácticas sobre acumulación del tiempo de lactancia, cambios de turno de trabajo, sistemas específicos de organización de la jornada de trabajo, etcétera, que se pueden practicar en cada uno de los centros o entidades del Grupo en España.
- Prevención y, en su caso, protección frente a situaciones de acoso: El Grupo tiene establecido un procedimiento de prevención, investigación y tratamiento de esta situación basado en los principios de confidencialidad, indemnidad, audiencia de las partes, imparcialidad del instructor y defensa de la dignidad de la persona.
- Violencia de género: Además de las previsiones legales respecto a la trabajadora víctima de la violencia de género, el Grupo PSA confirma su compromiso con el apoyo e implementación de medidas laborales orientadas a las mujeres víctimas de violencia de género.

En coherencia con lo ya suscrito con los agentes sociales y que queda expuesto, se establecen los siguientes planes de acción, sin perjuicio del resultado global y final del balance de situación, para su ejecución durante la vigencia del convenio colectivo 2008-2011:

1. Balance de situación: Se realizará un balance de situación actualizado que permita verificar la eficacia de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se vienen practicando desde el Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer; firmado el 15 de septiembre de 2004.
2. Actualización, en su caso, de objetivos sobre las políticas de igualdad practicadas hasta la fecha, en función de los resultados que arroje dicho balance.
3. Promoción de medidas de organización del tiempo de trabajo y/o de prestación de servicios que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal.
4. Consolidación de una tendencia positiva hacia el empleo femenino.
5. Establecimiento de cauces articulados de participación de la representación social: En coherencia con la política de diálogo social permanente practicada, se fijarán mecanismos de participación de los agentes sociales en las acciones definidas.

El presente documento, a juicio de las partes firmantes, y su contenido, desarrollo y compromisos, es de entidad suficiente para ser conforme con lo que al respecto se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 y, consecuencia, de la autonomía de su voluntad.

Por los trabajadores (firmado).—Por la empresa (firmado).

(03/22.488/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 10 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa “Vertederos de Residuos, Sociedad Anónima” (VERTRESA), planta de transferencia de Las Rozas de Madrid (código número 2811371).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa “Vertederos de Residuos, Sociedad Anónima” (VERTRESA), planta de transferencia de Las Rozas de Madrid, suscrita por la comisión negociadora el día 8 de marzo de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto re-

fundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicha revisión salarial del convenio colectivo en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 10 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

ACTA

Asistentes:

Por el delegado de los trabajadores

Don Daniel de la Casa Toscana.
Don Eleuterio de León Rúa (asesor CC OO).

Por la empresa

Don Miguel Ángel Martínez Muñoz.
Don Antonio Martínez Mora.
Don Juan Manuel Druet Álvarez.

En Las Rozas de Madrid, a 8 de marzo de 2008.—Reunidas las personas anterior citadas, a las once horas del día de la fecha, en los locales de la empresa “Vertresa”, sitios en Las Rozas de Madrid.

ACUERDAN

Primero.—Aprobar la tabla salarial definitiva para el año 2007 según lo previsto en la disposición final primera del convenio colectivo con la diferencia del índice de precios al consumo previsto (2 por 100) sobre el real del año 2006 (4,7 por 100) y la subida salarial para el año 2008 que según lo previsto en la disposición final primera del convenio colectivo será del IPC previsto para ese año (2 por 100) incrementado en un 0,75 por 100.

Segundo.—Se acuerda igualmente revisar las cantidades de los artículos 13, 21, 25 y 26, de conformidad con lo previsto en la disposición final primera del convenio colectivo para el año 2008.

Art. 13. Incapacidad permanente

- Igual o mayor que 55 años: 8.532,01 euros.
- De 50 a 54 años: 11.347,20 euros.
- De 45 a 49 años: 22.797,87 euros.
- De 40 a 44 años: 34.128,05 euros.
- De 35 a 39 años: 42.727,40 euros.
- De 34 o menos años: 45.504,02 euros.

Art. 21. Seguro colectivo

- Seguro colectivo: 25.027,74 euros.

Art. 25. Jubilación anticipada

- Si se solicita a los 60 años: 751,14 euros.
- Si se solicita a los 61 años: 380,87 euros.
- Si se solicita a los 62 años: 258,99 euros.
- Si se solicita a los 63 años: 155,41 euros.
- Si se solicita a los 64 años: 103,60 euros.

Art. 26. Jubilación anticipada

- Provisional 2008: 103,60 euros.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las doce horas, y firmando el acta en prueba de conformidad.

TABLA SALARIAL AÑO 2007 E.T. “LAS ROZAS DE MADRID”

	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTI.	INCENTIVO	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PAGA VERANO NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS NOCTURNO 25% S.B.	BIENIO EUROS/DIA 5% S.B.	QUINQUENIO EUROS/DIA 7% S.B.	HORA EXTRA	TOTAL ANUAL
PEON	26,95	7,92	6,95	11,50	6,55	1.207,11	594,64	1.697,74	6,74	1,35	1,89	13,52	21.049,06
OPERADOR	26,95	7,92	10,39	11,50	6,55	1.207,11	619,45	1.696,97	6,74	1,35	1,89	16,22	21.840,22
CONDUCTOR	27,74	13,27	11,13	11,59	13,09	1.660,88	869,91	2.166,87	6,94	1,39	1,94	19,19	26.568,54
ENCARGADO 2*	27,74	22,02	22,43	14,08	15,90	1.660,88	872,58	2.189,94	6,94	1,39	1,94	19,06	32.247,33
ENCARGADO	27,97	22,02	22,43	16,51	19,66	1.784,78	939,94	2.500,92	6,99	1,40	1,96	20,17	34.330,66

Festivos: 173,91 euros.

Para la retribución anual se ha considerado: trescientos treinta y cuatro días para salario base y doscientos veintitrés para pluses.

TABLA SALARIAL AÑO 2008

	SALARIO BASE	PLUS PRODUCTI.	INCENTIVO	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PAGA VERANO NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS NOCTURNO 25% S.B.	BIENIO EUROS/DIA 5% S.B.	QUINQUENIO EUROS/DIA 7% S.B.	HORA EXTRA	TOTAL ANUAL
PEON	27,69	8,14	7,14	11,82	6,73	1.240,31	610,31	1.744,43	6,92	1,38	1,94	13,89	21.627,91
OPERADOR	27,69	8,14	10,68	11,82	6,73	1.240,31	634,60	1.743,64	6,92	1,38	1,94	16,67	22.440,83
CONDUCTOR	28,50	13,63	11,44	11,91	13,45	1.706,55	894,72	2.226,46	7,13	1,43	2,00	19,72	27.299,17
ENCARGADO 2*	28,50	22,63	23,05	14,47	16,34	1.706,55	894,60	2.250,16	7,13	1,43	2,00	19,58	33.134,13
ENCARGADO	28,74	22,63	23,05	16,96	20,20	1.833,86	964,85	2.569,70	7,19	1,44	2,01	20,72	35.274,75

Festivos: 178,69 euros.

Para la retribución anual se ha considerado: trescientos treinta y cuatro días para salario base y doscientos veintitrés para pluses.