

Requerimiento de Documentación

SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE APARATOS ELEVADORES DE LAS INSTALACIONES DE LA OSI BILBAO BASURTO

Nº Expediente:	***2023/03080***
Email de contacto:	***licitaciones.es@schindler.com***
Teléfono de contacto:	***916 576 000***

índice

Requerimiento de Documentación

A. Documentación acreditativa de la solvencia económica financiera y técnica. 3

B. Declaración del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2% o superior para personas con discapacidad, de conformidad con el art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social., en el caso de operadores económicos de 50 o más trabajadores 7

C. Acreditación del cumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres en el caso de operadores económicos de más de 250 trabajadores 8

D. Garantía Definitiva 9

E. Póliza de Responsabilidad Civil y ultimo recibo 10

A. Documentación acreditativa de la solvencia económica financiera y técnica.

Solvencia Económica

DECLARACION RESPONSABLE
Cifra de Negocio Global últimos tres años

D. Alfredo Figal Mañas, con D.N.I. 09751206B y D. Miguel Toribio Galán, con D.N.I. 05647344Q, en representación de la empresa Schindler, S.A., con CIF A50001726, en relación con el Expediente nº ***2023/03080 - Servicio de mantenimiento de aparatos elevadores de las instalaciones de la OSI Bilbao Basurto***

DECLARAN que:

A efectos oportunos certificamos que la cifra total de ventas generada en los tres últimos ejercicios ha sido la siguiente:

Año 2021	305.286.249,41 Euros
Año 2022	293.363.648,46 Euros
Año 2023	326.564.278,00 Euros

Y para que así conste, a los efectos oportunos, ante el Órgano de contratación, lo firman en Madrid a 04 de marzo de 2024

09751206B ALFREDO FIGAL (R: A50001726)

Firmado digitalmente por 09751206B ALFREDO FIGAL (R: A50001726)
Fecha: 2024.03.04 09:22:35 +01'00'

D. Alfredo Figal Mañas

05647344Q MIGUEL TORIBIO (R: A50001726)

Firmado digitalmente por 05647344Q MIGUEL TORIBIO (R: A50001726)
Fecha: 2024.03.04 09:23:36 +01'00'

D. Miguel Toribio Galán

Solvencia Técncia

Schindler, adjunta una relación de las principales prestaciones de servicios, que sean de igual o similar naturaleza que los que constituyen el objeto del contrato, realizados en los tres últimos años que incluya importe, fechas y destinatario, público o privado, de los mismos.

Entidad Adjudicadora / Organismo Público

Osakidetza

Schindler

Servicio de mantenimiento de aparatos elevadores de las instalaciones de la OSI Bilbao Basurto. Exp. 2023/03080

Provincia	Beneficiario	Nombre solicitante	Cliente	NIF	2020 - Facturación (IVA/IGIC incluido)	2021 - Facturación (IVA/IGIC incluido)	2022 - Facturación (IVA/IGIC incluido)	2023 - Facturación (IVA/IGIC incluido)
A Coruña	Público	SERVIZO GALLEGO DE SAUDE - AREA SANITARIA DA CORUÑA E CEE	AREA SANITARIA DA CORUÑA E CEE	Q1569009B	30.653,21 €	91.475,37 €	90.912,26 €	91.574,26 €
Álava	Público	OSAKIDETZA	HOSPITAL UNIV. DE ARABA (TXAGORRICHU)	S5100023J	175.941,73 €	164.984,07 €	158.779,67 €	
Barcelona	Privado	C.P. CENTRO COMERCIAL ILLA DIA	CC L'ILLA DIAGONAL	H60690641	252.753,72 €	270.903,72 €		
Barcelona	Público	HOSPITAL UNIVERSITARI JOAN XXII	HOSPITAL UNIVERSITARIO JOAN XXIII	G43480730	54.697,08 €	54.556,17 €		
Bizkaia	Público	EXCMO AYUNTAMIENTO DE LA ANTEIGLESIA DE ERANDIO	AYUNTAMIENTO DE LA ANTEIGLESIA DE ERANDIO	P4812400B	40.472,18 €	38.619,96 €		
Bizkaia	Público	EXCMO AYUNTAMIENTO DE LA NOBLE VILLA DE PORTUGALETE	AYUNTAMIENTO DE LA NOBLE VILLA DE PORTUGALETE	P4809100C	160.246,83 €	162.277,93 €		
Bizkaia	Público	ENTE PUBLICO OSAKIDETZA-S.V.S.	HOSPITAL DE CRUCES - BILBAO	S5100023J	138.818,75 €	132.403,31 €	125.168,08 €	110.960,28 €
Bizkaia	Privado	TORRE IBERDROLA A.I.E.	TORRE IBERDROLA	V95376661	231.750,01 €	245.987,02 €		
Madrid	Público	INSALUD - HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMON Y CAJAL	HOSPITAL UNIVERSITARIO RAMON Y CAJAL	Q2877004H	257.507,11 €	294.974,06 €	307.502,40 €	341.331,77 €
Madrid	Público	RENFE VIAJERO S SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL S.A	RENFE VIAJEROS S.A	A86868189	493.441,92 €	1.480.325,75 €	1.480.325,75 €	1.321.455,27 €
Mallorca	Público	AENA - AEROPUERTO DE PALMA DE MALLORCA	AEROPUERTO DE PALMA DE MALLORCA			553.144,08 €	553.144,08 €	553.144,08 €
Pamplona	Privado	CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	R3168001J	37.275,41 €	37.275,41 €	37.275,41 €	37.275,41 €
Pamplona	Público	SNS- OSASUNBIDEA	SERVICIO NAVARRO DE LA SALUD	Q3150004D		69.631,74 €	69.631,74 €	
Pamplona	Privado	MUSEO UNIVERSIDAD DE NAVARRA	MUSEO UNIVERSIDAD DE NAVARRA	R3168001J	9.999,30 €	9.999,30 €	9.999,30 €	9.999,30 €
Salamanca	Público	SACYL -COMPLEJO ASISTENCIAL UNIVERSITARIO DE SALAMANCA	COMPLEJO ASISTENCIAL UNIVERSITARIO DE SALAMANCA	Q3769010D			189.019,95 €	

❖ Certificados de referencias de clientes

Schindler, adjunta certificados expedidos o visados por el órgano competente, cuando el destinatario sea una entidad del sector público, cuando el destinatario sea un sujeto privado, mediante un certificado emitido por éste o, a falta de este certificado, mediante una declaración del empresario acompañado de los documentos obrantes en poder del mismo que acrediten la realización de la prestación.

L'illa

Certificado para contratos de servicios

CENTRO COMERCIAL L'ILLA DIAGONAL, Barcelona

D. Lluis Pichel González en calidad de director técnico.

En atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y traslación horizontal.

CERTIFICA:

1. Que Schindler, S.A. como contratista de los referidos servicios inició la ejecución del correspondiente contrato en fecha enero de 2005 y que continúa prestándolos en la fecha de firma del presente documento.

2. Que el importe total del servicio (IVA/IGIC incluido) de los cinco últimos ejercicios ascendió a la cantidad de 1.320.657,24 euros, desglosándose de la siguiente forma:

3.

EJERCICIO	IMPORTE (IVA/IGIC INCLUIDO)
2017	262.678,32 euros
2018	265.567,92 euros
2019	268.753,56 euros
2020	252.753,72 euros
2021	270.903,72 euros

4. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Barcelona, a 21 de febrero de 2022

Firma, sello y Vº Bº de la entidad contratante

Avgda. Diagonal, 569, 2ª planta. 08029 Barcelona. Tel. 93 444 00 09 / 11. Fax 93 444 00 08

Certificado para contratos de servicios

HOSPITAL UNIVERSITARI HOSPITAL JOAN XXIII, Tarragona

D. Eduard Martínez Catala en calidad de jefe de la unidad de operaciones de mantenimiento.

En atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y traslación horizontal.

CERTIFICA:

1. Que Schindler, S.A. como contratista de los referidos servicios inició la ejecución del correspondiente contrato en fecha enero de 1975 y que continúa prestándolos en la fecha de firma del presente documento.

2. Que el importe total del servicio (IVA/IGIC incluido) de los cinco últimos ejercicios ascendió a la cantidad de 255.051,25 euros, desglosándose de la siguiente forma:

3.

EJERCICIO	IMPORTE (IVA/IGIC INCLUIDO)
2017	48.756,48 euros
2018	42.341,68 euros
2019	54.696,84 euros
2020	54697,08 euros
2021	54.559,17 euros

4. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores, y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Tarragona, a 21 de febrero de 2022

Institut Català de la Salut
Hospital U. de Tarragona
Joan XXIII
Cap manteniment

Firma, sello y Vº Bº de la entidad contratante

Certificado para contratos de servicios

AYUNTAMIENTO DE LA ANTEIGLESIA DE ERANDIO

D. RAÚL ALCALDE CASADO , como Director de Obras y Servicios del Ayuntamiento de la Anteiglesia de Erandio, entidad contratante del servicio y en atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal,

CERTIFICA:

1. Que Schindler, S.A. como contratista de los referidos servicios inició la ejecución del correspondiente contrato en el año 2013 y que continúa prestándolos en la fecha de firma del presente documento.

2. Que el importe total del servicio (IVA/IGIC incluido) de los 3 últimos ejercicios ascendió a la cantidad de **117.266,41 euros**, desglosándose de la siguiente forma:

EJERCICIO	IMPORTE (IVA/IGIC INCLUIDO)
2019	38.174,27 euros
2020	40.472,18 euros
2021	38.619,96 euros

3. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Erandio , a 8 de marzo de 2022

Raúl Alcalde Casado

Firmado digitalmente por Raúl Alcalde Casado
Fecha: 2022.03.23 14:21:36 +01'00'

Firma, sello y Vº Bº de la entidad contratante

Certificado para contratos de servicios

AYUNTAMIENTO DE LA NOBLE VILLA DE PORTUGALETE

D. DAVID LAMBEA VAZ, como Director de Obras y Servicio del Ayuntamiento de la Noble Villa de Portugalete, entidad contratante del servicio y en atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal,

CERTIFICA:

1. Que Schindler, S.A. como contratista de los referidos servicios inició la ejecución del correspondiente contrato en fecha 2013 y que continúa prestándolos en la fecha de firma del presente documento.

2. Que el importe total del servicio (IVA/IGIC incluido) de los 3 últimos ejercicios ascendió a la cantidad de **482.414,68 euros**, desglosándose de la siguiente forma:

EJERCICIO	IMPORTE (IVA/IGIC INCLUIDO)
2019	159.871,92 euros
2020	160.264,83 euros
2021	162.277,93 euros

3. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Portugalete, a 8 de marzo de 2022



Firma, sello y Vº Bº de la entidad contratante



Certificado para contratos de servicios

TORRE IBERDROLA

Dña. ELENA LÁZARO CORCUERA, DIRECTORA BUILDING MANAGER TORRE IBERDROLA, entidad contratante del servicio y en atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para el suministro de productos y/o servicios relacionados con mantenimiento de aparatos elevadores

CERTIFICA:

1. Que Schindler, S.A. como contratista de los referidos servicios inició la ejecución del correspondiente contrato en fecha 1 de octubre de 2011 y que continúa prestándolos en la fecha de firma del presente documento.

2. Que el importe total del servicio (IVA/IGIC incluido) de los 3 últimos ejercicios ascendió a la cantidad de **752.969,11 euros**, desglosándose de la siguiente forma:

EJERCICIO	IMPORTE (IVA/IGIC INCLUIDO)
2019	275.232,08 euros
2020	231.750,01 euros
2021	245.987,02 euros

3. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Bilbao, a 8 de marzo de 2022

Firma, sello y Vº Bº de la entidad contratante



Certificado para contratos de servicios

Osakidetza – OSI Ezkerraldea – Enkarterri – Cruces
Hospital Universitario Cruces. Barakaldo

D. EDUARDO RESINES GALAZ como **Subdirector de Servicios Generales del Hospital Universitario Cruces en Barakaldo (Bizkaia**), como, entidad contratante del servicio y en atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal (CPV 50750000-7 y/o CPV 50740000-4)

CERTIFICA:

1. Que Schindler, S.A. como contratista de los referidos servicios inició la ejecución del correspondiente contrato en el año 2017 y que continúa prestándolos en la fecha de firma del presente documento

2. Que el importe total del servicio (IVA/IGIC incluido) de los tres últimos ejercicios ascendió a la cantidad de 396.390,14 euros, desglosándose de la siguiente forma:

EJERCICIO	IMPORTE (IVA/IGIC INCLUIDO)
2020	138.818,75 euros
2021	132.403,31 euros
2022	125.168,08 euros

3. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Vizcaya, a 7 de febrero de 2023

EDUARDO RESINES GALAZ

Firmado digitalmente por EDUARDO RESINES GALAZ
Fecha: 2023.02.09 19:37:13 +01'00'

Firma, sello y Vº Bº de la entidad contratante

Certificado para contratos de servicios

OSAKIDETZA – HOSPITAL UNIVERSITARIO DE ARABA (TXAGORRITXU)

D. JAVIER DIAZ DE CERIO como Jefe de Mantenimiento del Hospital Universitario de Araba de Osakidetza, entidad contratante del servicio y en atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal (CPV 50750000-7 y/o CPV 50740000-4)

CERTIFICA:

1. Que Schindler, S.A. como contratista de los referidos servicios inició la ejecución del correspondiente contrato en el año 2013 y que continúa prestándolos en la fecha de firma del presente documento

2. Que el importe total del servicio (IVA/IGIC incluido) de los tres últimos ejercicios ascendió a la cantidad de 499.705,47 euros, desglosándose de la siguiente forma:

EJERCICIO	IMPORTE (IVA/IGIC INCLUIDO)
2020	175.941,73 euros
2021	164.984,07 euros
2022	158.779,67 euros

3. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Araba, a 7 de febrero de 2023



Javier Diaz de Cerio Paniagua

Firma, sello y Vº Bº de la entidad contratante

Servicio Navarro de Salud
Osasunbidea

D/Dña Maika de Andrés Vierge, con cargo de Jefa del Servicio de Infraestructuras del Servicio Navarro de Salud, NIF Q3150004D entidad contratante del servicio de **Mantenimiento de Aparatos Elevadores**.

CERTIFICO:

Que la empresa **Schindler, S.A. con CIF A50001726** ha llevado a cabo la prestación de los referidos servicios entre los años 2.021 a 2.022 y continúa realizándolos en la actualidad, a satisfacción de la propiedad.

El importe total líquido, IVA excluido, del servicio asciende a **139.263,48 euros** desglosados de la siguiente manera:

Año 2021: 69.631.74 €

Año 2022: 69.631.74 €

Los servicios han consistido en **Mantenimiento y reparación de los aparatos elevadores.**

De los ascensores anteriores, los correspondientes a aparatos elevadores de gran capacidad, considerando como tales los de 20 o más personas, son los que se detallan en la tabla siguiente, alcanzando en los años 2021y 2022 un importe de 25.231,94 en cada uno, resultando un total de **50.463,88** € IVA incluido.

Y para que conste a los efectos del art. 78 de la Ley de Contratos del Sector Público para la acreditación de la solvencia técnica o profesional de Schindler, S.A. en los contratos de servicios, expido el presente Certificado en

En Pamplona, a 16 de febrero de 2024

Fdo.: Maika de Andrés Vierge

DE ANDRES VIERGE MARIA CARMEN - 15846536L

Firmado digitalmente por DE ANDRES VIERGE MARIA CARMEN - 15846536L
Fecha: 2024.02.16 08:21:37 +01'00'

Servicio Navarro de Salud
Osasunbidea

Años 2021 y 2022

Nº	DIRECCIÓN	LOCALIDAD	TIPOLOGIA CENTRO	AREA DEPENDIENTE	DENOMINACION ASCENSOR	Hidráulico / Eléctrico	Nº de paradas	Capacidad de personas	Carga nominal (Kg.)	Año puesta en marcha	RAE	Año ultima Inspeccon Periodica Oficial	Fabricante / Lote	Importe de referencia	Precio de la Adjudicacion	Importe Trimestral en Factura (Iva incluido)
3	C/ Irunlarrea, 3	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO A	Ascensor publico pabellon H	Eléctrico	6	21	1600	2005	10824	2019	Schindler	1.663,72	1.450,11	362,53
4	C/ Irunlarrea, 3	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO A	Montacamas hospitalizacion nº4 pabellon H	Eléctrico	6	21	1600	2005	10825	2019	Schindler	1.663,72	1.450,11	362,53
6	C/ Irunlarrea, 3	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO A	Montacamillas pabellon N	Eléctrico	5	20	1600	2002	9666	2019	Schindler	1.580,54	1.377,61	344,4
8	C/ Irunlarrea, 3	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO A	Montacamas pabellon A	Electrico	4	20	1500	2012	16595	2019	Schindler	1.497,35	1.305,10	326,28
10	C/ Irunlarrea, 3	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO A	Montacamas exterior pabello E	Electrico	4	24	1850	2019	21949	-	Schindler	1.497,35	1.305,10	326,28
15	c/ Irunlarrea , 4	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO B	ASCENSOR "A" GENERAL	Eléctrico	8	21	1600	2004	10827	2019	Schindler	1.830,09	1.595,12	398,78
16	c/ Irunlarrea , 4	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO B	ASCENSOR "B" GENERAL	Eléctrico	8	21	1600	2004	10828	2019	Schindler	1.830,09	1.595,12	398,78
17	c/ Irunlarrea , 4	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO B	ASCENSOR "C" GENERAL	Eléctrico	8	20	1500	2008	1795	2019	Schindler	1.830,09	1.595,12	398,78
18	c/ Irunlarrea , 4	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO B	ASCENSOR "D" GENERAL	Eléctrico	8	20	1500	2008	1796	2019	Schindler	1.830,09	1.595,12	398,78
19	c/ Irunlarrea , 4	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO B	ASCENSOR "E" GENERAL	Eléctrico	8	20	1500	2008	1797	2019	Schindler	1.830,09	1.595,12	398,78
22	c/ Irunlarrea , 4	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO B	ASCENSOR MATERNAL 1	Eléctrico	7	21	1625	2017	21049	2019	Schindler	1.746,91	1.522,62	380,66
23	c/ Irunlarrea , 4	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO B	ASCENSOR MATERNAL 2	Eléctrico	7	26	2000	2017	21164	2019	Schindler	1.746,91	1.522,62	380,66
24	c/ Irunlarrea , 4	Pamplona	H	COMPLEJO HOSPITALARIO B	ASCENSOR MATERNAL 3	Eléctrico	6	20	1500	1962	1922	2018	Schindler	1.663,72	1.450,11	362,53
33	Elcano	Elcano	H	COMPLEJO HOSPITALARIO D	Publico 1	Eléctrico	7	20	1500	1977/2003	1850	2019	Schindler	1.746,91	1.522,62	380,66
34	Elcano	Elcano	H	COMPLEJO HOSPITALARIO D	Publico 2	Eléctrico	7	20	1500	1977/2003	1851	2019	Schindler	1.746,91	1.522,62	380,66
9	Cr. Tarazona	Tudela	H	HOSPITAL REINA SOFIA	Montacamas Gemelo drcho	Eléctrico	7	21	1600	2007	12939	2018	Schindler	1.746,91	1.522,62	380,66
1	Santa soria , 32	Estella	H	HOSPITAL García ORCOYEN	MONTACAMILLAS-HOSPITALIZACION	Eléctrico	4	21	1600	2017	21170	2019	Schindler	1497,35	1305,1	326,28
															25.231,94	

Código Seguro de Verificación CSV: P24RLKGMCRAVK03A8A01HE21JKB0BV9NMZ3W
Puede verificar la autenticidad de este documento en https://csia.saludcastillayleon.es/cotejo/?csv=P24RLKGMCRAVK03A8A01HE21JKB0BV9NMZ3W

D. Fernando de la Iglesia Ruiz, Director de Gestión y Servicios Generales del Complejo Asistencial Universitario de Salamanca (SACYL); del que es Gerente D. Luis Ángel González Fernández, una vez consultados la documentación y datos existentes en nuestro Servicio de Gestión Económica

CERTIFICA

Nombre o Razón Social	NIF /CIF
SCHINDLER S.A.	A50001726

Que, según consta en nuestro sistema de información económico – financiero la sociedad referida ha realizado la entrega de suministros o la prestación de servicios, según se detalla seguidamente:

CPV	EPÍGRAFE	GRUPO/FAM. ART	Importe 2022
50750000-7	21300	Servicios de mantenimiento de ascensores	189.019,95
		TOTALES	189.019,95

Para que conste a petición del interesado, ante quien proceda, a los efectos de acreditación de la solvencia económica y financiera conforme a lo dispuesto en los artículos 74 y 86 al 92bis de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, por la que se aprueba la Ley de Contratos del Sector Público; se expide la presente certificación.

Salamanca, 08 de febrero de 2023

EL DIRECTOR DE GESTIÓN Y SERVICIOS GENERALES

Fdo.: Fernando de la Iglesia Ruiz.

Firmado por: FERNANDO DE LA IGLESIA RUIZ
En la fecha 08.02.2023 13:30:24 CET
Cargo: SUBDIRECTOR/A DE GESTIÓN Y S.G.

COMPLEJO ASISTENCIAL UNIVERSITARIO DE SALAMANCA.- Servicio de Salud de Castilla y León (SACYL). C.I.F.: Q-3769010-D
Paseo de San Vicente 58-182.- 37007 SALAMANCA.- Tfno. 923 291 100 .- Dirección electrónica: dirges@saludcastillayleon.es

Certificado para contratos de servicios

CLIENTE: **CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA**

D. **José María Arévalo Gutiérrez**, como Director del Servicio de Compras de la Universidad de Navarra, entidad contratante del servicio y en atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal,

CERTIFICA:

1. Que Schindler, S.A. como contratista de los referidos servicios inició la ejecución del correspondiente contrato en año 2005 y que continúa prestándolos en la fecha de firma del presente documento.

2. Que el importe total del servicio (IVA/IGIC incluido) de los cuatro últimos ejercicios ascendió a la cantidad de 149.101,64 euros, desglosándose por los siguientes aparatos elevadores cuya capacidad es de 20 personas o más:

CLIENTE	OBJETO	Nº EQUIPO	CARGA	DENOMINACION ELEVADOR	2020	2021	2022	2023
CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	Mantenimiento y reparación	19031000585	1.500	AB MONTACAMAS	3.595,03	3.595,03	3.595,03	3.595,03
CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	Mantenimiento y reparación	19031000596	1.500	AB MONTACAMAS	3.595,03	3.595,03	3.595,03	3.595,03
CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	Mantenimiento y reparación	19031028140	1.600	AB MONTACAMAS	3.595,03	3.595,03	3.595,03	3.595,03
CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	Mantenimiento y reparación	19031028151	1.600	AB MONTACAMAS	3.595,03	3.595,03	3.595,03	3.595,03
CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	Mantenimiento y reparación	19031028162	1.660	AB MONTACAMAS	3.806,18	3.806,18	3.806,18	3.806,18
CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	Mantenimiento y reparación	19031028173	1.600	AB MONTACAMAS	3.806,18	3.806,18	3.806,18	3.806,18
CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	Mantenimiento y reparación	19082013163	1.600	AP ASCENSOR PERSONAS	3.595,03	3.595,03	3.595,03	3.595,03
CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	Mantenimiento y reparación	19082013164	1.600	AP ASCENSOR PERSONAS	3.806,18	3.806,18	3.806,18	3.806,18
CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	Mantenimiento y reparación	19082013165	1.800	AP ASCENSOR PERSONAS	3.940,86	3.940,86	3.940,86	3.940,86
CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA	Mantenimiento y reparación	19082013166	1.800	AP ASCENSOR PERSONAS	3.940,86	3.940,86	3.940,86	3.940,86

3. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Navarra, a 15 de febrero de 2023



Certificado para contratos de servicios

CLIENTE: **MUSEO UNIVERSIDAD DE NAVARRA**

D. **José María Arévalo Gutiérrez**, como Director del Servicio de Compras de la Universidad de Navarra, entidad contratante del servicio y en atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal,

CERTIFICA:

1. Que Schindler, S.A. como contratista de los referidos servicios inició la ejecución del correspondiente contrato en año 2014 y que continúa prestándolos en la fecha de firma del presente documento.

2. Que el importe total del servicio (IVA/IGIC incluido) de los cuatro últimos ejercicios ascendió a la cantidad de 39.997,32euros, desglosándose por los siguientes aparatos elevadores cuya capacidad es de 20 personas o más:

CLIENTE	OBJETO	Nº EQUIPO	CARGA	DENOMINACION ELEVADOR	2020	2021	2022	2023
UNAV - MUSEO	Mantenimiento y reparación	10662622	3.500	AS ASCENSOR PERSONAS Y CARGA	3.814,39	3.814,39	3.814,39	3.814,39
UNAV - MUSEO	Mantenimiento y reparación	10662626	1.600	AP ASCENSOR PERSONAS	2.753,23	2.753,23	2.753,23	2.753,23
UNAV - MUSEO	Mantenimiento y reparación	10707945	4.000	AS ASCENSOR PERSONAS Y CARGA	3.431,71	3.431,71	3.431,71	3.431,71

3. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Navarra, a 15 de febrero de 2023



Certificado para contratos de servicios

INSTITUTO MADRILEÑO DE LA SALUD - HOSPITAL UNIVERISTARIO RAMON Y CAJAL

D. Victor de la Cueva Revilla como Jefe de Servicio Técnico, entidad contratante del servicio y en atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal,

CERTIFICA:

1. Que Schindler, S.A. como contratista de los referidos servicios inició la ejecución del correspondiente contrato en el año 1974 y que continúa prestándolos en la fecha de firma del presente documento.

2. Que el importe total del servicio (IVA/IGIC incluido) de los tres últimos ejercicios ascendió a la cantidad indicada, desglosándose de la siguiente forma:

EJERCICIO	IMPORTE (IVA/IGIC INCLUIDO)
2021	294.974,06 euros
2022	307.502,40 euros
2023	341.331,77 euros

3. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Madrid, a 22 de febrero de 2023

Hospital Universitario Ramón y Cajal
SaludMadrid
Fdo.: Victor de la Cueva Revilla
JEFE DE SERVICIO

Firma, sello y V.º B.º de la entidad contratante

SERVIZO GALEGO DE SAÚDE

ÁREA SANITARIA DA CORUÑA E CEE

SCHINDLER S.A.
Napoleón Bonaperte n.º:2
C.P. 15008 – A Coruña

ECF/bs

D. EMILIO CAMINO FERNÁNDEZ, Director de Recursos Económicos del Área Sanitaria da Coruña e Cee, con CIF Q1569009 B.

CERTIFICA:

Que la empresa SCHINDLER S.A. con CIF A50001726 es adjudicataria del lote 1 del concurso público con n.º de expediente: AI-SER1-20-007, y ha prestado los siguientes servicios en varios centros del Área Sanitaria da Coruña e Cee:

- Servicio de mantenimiento de ascensores y elevadores
- Servicio de mantenimiento de puertas automáticas y motorizadas
- Servicio de mantenimiento de escaleras mecánicas

Centros:

1. Hospital Público de A Coruña
2. Hospital Abente y Lago
3. Hospital Teresa Herrera (Materno Infantil)
4. Hospital Marítimo de Oza
5. Hospital Público de Cee

Que el objeto del contrato, cuya ejecución comenzó el 1 de septiembre del año 20 y continúa en la actualidad, tiene como finalidad la ejecución de los servicios contratados con los importes de adjudicación que se desglosan en la siguiente tabla.

2020	2021	2022	2023
30.653,21 €	91.475,37 €	90.912,26 €	91.574,26 €

Para que conste a los efectos oportunos.

A Coruña, 10 de enero de 2024

Director de Recursos Económicos

Fdo.: Emilio Camino Fernández

Documento asinado dixitalmente por:
Emilio Camino Fernández (10/01/2024 14:25)
https://sede.xunta.gal/cve?idcve=SAOC-F4G4-BOAH-OF4O-TY5B-QS8M-DJ6Y-T170-4893-1540-72

Área Sanitaria da Coruña e Cee
Unidade de Mantemento
Hospital Universitario A Coruña
Hotel de Pacientes-Planta sótano
Xúbias de Arriba nº 84 -15006
Tlf.: 981 219 135 - 981 219 136 - 981 178 084
e-mail: **mantemento.xapco@sergas.es**

Certificado para contratos de servicios

Osakidetza – OSI Ezkerraldea – Enkarterri – Cruces
Hospital Universitario Cruces. Barakaldo

D. EDUARDO RESINES GALAZ como **Subdirector de Servicios Generales del Hospital Universitario Cruces en Barakaldo (Bizkaia**), como, entidad contratante del servicio y en atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal (CPV 50750000-7 y/o CPV 50740000-4)

CERTIFICA:

1. Que Schindler, S.A. como contratista de los referidos servicios inició la ejecución del correspondiente contrato en el año 2017 y que continúa prestándolos en la fecha de firma del presente documento

2. Que el importe total del servicio (IVA/IGIC incluido) del ejercicio 2023 ascendió a la cantidad de 110.960,28 euros

EJERCICIO	IMPORTE (IVA/IGIC INCLUIDO)
2023	110.960,28 euros

3. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Bizkaia 23 de Febrero de 2024

JON BERASATEGUI ORDEÑANA - 22752088M

Firmado digitalmente por JON BERASATEGUI ORDEÑANA - 22752088M
Fecha: 2024.02.27 09:29:14 +01'00'

Firma, sello y Vº Bº de la entidad contratante

MODELO DEL CONTENIDO DE LOS CERTIFICADOS PARA LOS CONTRATOS DE SERVICIOS

D. Daniel Dalmonte Salido .....

Como Responsable técnico y Facilities Manager .....

de TORRE EMPERADOR CASTELLANA S.A con NIF A78917440 entidad contratante del Servicio de MANTENIMIENTO DE EQUIPOS E INSTALACIONES DE APARATOS ELEVADORES Y DE TRASLACIÓN HORIZONTAL

CERTIFICO:

Que la empresa SCHINDLER S.A. ha sido contratista de los referidos servicios, durante el año 2023 y los ha realizado a plena satisfacción del que suscribe.

El importe total líquido del servicio ascendió a 508.437,84 Euros, que fueron ejecutadas en el 2023.

Y para que conste, y a los efectos de la Clasificación de empresas de Servicios, expido el presente certificado.

En .....MADRID..... a 28.. de ...Febrero..... de 2024

(Firma y sello de la Entidad Contratante)



Certificado para contratos de servicios

CLIENTE: **RENFE VIAJEROS SOCIAEDAD MERCANTIL ESTATAL, S.A.**

D. Alberto Jiménez Monzón, como Jefe de Área de Instalaciones y Mantenimiento de Estaciones, entidad contratante del servicio y en atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal,

CERTIFICA:

1. Que Renfe Viajeros, S.A. y Schindler, S.A. formalizaron un contrato de servicio de mantenimiento por un importe total de 3.700.814,37 euros (IVA excluido) y con una duración inicial de 30 meses. Plazo de ejecución del 1 de julio de 2020 al 31 de diciembre de 2022.

2. Que Renfe Viajeros, S.A. y Schindler, S.A han acordado prorrogar dicho contrato desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024 (24 meses) por un importe de 2.642.910,54 euros (IVA excluido).

3. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Madrid, a 8 de septiembre de 2022

D. Alberto Jiménez Monzón

DIRECCIÓN DE COORDINACIÓN DE OSP
renfe Viajeros

Certificado para contratos de servicios

Osakidetza – OSI Ezkerraldea – Enkarterri – Cruces
Hospital Universitario Cruces. Barakaldo

D. EDUARDO RESINES GALAZ como **Subdirector de Servicios Generales del Hospital Universitario Cruces en Barakaldo (Bizkaia**), como, entidad contratante del servicio y en atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal (CPV 50750000-7 y/o CPV 50740000-4)

CERTIFICA:

1. Que Schindler, S.A. como contratista de los referidos servicios inició la ejecución del correspondiente contrato en el año 2017 y que continúa prestándolos en la fecha de firma del presente documento

2. Que el importe total del servicio (IVA/IGIC incluido) del ejercicio 2023 ascendió a la cantidad de 110.960,28 euros

EJERCICIO	IMPORTE (IVA/IGIC INCLUIDO)
2023	110.960,28 euros

3. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aparatos elevadores y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato de forma satisfactoria, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Bizkaia 23 de Febrero de 2024

JON BERASATEGUI ORDEÑANA - 22752088M

Firmado digitalmente por JON BERASATEGUI ORDEÑANA - 22752088M
Fecha: 2024.02.27 09:29:14 +01'00'

Firma, sello y Vº Bº de la entidad contratante

Metro de Madrid	CERTIFICADO DE EJECUCIÓN	Área Mantenimiento de Instalaciones Hoja: 1 de 1

Denominación	Fecha
Certificado de ejecución de contrato de servicio	28/02/2024

Datos de la actividad

Denominación:	**Mantenimiento integral de 22 ascensores. Lote 5. (Mantenimiento de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal)**
Nº de Contrato:	**7220000032**

D. Carlos Oliver Len, como responsable de contrato del contrato arriba referenciado

CERTIFICA

Primero. - Que la empresa SCHINDLER, S.A. con CIF A-50001726, contratista de los referidos trabajos, comenzó su ejecución en Madrid el 14 de febrero de 2020 y tuvo como fecha fin de vigencia el 13 de febrero de 2024, habiéndolos ejecutado hasta la fecha del presente certificado, con arreglo a las condiciones establecidas en el contrato.

Segundo. - El importe total, sin I.V.A., de los trabajos ejecutados en 2023 ascienden a 54.610,09 euros, de los cuales ya han sido facturados trabajos por un importe de 47.187,41 euros y se encuentran pendientes de facturar trabajos por un importe de 7.422,68 euros (Provisión de gasto ejercicio 2023).

Tercero. - Los trabajos consistieron en el mantenimiento integral de 22 ascensores. Lote 5 (Mantenimiento de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal)

Y para que conste, a efectos de la Clasificación de empresas de Servicios, a petición del interesado expido el presente certificado en Madrid, a 28 de febrero de 2024.

D. Carlos Oliver Len
Coordinación de Mantenimiento de Instalaciones Electromecánicas

Metro de Madrid	CERTIFICADO DE EJECUCIÓN	Área Mantenimiento de Instalaciones Hoja: 1 de 1

Denominación	Fecha
Certificado de ejecución de contrato de servicio	28/02/2024

Datos de la actividad

Denominación:	**Mantenimiento integral de 770 escaleras mecánicas Lote 6. (Mantenimiento de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal)**
Nº de Contrato:	**7222000320**

D. Arturo Antonio Martín Barbero, como responsable de contrato del contrato arriba referenciado

CERTIFICA

Primero. - Que la empresa SCHINDLER, S.A. con CIF A-50001726, contratista de los referidos trabajos, comenzó su ejecución en Madrid el 01 de julio de 2022 y tendrá como fecha fin de vigencia el 30 de junio de 2026, habiéndolos ejecutado hasta la fecha del presente certificado, con arreglo a las condiciones establecidas en el contrato.

Segundo. - El importe total, sin I.V.A., de los trabajos ejecutados en 2023 ascienden a 352.306,80 euros, de los cuales ya han sido facturados trabajos por un importe de 347.947,94 euros y se encuentran pendientes de facturar trabajos por un importe de 4.358,86 euros (Provisión de gasto ejercicio 2023).

Tercero. - Los trabajos consistieron en el mantenimiento integral de 770 escaleras mecánicas Lote 6 (Mantenimiento de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal).

Y para que conste, a efectos de la Clasificación de empresas de Servicios, a petición del interesado expido el presente certificado en Madrid, a 28 de febrero de 2024.

D. Arturo Antonio Martín Barbero
Responsable de Mantenimiento de Escaleras Mecánicas

Metro de Madrid	CERTIFICADO DE EJECUCIÓN	Área Mantenimiento de Instalaciones Hoja: 1 de 1

Denominación	Fecha
Certificado de ejecución de contrato de servicio	28/02/2024

Datos de la actividad

Denominación:	**Revisiones modulares y limpieza de fosos en escaleras mecánicas Lote 1. (Mantenimiento de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal)**
Nº de Contrato:	**7222000591**

D. Ismael Hernández García, como responsable de contrato del contrato arriba referenciado

CERTIFICA

Primero. - Que la empresa SCHINDLER, S.A. con CIF A-50001726, contratista de los referidos trabajos, comenzó su ejecución en Madrid el 15 de noviembre de 2022 y tendrá como fecha fin de vigencia el 14 de enero de 2025, habiéndolos ejecutado hasta la fecha del presente certificado, con arreglo a las condiciones establecidas en el contrato.

Segundo. - El importe total, sin I.V.A., de los trabajos ejecutados en 2023 ascienden a 329.921,20 euros, de los cuales ya han sido facturados trabajos por un importe de 326.765,60 euros y se encuentran pendientes de facturar trabajos por un importe de 3.155,60 euros (Provisión de gasto ejercicio 2023).

Tercero. - Los trabajos consistieron en revisiones modulares y limpieza de fosos de escaleras mecánicas Lote 1 (Mantenimiento de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal).

Y para que conste, a efectos de la Clasificación de empresas de Servicios, a petición del interesado expido el presente certificado en Madrid, a 28 de febrero de 2024.

D. Ismael Hernández García
Técnico de Mantenimiento de Instalaciones

Metro de Madrid	CERTIFICADO DE EJECUCIÓN	Área Mantenimiento de Instalaciones Hoja: 1 de 1

Denominación	Fecha
Certificado de ejecución de contrato de servicio	28/02/2024

Datos de la actividad

Denominación:	**Revisiones modulares y limpieza de fosos en escaleras mecánicas Lote 2. (Mantenimiento de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal)**
Nº de Contrato:	**7222000592**

D. Ismael Hernández García, como responsable de contrato del contrato arriba referenciado

CERTIFICA

Primero. - Que la empresa SCHINDLER, S.A. con CIF A-50001726, contratista de los referidos trabajos, comenzó su ejecución en Madrid el 15 de noviembre de 2022 y tendrá como fecha fin de vigencia el 14 de enero de 2025, habiéndolos ejecutado hasta la fecha del presente certificado, con arreglo a las condiciones establecidas en el contrato.

Segundo. - El importe total, sin I.V.A., de los trabajos ejecutados en 2023 ascienden a 326.443,60 euros, de los cuales ya han sido facturados trabajos por un importe de 324.962,40 euros y se encuentran pendientes de facturar trabajos por un importe de 1.481,20 euros (Provisión de gasto ejercicio 2023).

Tercero. - Los trabajos consistieron en revisiones modulares y limpieza de fosos de escaleras mecánicas Lote 2 (Mantenimiento de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal).

Y para que conste, a efectos de la Clasificación de empresas de Servicios, a petición del interesado expido el presente certificado en Madrid, a 28 de febrero de 2024.

D. Ismael Hernández García
Técnico de Mantenimiento de Instalaciones

Metro de Madrid	CERTIFICADO DE EJECUCIÓN	Área Mantenimiento de Instalaciones Hoja: 1 de 1

Denominación	Fecha
Certificado de ejecución de contrato de servicio	28/02/2024

Datos de la actividad

Denominación:	**Mantenimiento integral de 770 escaleras mecánicas Lote 6. Suministro de cadenas de peldaños (Mantenimiento de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal)**
Nº de Contrato:	**7722000162**

D. Arturo Antonio Martín Barbero, como responsable de contrato del contrato arriba referenciado

CERTIFICA

Primero. - Que la empresa SCHINDLER, S.A. con CIF A-50001726, contratista de los referidos trabajos, comenzó su ejecución en Madrid el 01 de junio de 2022 y tendrá como fecha fin de vigencia el 31 de mayo de 2026, habiéndolos ejecutado hasta la fecha del presente certificado, con arreglo a las condiciones establecidas en el contrato.

Segundo. - El importe total, sin I.V.A., de los trabajos ejecutados en 2023 ascienden a 135.450,16 euros, de los cuales ya han sido facturados trabajos por un importe de 68.225,08 euros y se encuentran pendientes de facturar trabajos por un importe de 68.225,08 euros (Provisión de gasto ejercicio 2023).

Tercero. - Los trabajos consistieron en el mantenimiento integral de 770 escaleras mecánicas, Lote 6. Suministro de cadenas de peldaños (Mantenimiento de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal).

Y para que conste, a efectos de la Clasificación de empresas de Servicios, a petición del interesado expido el presente certificado en Madrid, a 28 de febrero de 2024.

D. Arturo Antonio Martín Barbero
Responsable de Mantenimiento de Escaleras Mecánicas

MODELO DEL CONTENIDO DE LOS CERTIFICADOS PARA LOS CONTRATOS DE SERVICIOS

D. Daniel Dalmonte Salido .....

Como Responsable técnico y Facilities Manager .....

de TORRE EMPERADOR CASTELLANA S.A con NIF A78917440 entidad contratante del Servicio de MANTENIMIENTO DE EQUIPOS E INSTALACIONES DE APARATOS ELEVADORES Y DE TRASLACIÓN HORIZONTAL

CERTIFICO:

Que la empresa SCHINDLER S.A. ha sido contratista de los referidos servicios, durante el año 2023 y los ha realizado a plena satisfacción del que suscribe.

El importe total líquido del servicio ascendió a 508.437,84 Euros, que fueron ejecutadas en el 2023.

Y para que conste, y a los efectos de la Clasificación de empresas de Servicios, expido el presente certificado.

En .....MADRID..... a 28.. de ...Febrero..... de 2024

(Firma y sello de la Entidad Contratante)



Certificado para contratos de servicios

CLIENTE: **AENA, S.A.**

EMPRESA ADJUDICATARIA: **SCHINDLER, S.A.**

EXPEDIENTE: **PMI - 495/2019**

TÍTULO: **"Servicio de mantenimiento de pasillos mecánicos, escaleras mecánicas, ascensores, montacargas y el sistema de Monitoreo"**

LUGAR EJECUCIÓN: **Aeropuerto de Palma de Mallorca**

D. Rafael Manera Jaume, como Jefe Departamento Instalaciones Especiales, entidad contratante del servicio y en atención a la solicitud de la entidad Schindler, S.A. con CIF A50001726, como empresa contratada para la prestación de servicios de mantenimiento, suministro de repuestos y reparación de equipos e instalaciones de aparatos elevadores y de traslación horizontal,

CERTIFICA:

1. Que AENA, S.A. y Schindler, S.A. formalizaron un contrato de servicio de mantenimiento por un importe total de 553.144,80 euros (IVA excluido) y con una duración inicial de 12 meses. Plazo de ejecución del 01 de febrero de 2021 hasta el 01 de febrero de 2022.

2. Que AENA, S.A. y Schindler, S.A han acordado prorrogar dicho contrato desde el 02 de febrero de 2022 hasta el 31 de julio de 2024.

3. El objeto y alcance de la prestación engloba las actividades relacionadas con el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo, así como suministro de recambios para aparatos elevadores y de traslación horizontal, habiendo ejecutado el contrato, según las reglas que rige la profesión, tanto en el suministro como en la calidad de los servicios prestados.

Esta certificación se realiza a los efectos de acreditación de la solvencia técnica en los contratos de servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

En Palma de Mallorca, a 10 de enero de 2024

Dña. Catalina F. Vallés Fiol

Documento firmado el día 10 de enero de 2024
a las 13:57 horas
Por Catalina Franc Valles Fiol
Clave de verificación: 17048850468710

Jefa División Económico Administrativo

D. Rafael Manera Jaume

Documento firmado el día 10 de enero de 2024
a las 12:10 horas
Por Rafael Manera Jaume
Clave de verificación: 17048850468710

Director del Expediente

B. Declaración del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2% o superior para personas con discapacidad, de conformidad con el art. 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social., en el caso de operadores económicos de 50 o más trabajadores

DECLARACIÓN RESPONSABLE: ACREDITACIÓN DE LA PERTENENCIA EN LA PLANTILLA DE LA EMPRESA DE UN NÚMERO DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS NO INFERIOR AL 2 POR CIENTO DE LA MISMA, CON INDICACIÓN DEL PORCENTAJE DE TRABAJADORES FIJOS QUE DICHO NÚMERO SUPONE SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA.

Don Alfredo Figal Mañas, con D.N.I. 09751206-B, y Don Miguel Toribio Galán, con D.N.I. 05647344-Q, en su calidad de apoderados de la empresa Schindler, S.A., con domicilio fiscal en Alcobendas (Madrid), Calle Anabel Segura 11"

DECLARAN BAJO SU RESPONSABILIDAD:

Que en relación al cumplimiento de la exigencia legal de contratar un 2% de la plantilla como minusválidos o el cumplimiento mediante la concesión del certificado de excepcionalidad y la consecuente aplicación de las medidas alternativas, Schindler, S.A. ha creado un Centro Especial de Empleo (70% de su personal con minusvalía igual o superior al 33%) denominado SCHINDLER, 24, S.L., cuya principal actividad es la atención y gestión de todas las llamada de avería que se reciben de nuestros clientes. Que el número de trabajadores fijos discapacitados en Schindler es de 39 y representan el 1,51% del total de la plantilla (2.590).

La calificación de CEE fue otorgada en junio de 2006 por la DGA (Diputación General de Aragón) ya que dicho CEE está ubicado en la CCAA de Aragón.

De esta forma Schindler se compromete en la contratación de personal con discapacidades fomentando su empleo y cumpliendo con las leyes establecidas al respecto. Como Vdes saben, la contratación con un CEE es una de las medidas alternativas que se han establecido para el cumplimiento de la obligatoriedad legal de tener en plantilla un mínimo del 2% de personal discapacitado.

Se acompaña Certificado de declaración de excepcionalidad y la adopción de las medidas alternativas expedido otorgado a Schindler, S.A. por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Y para que así conste, a los efectos oportunos, ante el Órgano de contratación, lo firman en Madrid, a 04 de marzo de 2024

09751206B ALFREDO FIGAL (R: A50001726)
Firmado digitalmente por 09751206B ALFREDO FIGAL (R: A50001726)
Fecha: 2024.03.04 09:25:37 +01'00'

Don Alfredo Figal Mañas

05647344Q MIGUEL TORIBIO (R: A50001726)
Firmado digitalmente por 05647344Q MIGUEL TORIBIO (R: A50001726)
Fecha: 2024.03.04 09:27:20 +01'00'

Don Miguel Toribio Galán

Código seguro de Verificación : GEN-f3d4-50df-b608-7c17-6508-a743-8154-af8b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consult...

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL SOBRE SOLICITUD DE DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

EXPEDIENTE Nº 278/2022

VISTA la solicitud de declaración de excepcionalidad presentada en fecha 16/06/22 por la empresa SCHINDLER SA, con NIF A50001726, al amparo de lo establecido en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, se dicta la presente resolución teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO. La solicitud de declaración de excepcionalidad está basada en razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 1.2.b) del Real Decreto 364/2005, de abril, para lo cual la empresa adjunta a la solicitud la correspondiente memoria descriptiva.

SEGUNDO. La plantilla media de la empresa declarada en la fecha de la solicitud es de **2.516** personas (calculada conforme a lo establecido en la disposición adicional primera del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril), por lo que la obligación de contratación de personal con discapacidad asciende a **50,32** personas. Dado que la empresa ha declarado una plantilla media de **17** personas discapacitadas en los 12 meses anteriores, solicita la declaración de excepcionalidad y la aplicación de medidas alternativas por las **33** personas con discapacidad dejados de contratar[1].

TERCERO. La empresa solicita la autorización de las medidas alternativas siguientes:

La celebración de un contrato de prestación de servicios con los siguientes centros especiales de empleo:

- SCHINDLER 24 SL., por un importe anual aproximado de 1.468.508 euros.

CUARTO. La empresa declara que dispone de centros de trabajo en más de una comunidad autónoma y que en ninguna de ella tiene más del 85% de la plantilla.

1) Según Criterio Técnico 98/2016, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y SS en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

CSV : GEN-f3d4-50df-b608-7c17-6508-a743-8154-af8b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : CARMEN MENÉNDEZ GONZÁLEZ-PALENZUELA | FECHA : 30/06/2022 09:52 | Sin acción específica
FIRMANTE(2) : GERARDO SATURNINO GUTIÉRREZ ARDOY | FECHA : 30/06/2022 13:43 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-f3d4-50df-b608-7c17-6508-a743-8154-af8b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consult...

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1.- Esta Dirección General es competente para conocer y resolver este expediente de conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 364/2005, de abril.

2.- En la tramitación del expediente se han cumplido las prescripciones legales y reglamentarias: artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, Real Decreto 364/2005, de 8 de abril y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales de 24 de julio de 2000, por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados, derogada parcialmente, en cuanto se oponga a lo establecido en el citado Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

3.- La empresa solicitante cumple los requisitos exigidos por la normativa aplicable.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general aplicación, y en uso de las facultades que le están conferidas, esta Dirección General

RESUELVE:

ESTIMAR la solicitud de declaración de excepcionalidad presentada por la empresa SCHINDLER SA y autorizar la adopción de las medidas alternativas siguientes:

La celebración de un contrato de prestación de servicios con los siguientes centros especiales de empleo:

- SCHINDLER 24 SL., por un importe anual aproximado de 1.468.508 euros.

El importe anual de dichas medidas es aproximado y puede ser objeto de variación. En cualquier caso, el importe anual que se debe tener en cuenta por cada una de las personas discapacitadas no contratadas habrá de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos públicos (IPREM) anual, en el caso de los contratos civiles o mercantiles celebrados con centros especiales de empleo o con trabajadores autónomos con discapacidad y de los contratos entre los centros especiales de empleo y las empresas colaboradoras para la constitución de enclaves laborales, y de 1,5 veces el IPREM anual en el caso de donaciones, conforme a lo establecido en el artículo 2.2 del R. D 364/2005, de 8 de abril.

Anualmente, durante los tres años de vigencia de la declaración de excepcionalidad, la empresa deberá presentar una memoria justificativa del cumplimiento de las medidas alternativas previstas, aportando un certificado emitido por el centro especial de empleo o del trabajador autónomo con discapacidad que acredite el importe facturado en cada año, teniendo como referencia la fecha de emisión del certificado de excepcionalidad o, en el caso de las donaciones o acciones de patrocinio, certificado de la fundación o asociación donataria que acredite el importe dinerario recibido durante dicho periodo. En la citada memoria deberá indicarse, además, si se ha producido una variación en la plantilla media de la empresa en los doce meses anteriores, que será la que se considere para la justificación del siguiente periodo.

CSV : GEN-f3d4-50df-b608-7c17-6508-a743-8154-af8b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : CARMEN MENÉNDEZ GONZÁLEZ-PALENZUELA | FECHA : 30/06/2022 09:52 | Sin acción específica
FIRMANTE(2) : GERARDO SATURNINO GUTIÉRREZ ARDOY | FECHA : 30/06/2022 13:43 | Sin acción específica

Código seguro de Verificación : GEN-f3d4-50df-b608-7c17-6508-a743-8154-af8b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consult...

La declaración de excepcionalidad tiene una vigencia de tres años desde la fecha de la presente resolución, conforme a lo establecido en el artículo 1.4 del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril. Transcurrido dicho plazo, la empresa deberá solicitar una nueva solicitud, en el caso de persistir la obligación principal y no alcanzar la cuota de reserva del 2% de personas discapacitadas.

Esta resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada en los términos establecidos en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ante la ministra de Trabajo y Economía Social, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

PROPONE:
LA SUBDIRECTORA GENERAL DE
POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO
Carmen Menéndez González-Palenzuela

CONFORME:
EL DIRECTOR GENERAL
Gerardo Gutiérrez Ardoy

CSV : GEN-f3d4-50df-b608-7c17-6508-a743-8154-af8b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : CARMEN MENÉNDEZ GONZÁLEZ-PALENZUELA | FECHA : 30/06/2022 09:52 | Sin acción específica
FIRMANTE(2) : GERARDO SATURNINO GUTIÉRREZ ARDOY | FECHA : 30/06/2022 13:43 | Sin acción específica

C. Acreditación del cumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres en el caso de operadores económicos de más de 250 trabajadores

Se adjunta

PLAN DE IGUALDAD PARA SCHINDLER S.A.

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN 3
2.- VIGENCIA DEL PLAN 4
3.- AMBITO DE APLICACIÓN 4
4.- EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 5
4.1.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 5
4.1.1.- Composición de la Comisión de Seguimiento 5
4.1.2.- Normas reguladoras de la Comisión de Seguimiento 5
4.1.3.- Funciones de la Comisión de Seguimiento 6
4.2.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 7
5.- CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO 9
6.- OBJETIVOS GENERALES 10
7.- AREAS DE ACTUACION 11
7.1. ACCESO A LA EMPRESA 12
7.1.1.- Objetivos específicos 12
7.1.2.- Acciones 12
7.2.- PROMOCION 14
7.2.1.- Objetivos específicos 14
7.2.2.- Acciones 15
7.3.- FORMACION 16
7.3.1.- Objetivos específicos 16
7.3.2.- Acciones 16
7.4.- RETRIBUCION 17
7.4.1.- Objetivos específicos 17
7.4.2.- Acciones 17
7.5.- CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL 17
7.5.1.- Objetivos específicos 17
7.5.2.- Acciones 18
7.6.- PREVENCIÓN DEL ACOXO SEXUAL, ACOSO POR RAZON Y ACOSO LABORAL 19
7.6.1.- Objetivos específicos 19
7.6.2.- Acciones 20
7.7.- SENSIBILIZACION Y COMUNICACIÓN 20
7.7.1.- Objetivos específicos 20
7.7.2.- Acciones 21
7.8.- VIOLENCIA DE GÉNERO 22
7.8.1.- Objetivos específicos 22
7.8.2.- Acciones 22

ANEXO 1 – PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO.

ANEXO 2 - CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL: PERMISOS Y LICENCIAS

ANEXO 3 – DEFINICION DE LAS ACCIONES.

ANEXO 4 – HOJA DE SEGUIMIENTO.

ANEXO 5 – CALENDARIO DE ACTUACIONES.

ANEXO 6 – ACTA DE CONSTITUCION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

1.- INTRODUCCIÓN.

La entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, ha supuesto para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la **Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores** negocian el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa y mejorar su calidad de vida.

Para la elaboración de este **Plan de Igualdad** se ha realizado un análisis de la situación real y general de Schindler S.A. en esta materia, llegándose a un *diagnóstico de la situación actual* elaborado por una empresa externa (IO Asesores) después de la información aportada por la Dirección.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos *objetivos* de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de *acciones* encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa.

Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la empresa, la contratación, en la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de SCHINDLER por lo que, con este fin continuista, se ha constituido una **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad** que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

2.- VIGENCIA DEL PLAN.

El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas en todo momento se procurarán ajustar a las necesidades que de forma conjunta hayan sido advertidas en la empresa en materia de Igualdad de oportunidades. A tal efecto, el presente plan tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2017.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, y con base en el consenso que previamente se haya alcanzado entre las partes social y económica, se adjuntan como Anexos 3 y 4 la definición de cada una de las acciones así como un modelo de ficha de seguimiento.

Llegada la fecha de término antes indicada, las partes negociarán la elaboración de un nuevo plan de igualdad o, en su caso, la modificación y ajuste del plan actual. En el supuesto de que llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo plan, o la revisión parcial del mismo, se entenderá prorrogado automáticamente el presente, sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades detectadas, se puedan modificar o incorporar acciones

Sin perjuicio de lo anterior, con carácter excepcional y previo acuerdo expreso de las partes al respecto, las medidas que se establezcan estarán condicionadas al tiempo necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. Estas decisiones serán tomadas por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Plan será de aplicación a la totalidad de las personas que trabajen por cuenta de Schindler S.A.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, se establecerán de forma consensuada acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinadas áreas, departamentos o centros.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

4.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

4.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

4.1.1.- Composición de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal.

Al objeto de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, la empresa SCHINDLER S.A. se ha comprometido a adoptar las medidas necesarias para aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración y puesta en marcha de un plan de igualdad de oportunidades.

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que conforman esta Comisión, se comprometen a trabajar, en los términos establecidos en el referido Plan de igualdad, conjuntamente para impulsar la implantación del plan de igualdad y para ello deciden constituir la presente comisión de seguimiento del plan de igualdad que se regirá por las siguientes disposiciones:

- ✓ La Comisión tendrá una composición paritaria y estará formada por cinco miembros por cada una de las representaciones (social y empresarial), cada una de las cuales designarán sus representates en esta Comisión entre personas que cuenten con la debida formación específica en materia de Igualdad.

4.1.2 Normas reguladoras de la Comisión de Seguimiento.

a) Reuniones:

La comisión de seguimiento se podrá reunir:

- Con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes, cuando concurran circunstancias que justifiquen la necesidad de la reunión, así como la urgencia en su celebración, la cual deberá preferiblemente tener lugar, salvo causa debidamente acreditada, en el plazo de los cinco días laborables siguientes al de la entrega de la comunicación a la otra parte. Dichas reuniones se celebrarán mediante videoconferencia / multiconferencia, para lo cual la empresa será la responsable de aportar los medios materiales oportunos, pudiendo ambas partes acordar que la reunión tenga lugar de forma presencial.

- Con carácter ordinario: Semestralmente, con carácter presencial, y preferiblemente en los meses de febrero y septiembre.

- Las reuniones se celebrarán, salvo acuerdo en contrario en el domicilio de la empresa y durante la jornada laboral.

- Las partes integrantes de la comisión de seguimiento podrán contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas, las cuales comparecerán a la correspondiente reunión con voz pero sin voto, asumiendo los gastos inherentes a su presencia la parte que promueva la asistencia de los mismos.

a) De cada reunión se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

b) Los acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta.

c) La empresa pondrá a disposición de la Comisión todos los medios necesarios para llevar a cabo sus funciones, según lo que se acuerde a tal respecto.

d) Los miembros de la Comisión por la parte social, los cuales habrán de contar con la condición de representantes legales de los trabajadores, dispondrán del tiempo que razonablemente resulte necesario para llevar a cabo sus funciones, al margen del crédito sindical.

4.1.3.- Funciones de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de seguimiento, contribuirá y velará por la ejecución de las acciones establecidas en el Plan de Igualdad, sirviendo de foro de debate para la adopción, en su caso, de las acciones que faciliten la consecución de los objetivos establecidos,

Elaborará un informe anual de evaluación de la ejecución del Plan de Igualdad, en el que se reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

Al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad, realizará una evaluación final donde se recoja la evolución del Plan y las medidas acordadas en un inicio o las que se hubieran podido acordar o modificar durante su vigencia.

Adicionalmente, la Comisión contará con las siguientes competencias:

- ✓ Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

- ✓ Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas en el Anexo 4, en las que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control.

- ✓ Actuación en los términos previstos en el procedimiento/protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo previstos en SCHINDLER

4.2.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se establece el siguiente sistema de indicadores como base que se podrá ampliar en la definición de cada acción:

Indicadores. Elementos de control.

Consideraciones previas:

En todo momento los datos se analizarán segregados por sexo y referentes al último año, recogiendo además los porcentajes.

Es necesario la comparación de los datos actuales con los datos obtenidos en el diagnóstico.

Se deberá tener en cuenta todo lo recogido en la hoja de seguimiento.

- Distribución total de la plantilla:
  - Por grupos de edad.
  - Por tipo de contrato.
  - Por categoría o grupo profesional y antigüedad.
  - Por categoría o grupo profesional y nivel de estudios, en la medida en que hayan sido comunicados por parte de las personas trabajadoras.
- Evolución de la plantilla en el último año:
  - Bajas por cualquier causa (despidos, jubilaciones, finalización de contrato, incapacidad, atención de personas dependientes, otros) sin necesidad de especificación de la causa de la misma en el segmento referido a puestos directivos.
  - Incorporaciones del último año por tipo de contrato, edad, estudios, categoría o grupos profesionales y puestos de trabajo.
- Información estadistica básica de las candidaturas presentadas y seleccionadas en los procesos de selección convocados por la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente plan de Igualdad.
- Información básica sobre datos de promoción:
  - Promociones en el último año por categorías y grupos profesionales.
  - Cambios de categorías o grupos profesionales en base al tipo de proceso de promoción.

- Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base + pluses o complementos fijos).

- Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variable (pluses voluntarios, incentivos a la producción, etc.).

- Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa.

- En cuántas ocasiones han participado en acciones formativas y si ha sido en horario laboral o no:

  - a iniciativa de la empresa.
  - a iniciativa propia.

- Información básica no nominativa sobre datos relativos a la conciliación de la vida personal familiar y laboral en el último año:

  - Utilización de los permisos retribuidos y suspensiones temporales para tal fin.
  - Flexibilidad horaria, reducciones de jornada, excedencias
  - Utilización durante el último año de los derechos no retribuidos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - Adaptaciones de jornada solicitadas y concedidas y solicitudes de cambios de puesto de trabajo por estos motivos y concesiones.

- Transformaciones de contratos temporales a indefinidos.

- Transformaciones de contratos a jornada parcial por contratos a jornada completa.

- Formación en igualdad de oportunidades recibida por la plantilla, órganos de dirección, mandos intermedios, comisión de Igualdad y equipos de selección y promoción.

- Adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.

- Número de campañas y alcance y contenidos de campañas de información.

- Valoración cuantitativa y cualitativa de las acciones de comunicación.

- Seguimiento del conocimiento y percepción de los empleados/as sobre el Plan y sus iniciativas a través de las encuestas de opinión.

- Información básica no nominativa ni locativa sobre denuncias recibidas por acoso sexual, acoso por razón de género y acoso laboral, así como resultado de las mismas.

En el ANEXO 6 se recoge el acta de constitución de la Comisión.

5.- CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.

Se trata de una empresa con diferentes centros de trabajos a los que se les aplica distintos convenios colectivos

En cuanto a Responsabilidad social corporativa, a pesar de que se refleja la adhesión a una ética de alto nivel en lo que respecta a derechos y a la dignidad de todas las personas, no se recoge ninguna acción específica en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De los datos se extrae que nos encontramos ante una plantilla masculinizada, derivado de una mayor contratación de hombres, con una gran segregación ocupacional, concentrándose las mujeres en determinados departamentos y categoría. Contratándose la mayoría en las categorías de subalternos y administración. Sin que existan contrataciones de mujeres en el colectivo de técnicos/as. Habiendo sólo una mujer en puestos de responsabilidad (en el segundo nivel) y no hallándose ninguna en el consejo de administración y dirección de primer nivel.

El equipo que controla el proceso de selección tiene formación especifica en igualdad de oportunidades, aunque no se especifica cuál.

Las ofertas de empleo tienen un lenguaje excesivamente masculinizado. Se introduce la experiencia como criterio de reclutamiento, lo que puede limitar el acceso a ciertos puestos para las mujeres y no existen mecanismos de fomento de la incorporación de mujeres a la empresa.

Existe plan de formación. De los datos se extrae que en 2008 y 2009, 907 acciones formativas realizadas por hombres y 409 por mujeres. No obstante, será necesario crear un sistema de indicadores para realizar un seguimiento adecuado.
La formación que se imparte a la plantilla se centra sobre todo en procesos, tecnologías y habilidades orientadas a la consecución de objetivos a la plantilla.

La Formación es obligatoria, de carácter interno, presencial y dentro de la jornada. Sin que exista en la empresa formación en igualdad de oportunidades.

La mayoría de acciones formativas vinculadas a la promoción han sido realizadas por hombres (10 hombres y 2 mujeres).

No existe procedimiento sistematizado de promoción interna. Se debe reconsiderar el hecho de que se estimen como criterios relativos al desempeño del trabajo anterior, los subjetivos del evaluador y el de disponibilidad horaria para puestos de personal directivo con peso alto. Puede perjudicar a las trabajadoras, ya que todavía asumen mayores cargas familiares. El criterio de disponibilidad horaria también se valora como criterio de desempeño de trabajo futuro.

No especifica formación en igualdad de oportunidades de las personas que llevan a cabo la evaluación y promoción, aunque voluntariamente se expresa que algunas personas del departamento de Recursos Humanos se han formado en igualdad de oportunidades.

No existe un mecanismo de acceso de mujeres a puestos de responsabilidad. En los últimos tres ejercicios ha ascendido un 12,46% de los hombres frente a un 1, 29% de mujeres. (la mayoría en puestos de administración).

En la categoría de subalterno es donde se han producido más ascenso de varones. En cuanto a la categoría de mandos intermedios/directivos, se han producido dos ascensos de mujeres y 45 ascensos de hombres.

No existe la posibilidad de adaptar el horario a necesidades personales. Se detecta que la transformación de tiempo completo a tiempo parcial se considera erróneamente como una medida que favorezca la conciliación.

Existen tickets guardería y club social aunque sin especificar si se aplica en todos los centros y para todos los casos. La RLT manifiesta que sólo conoce su existencia en oficinas centrales de Madrid.

Hay una escasa utilización por parte de los varones de los derechos de conciliación. Incluso una nula utilización de las excedencias por cuidado de familiares y lactancia en los dos últimos años, por su parte.

Se debe analizar si existe relación con la necesaria disponibilidad horaria para promocionar y con la errónea concepción de que son derechos de mujeres.

En cuanto a las retribuciones salariales, será necesario establecer un sistema de indicadores para poder analizar la situación, ya que entre otras cosas, no se ha analizado cómo afecta la retribución fija y variable a hombres y mujeres.

No existe protocolo ni declaración manifiesta de rechazo y la RLT no tiene formación específica en acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No ha habido hasta el momento una comunicación de las actuaciones en materia de igualdad. El lenguaje en los convenios está algo masculinizado.

6.- OBJETIVOS GENERALES.

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de SHINDLER S.A., en concreto, en el acceso a la empresa, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de retribución, en la formación en la empresa, en la prevención de riesgos laborales y en los mecanismos de información y comunicación interna.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor representación del género infrarrepresentado en cada grupo profesional, con el objetivo que en un futuro se consiga una composición equilibrada por género en la plantilla. A lo largo de este plan, y conforme a la vigente Disposición Adicional Primera de la Ley de Igualdad, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de la empresa se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, como la errónea creencia de que las mujeres son las que deben asumir el cuidado de las personas dependientes, lo que se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades.

Partiendo de que se considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y acoso laboral o mobbing , se pondrá en marcha un protocolo para la prevención del acoso en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para los casos que pudieran denunciarse con el que, respetando la privacidad de las partes, se pretende prevenir estas situaciones y dar resolución a los conflictos con la mayor diligencia posible.

La aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres requiere un análisis de la situación de las trabajadoras y trabajadores respecto a la salud y a sus condiciones de trabajo y una actuación preventiva específica frente a los riesgos laborales con el fin de garantizar la salud de la mujer y su descendencia.

Desde SCHINDLER somos conscientes de que la violencia contra las mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en distintos ámbitos, introduciendo una nueva escala de valores basada en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que es compromiso de esta empresa y de las personas que la integran, la prevención de estas situaciones no sólo con la difusión de los derechos recogidas en la ley, sino con la adopción de otro tipo de medidas.

7.- AREAS DE ACTUACIÓN.

Para cada una de las áreas de actuación se describen:

- Objetivos a alcanzar.
- Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.

Estos objetivos y acciones se recogerán en un cronograma elaborado por la Comisión de Seguimiento, en el que se especificarán las fechas de compromiso respecto al inicio y el fin para cada una de las acciones.

7.1. ACCESO A LA EMPRESA. CONTRATACIÓN. CLASIFICACION PROFESIONAL.

7.1.1. Objetivos específicos:

- Fomentar la selección no discriminatoria y la incorporación de miembros del género infra-representado en aquellas áreas donde su representación es menor y favorecer su presencia en los procesos de selección. siempre que no suponga un mayor desequilibrio en la composición de género en la plantilla en su conjunto.

- Aumentar la presencia del género subrepresentado en la plantilla en aquéllas áreas en que tal fenómeno se produzca, procurando la implantación de aquellos mecanismos que propicien un equilibrio razonable entre ambos géneros.

- Clarificar los procesos de selección y contratación de personal.

- Garantizar que se apliquen los protocolos de selección comprometidos con la igualdad y la no discriminación tanto en los procesos internos como externos.

- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo, independientemente del tipo de contrato o jornada que se tenga.

- Favorecer la estabilidad en el empleo sin que ninguna persona de la plantilla se vea abocada por cuestión de género a una situación laboral más precaria.

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que puedan darse en el seno de la empresa.

- Garantizar una valoración y retribución objetiva y adecuada de los puestos de trabajo.

- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación conforme a lo establecido no son un obstáculo para el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

7.1.2. Acciones:

- Plasmar el compromiso de Schindler con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección. Se establecerá en el seno de la Comisión de Seguimiento el modo de materializar esta acción.

- Elaboración de un protocolo para la publicación de ofertas de empleo que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes.

- Garantizar que los requisitos exigidos para el acceso a la empresa son los necesarios para desarrollar las tareas correspondientes del puesto de trabajo a desempeñar, sin perjuicio de que la empresa pueda favorecer su desarrollo profesional.

- Revisión y, en su caso, adaptación de la Instrucción de Selección de Personal (I – DRH – 025) , que garantice que en todas las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atienda únicamente al mérito, capacidad y cualificación objetiva requerida para el puesto en cuestión, valorando las candidaturas en base a idoneidad, sin considerar aspectos de contenido personal ni disponibilidad horaria, si ésta no fuera imprescindible para el puesto cuya vacante se provee, y en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación.

- Formar, sensibilizar y garantizar la actualización de conocimientos en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas responsables de la selección de personal, en los términos en que se establezca por la comisión de seguimiento.

- Utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias, ofertas y publicaciones.

- En igualdad de condiciones, tendrá preferencia de acceso a la empresa la persona perteneciente al género menos representado en el grupo o categoría profesional.

- Cuando la empresa inicie un proceso de selección de personal propio que no sea de especial confianza, informará a la Representación legal de la plantilla del centro de trabajo correspondiente sobre los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir las personas que quieran ser candidatas y las pruebas a realizar.

  En el caso de que la RLT del centro de trabajo en que se desarrolle el proceso de selección considere que en el proceso existe alguna situación de discriminación directa o indirecta, podrá requerir a la comisión de seguimiento el que estudie la situación, pudiéndose por parte de la misma, previo acuerdo en su seno, proponer las medidas oportunas para subsanar las deficiencias advertidas, incluyéndose entre tales medidas la de solicitar la paralización del proceso hasta que no se subsane. Esto, independientemente de las acciones legales que se puedan interponer por los sujetos legalmente legitimados para ello.

- Impulsar acuerdos con uno o varios centros formativos para favorecer el acceso a la empresa del género subrepresentado con la formación técnica requerida, así como impulsar acciones de sensibilización destinadas a instituciones o centros educativos locales con el fin de dar visibilidad a las posibilidades profesionales que ofrece Schindler sin limitaciones de género. Con este fin, durante la vigencia del plan, la

comisión de seguimiento diseñará y propondrá a la empresa como mínimo tres acciones de sensibilización.

- Se garantizará que la conversión de contratos temporales en fijos se continúe realizando en términos de igualdad para ambos géneros, sin que este factor pueda influir en la adopción de la decisión a este respecto.

- Incluir en las ofertas de empleo (tanto internas como externas) mensajes que incentiven la presentación de candidaturas del género subrepresentado en el sector de actividad en que se inserta la vacante.Se hará especial hincapié en su publicación en la página web. La concreción de los tipos, contenido, ubicación, etc...de este tipo de mensajes se efectuará en el seno de la comisión de seguimiento.

- Desarrollar las acciones formativas que favorezcan e impulsen el desarrollo profesional de las trabajadoras en la empresa. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo, desde la perspectiva de género con criterios objetivos y no discriminatorios, adoptando las medidas correctoras correspondientes en caso de detectarse deficiencias.

- El ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supondrá un obstáculo para el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

- Comunicar de manera efectiva y especificar la existencia de vacantes abiertas, a todas las personas de la plantilla que cuenten con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo y condición, pudiéndose restringir las vacantes referentes a puestos de especial confianza, En el seno de la comisión de seguimiento se determinará la forma más adecuada de dicha comunicación.

7.2 PROMOCIÓN.

7.2.1 Objetivos específicos:

- A la vista de los resultados reflejados en el diagnóstico, mejorar y promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad , contribuyendo a reducir desequilibrios que se dan en el seno de la empresa.

- Garantizar una promoción profesional libre de cualquier discriminación y favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y promoción.

- Garantizar que la conciliación de la vida familiar y laboral no suponga ni freno ni obstáculo para a la promoción.

- Impulsar una política activa de no discriminación en la libre designación de cargos directivos.

7.2.2. Acciones:

- Establecer criterios de transparencia, objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

- Cuando la empresa inicie un proceso de promoción para proveer con personal propio puestos que no sean de especial confianza, informará a la Representación legal de la plantilla del centro de trabajo correspondiente sobre los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir las personas que quieran ser candidatas y las pruebas a realizar.

  En el caso de que la RLT del centro de trabajo en que se desarrolle el proceso de promoción profesional considere que en el proceso existe alguna situación de discriminación directa o indirecta, podrá requerir a la comisión de seguimiento el que estudie la situación, pudiéndose por parte de la misma, previo acuerdo en su seno, proponer las medidas oportunas para subsanar las deficiencias advertidas, incluyéndose entre tales medidas la de solicitar la paralización del proceso hasta que no se subsane. Esto, independientemente de las acciones legales que se puedan interponer por los sujetos legalmente legitimados para ello.

- A igualdad de méritos y condiciones, tendrá preferencia para el ascenso a puestos, categorías y grupos profesionales la persona perteneciente al género menos representado en aquéllos.

- Se garantizará la igualdad de condiciones de ambos géneros en el acceso a la información y formación para que participen en procesos de promoción profesional.

- Se garantizará la plena igualdad de condiciones en el acceso a programas de desarrollo de habilidades directivas y a acciones formativas que favorezcan el desarrollo y progreso profesional, realizándose especial hincapie en las trabajadoras de la empresa.

- Para favorecer la promoción se primará en todo caso la responsabilidad, el rendimiento, así como las capacidades individuales y no las horas de permanencia física en el puesto de trabajo.

- Estudiar y resolver de forma razonada y razonable las solicitudes que en materia de posible flexibilización temporal de horario laboral, fundamentadas en situaciones coyunturales de justificada necesidad que, a título individual, se puedan formular por trabajadores/as con indepedencia de su grupo profesional. La persona trabajadora que esté disconforme con la resolución de la empresa podrá ejercitar las acciones que tenga por conveniente.

- Comunicar y especificar la existencia de vacantes para la promoción a todas las personas que puedan acceder a las mismas, independientemente del puesto que ocupen, aunque estén ausentes por el ejercicio de derechos de conciliación. Garantizando que las trabajadoras y los trabajadores tengan acceso a las mismas.

7.3 FORMACIÓN.

7.3.1 Objetivos específicos:

- Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación y que favorezca la formación de las mujeres para impulsar su incorporación a todas las categorías y funciones en las que se hallan infrarrepresentadas.

- Sensibilizar a toda la plantilla en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Establecer un plan de formación que evite la discriminación por razón de género y que favorezca la promoción de las mujeres en todas las categorías en las que se encuentren infrarrepresentadas.

7.3.2 Acciones:

- Programar acciones formativas dirigidas a trabajadoras para facilitar que hombres y mujeres puedan acceder a puestos de responsabilidad y/ó categorías profesionales u ocupaciones en igualdad de condiciones.

- Fomentar la participación de mujeres en la formación continua.

- Realizar acciones formativas y de reciclaje específicas y personalizadas para trabajadores/as que, por disfrutar de alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar hayan dejado de trabajar un tiempo debido a responsabilidades familiares.

- Formar desde la perspectiva de género a la dirección de la empresa, los equipos de recursos humanos y a la comisión de igualdad, en igualdad de trato y oportunidades, así como en la prevención del acoso y violencia de género, diversidad sexual y conciliación. En el seno de la Comisión de Seguimiento se conformará las caracterísiticas de la formación recién aludida.

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género al conjunto de la plantilla.

- Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, para que ésta tenga mayores posibilidades de promoción.

- La formación se continuará impartiendo en horario laboral, sin perjuicio de la posibilidad de que en la teleformación, con carácter voluntario para los trabajadores/as, se pueda aprovechar la flexibilidad que ésta ofrece.

- Establecimiento en el seno de la Comisión de Seguimiento de indicadores adecuados para la evaluación periódica de las acciones establecidas en este plan en materia de formación.

- La Comisión de Seguimiento podrá emitir recomendaciones, desde la perspectiva de la igualdad, en relación a los planes de formación de la empresa.

7.4.- RETRIBUCIÓN.

7.4.1 Objetivos específicos:

- Aplicación del principio de equidad: a idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo, igual salario en todos sus conceptos fijos y variables.

- Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga un impacto negativo en la evaluación individual del desempeño.

- Garantizar sistemas de retribución basados en la consideración objetiva del contenido funcional y tareas inherentes la puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género.

- Eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

7.4.2 Acciones:

- Velar por contar con una estructura retributiva transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, por lo que a tal fin se proporcionará información acerca de la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales tanto fijos como variables., sin que tal información incluya en ningún caso la designación de los perceptores de tales pluses y complementos

- Aplicar esquemas de retribución (tanto fija como variable) homogéneos en función de las características del puesto de trabajo y funciones desempeñadas sin discriminación alguna por razón de género.

7.5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR.

7.5.1 Objetivos específicos:

- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal familiar y laboral.

- Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la

empresa, sin que el trabajador o trabajadora se vea obligado a renunciar a parte de su salario, o trabajo y desarrollo profesional.

- Promover la corresponsabilidad familiar de forma equitativa entre mujeres y hombres, fomentando por parte de ambos, las distintas medidas de conciliación.

- Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias discriminatorias , y en concreto, en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

7.5.2 Acciones.

- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para, en la medida de lo posible, ajustar las estrategias de la empresa a las mismas, para lo cual se habilitará un sistema para que las propuestas que se realicen por parte de los trabajadores y trabajadoras lleguen a la Dirección de Personal.

- Facilitar el acceso a información actualizada referente a los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que resulten aplicables.

A tal fin, se adjuntará al presente plan de igualdad un Anexo 2 en el cual se compendiarán dichos derechos de general aplicación, que se actualizará conforme a los cambios legislativos introducidos en esta materia, quedando a salvo aquéllos cuyo ámbito de aplicación quede circunscrito a un determinado ámbito territorial, en el cual se facilitará el acceso a tal información.

- Garantizar que estos derechos sean ejercitables por el conjunto de la plantilla, independientemente del sexo, edad, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

- Para los traslados efectuados por la compañía conforme al 40 del Estatuto de los Trabajadores, y en igualdad de condiciones objetivas desde un punto de vista organizativo se otorgará prioridad de permamencia en el centro de trabajo a las personas trabajadoras con menores a su cargo y/o personas en situación de dependencia en los términos del artículo 2.2 de la Ley de Dependencia, priorizándose a las personas en que concurrieran ambas situaciones.

  De no exisitir la posibilidad de ejercitar la antedicha prioridad de permanencia, esta preferencia, y en las mismas condiciones recogidas en el apartado anterior, se referirá a la elección del centro de trabajo de destino si es que existieran varios posibles.

Se analizará en cada caso, y atendiendo a las circunstancias particularizadas del mismo, las solicitudes que se puedan realizar sobre un posible cambio de puesto de trabajo, siempre y cuando dicho puesto sea compatible con la formación de la persona trabajadora y dentro de su misma área funcional, y/o una posible adaptación de la jornada diaria de trabajo por aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten por motivos de atención a familiares a su cargo en situación de dependencia en los términos del artículo 2.2 de la ley de Dependencia, circunstancia ésta que será debidamente acreditada, adoptándose la decisión correspondiente sobre la base de la igualdad y la capacidad, comunicándose a la persona que haya realizado la solicitud dicha decisión, que habrá de estar razonablemente fundamentada.

- Las convocatorias de reuniones se harán siempre de forma que su transcurso sea en el horario laboral. La convocatoria de reuniones de trabajo se hará con la suficiente antelación de forma que permita a las personas organizar su vida personal y laboral.

- Para atajar la cultura presencial existente y evitar la prolongación habitual de la jornada de trabajo, lo cual no propicia la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y perjudica la productividad, en los centros de trabajo de la empresa en la medida de lo posible se procurará establecer una política de "luces apagadas" a partir de la hora en la que cada centro de trabajo finalice su jornada laboral.

- Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con el período del permiso por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de disfrute del permiso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

  Asimismo, en caso de que la persona tenga responsabilidades familiares, tendrá preferencia a igualdad de condiciones a la hora de elegir el turno vacacional, siempre que sea posible.

7.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL.

7.6.1 Objetivos específicos.

- Prevenir cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

- Prevenir comportamientos que puedan dar lugar objetivamente a la existencia de un entorno hostil e intimidatorio para las personas trabajadoras.

- Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

7.6.2 Acciones.

- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación legal de los y las trabajadoras, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. la cual quedará plasmada en el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso.

- La eliminación de cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. generada por Schindler que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres, velando por que sus colaboradores, tanto internos como externos, cumplan de igual modo tal principio.

- Dentro de las acciones formativas contempladas en el capítulo de Formación y Desarrollo del presente Plan de Igualdad, se garantizará la incorporación de módulo/s específico/s de sensibilización en materia de acoso en cualquiera de sus variantes.

  Con carácter específico, se garantizará que las personas que intervengan como instructores en expedientes de investigación sobre posibles casos de acoso, cuenten con la formación específica necesaria en la materia.

- Puesta en práctica del protocolo de actuación para casos de acoso por razón de sexo, acoso sexual y acoso laboral, el cual se acompaña al presente como Anexo 1, facilitando el acceso al mismo a toda la plantilla en los términos acordados en dicho protocolo.

- Realización de un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en relación con este Plan de Igualdad y el protocolo sobre acoso, incluyendo los canales de denuncia habilitados al efecto.

- Garantizar la accesibilidad del protocolo para todos los empleados y empleadas, en los términos que se establezcan en el seno de la comisión de seguimiento, por ejemplo mediante:

  - Su información en el proceso de acogida.
  - Publicación en la Intranet.
  - Nómina, revista, etc.

7.7. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

7.7.1. Objetivos específicos.

- Fomentar una cultura de igualdad en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección hacia el exterior.

- Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Dar seguimiento periódico a la opinión de las empleadas y empleados sobre Igualdad, por ejemplo aprovechando la información contenida en los resultados de la Encuesta de Motivación del Empleado/a.

- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad por la comisión de seguimiento.

- Informar a las entidades que colaboren de forma estable con la compañía de la regulación y de los compromisos adquiridos en materia de Igualdad oportunidades por Schindler S.A.

7.7.2. Acciones:

- Incorporar a las acciones formativas antes citadas un capítulo específico referente a la utilización no sexista del lenguaje priorizando aquellas áreas en las que se producen más comunicados.

- Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar sexismos como: denominaciones de colectivos masculinizados, ausencia de imágenes de mujeres en puestos de trabajo, la no utilización de la imagen de la mujer exclusiva como cuidadora de personas dependientes, que en la definición del ámbito personal se mencione explícitamente a los trabajadores y las trabajadoras, que en las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, etc. se realicen utilizando denominaciones neutras.

- Establecer canales de información mediante los que comunicar a toda la plantilla los avances más significativos que se puedan lograr en materia de políticas de Igualdad de Oportunidades que se desarrollan en la empresa.

- Participar en campañas y eventos relacionados con la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.

- Facilitar la participación de la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias en materia de igualdad, habilitando vías accesibles para ello, como por ejemplo un buzón de sugerencias en la intranet al que tendrán acceso la parte social y económica de la Comisión de Seguimiento para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

7.8. VIOLENCIA DE GÉNERO.

7.8.1 Objetivos específicos:

- Actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

- Fortalecer las medidas de sensibilización hacia la prevención de la violencia de género.

- Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre de 2004.

7.8.2 Acciones:

Prestación a requerimiento de la víctima de violencia de género laboralmente dependiente de la empresa y en función de las necesidades expresadas por la misma, algunos o todos de los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

- Asesoramiento y Apoyo Psicológico, en su caso, a través de los servicios médicos de la empresa: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos/as menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

- Asistencia Sanitaria: Los servicios médicos de Empresa, o la persona o entidad designada por aquéllos, facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

- Asesoramiento y Asistencia Jurídica: En aquellos supuestos de acreditada carencia de recursos económicos derivada de la situación de violencia de género padecida, la compañía articulará las medidas oportunas para que dicha situación no comporte limitación alguna en el desarrollo, en favor de dicha víctima, de las actuaciones jurídicas idóneas, ante cualesquiera de los órdenes jurisdiccionales o administrativos, a fin de superar la situación de

violencia o disminuir sus efectos, asumiendo la empresa los costes derivados de tales actuaciones.

Asimismo, se garantizará la plena colaboración de la compañía, en cuanto pueda requerirse de la misma por los asesores de la víctima de violencia de género, a fin de incrementar las posibilidades de éxito en cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o, en su caso, disminuir sus efectos. A tal objeto, se prestará la colaboración que le sea requerida en las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

- La víctima de violencia de género tendrá derecho a:

  a) Las salidas durante la jornada de trabajo a comisaría, servicios asistenciales o juzgados tendrán la consideración de permisos retribuidos.

  b) Durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, a las ayudas económicas y sociales que, para cada supuesto, se encuentren establecidas.

  c) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora víctima de violencia de género las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

  d) Traslado o cambio de centro de trabajo, el cual tendrá una duración inicial de nueve meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

     Terminado este período, la trabajadora víctima de violencia de género podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

     Si optase por continuar en el nuevo, decaerá la mencionada obligación de reserva respecto del anterior.

     En caso de traslado con cambio de domicilio, tendrá derecho a percibir durante los primeros 6 meses una ayuda

correspondiente a los gastos ocasionados por el desplazamiento y alquiler.

e) A la asunción por parte de la empresa de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

f) A que con independencia de su antigüedad en la Empresa, puedan acogerse en razón de dicha situación a una excedencia especial cuya duración podrá alcanzar hasta los 3 años, prorrogables previo acuerdo de las partes de perdurar la situación generadora del reconocimiento inicial de esta excedencia. Los 18 primeros meses de duración de esta excedencia, serán computables a efectos de antigüedad y la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Igualmente, durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

g) Que por parte de la empresa en todo momento se preserve la total confidencialidad sobre su situación de víctima de violencia de género, su condición de tal así como las acciones realizadas como consecuencia de dicha situación, salvo que por parte de la misma se dispusiera lo contrario.

- Se facilitará a la plantilla el acceso a la información referente a los Derechos reconocidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, parte de los cuales se reflejan a continuación:

a) Reordenación del tiempo de trabajo conforme a sus necesidades.

b) Reducción de jornada laboral con reducción proporcional de salario. Se puede suscribir convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización.

c) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud, según proceda.

d) Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación de desempleo, durante 6 meses, ampliable hasta 18 meses.

e) Extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo por voluntad de la trabajadora.

f) Nulidad del despido si se produce mientras está ejerciendo los derechos a los que hace referencia la ley y el presente plan.

g) Determinados derechos económicos.

- Dentro de la formación en materia de igualdad impartida a la plantilla existirá un módulo específico relativo a violencia de género.

ANEXO 1. PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y ACTUACIONES EN LOS CASOS DE ACOSO.

1.- PRINCIPIOS.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *"el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo"*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios Schindler S.A. contribuirá con los medios a su alcance al mantenimiento y protección de un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá en la labor de prevenirlos, sensibilizando a la plantilla e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y velara por el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2.- OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

3.- DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

3.1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

3.1.1. Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

3.2.- Acoso por razón de sexo y/o Acoso discriminatorio.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye 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".

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.2.1.- Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

3.3.- Acoso laboral, moral o mobbing.

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3.3.1.- Conductas constitutivas de acoso laboral, moral o mobbing:

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo. Pueden ser conductas practicadas por la organización y/o con la finalidad de reducir las posibilidades de comunicación y/o que afectan o pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona de manera ofensiva.

- No asignar tarea alguna, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo.

- Evaluar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.

- Dar al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada.

- Aislamiento de la persona separándola de sus compañeros.

- Ignorar la presencia de la persona.

- No dirigir la palabra a la persona.

- Amenazas y agresiones físicas.

- Amenazas verbales o por escrito.

- Gritos o insultos.

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que se produce del/a jefe/a al/a subordinado/a.
Ascendente: El que se produce del/a subordinado/a hacia el/la jefe/a.
Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

4.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecen las siguientes medidas.

- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, el cual ya se ha realizado para la elaboración del plan.

- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso, siempre y cuando la persona acosada dé su consentimiento.

- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.

- Se facilitará el acceso a información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.

- Cuando se detecten conductas que de no ser corregidas pudieran llegar a desembocar en una posible situación de acoso, la Dirección de la Empresa inmediatamente se dirigirá al responsable del área, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Este protocolo de actuación, complementario al ya instaurado por Schindler S.A., afecta a todas las personas vinculadas laboralmente a la empresa mediante contrato laboral. Si se detectaran conductas contrarias a los principios inspiradores del mismo en personas, tanto físicas como jurídicas, que mantengan una vinculación mercantil con la empresa, se les dará inmediatamente noticia de las conductas contrarias a los principios inspiradores del Código de Conducta de Schindler S.A., y de no darse respuesta satisfactoria por parte de aquéllas, se adoptarán las medidas oportunas, incluida la cancelación inmediata del vínculo mercantil preexistente.

El presente protocolo tendrá una vigencia equivalente a la del Plan de Igualdad al que complementa, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, durante su vigencia se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO.

6.1.- Aspectos que deberán acompañar a todo procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- Presunción de inocencia del acusado/a de realizar acoso hasta la resolución del expediente.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.

- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el código de conducta de aplicación para las faltas muy graves, aun cuando en el régimen disciplinario que pudiera contenerse en el instrumento normativo jurídico–laboral de eficacia colectiva que resultara de aplicación al caso concreto tipificara tal conducta por debajo de la antedicha calificación.

6.2.- Procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja/denuncia, de manera escrita:

- Directamente por la persona afectada.

- Por la persona afectada, y previo su consentimiento, a través de otros empleados/as de la compañía, incluidos los representantes legales (unitarios y/o sindicales) de su centro de trabajo.

- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, siendo necesaria la posterior ratificación de la persona afectada.

Las quejas/denuncias anónimas no activarán necesariamente el presente protocolo de actuación, en función de las circunstancias concurrentes.

La queja/denuncia ha de hacerse llegar al órgano instructor necesariamente a través de cualquiera de las siguientes direcciones, postal, (Avenida de Europa nº 22 – 28108 de Alcobendas – Madrid) o de correo electrónico:

- ATT. Carlos Ignacio González Ruiz. (Persona designada RRHH).

  plandeigualdad.denuncias.general@es.schindler.com

- ATT. José Antonio Dieste González. (Persona designada por la representación legal de los trabajadores).

  plandeigualdad.denuncias.rlt@es.schindler.com

A cada queja/denuncia se le asignará un número de expediente.

6.2.1.- Forma de la queja/denuncia:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2.- Órgano instructor.

La competencia para la instrucción de este procedimiento recae en la Dirección de Recursos Humanos, a través del Área de Relaciones Laborales de la Dirección de Personal de aquélla, y en un miembro de la parte social de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Se presumirá, salvo manifestación en contrario, que aquellas personas que dirijan su queja/denuncia a la dirección de contacto de la parte social de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, expresan su conformidad con que en el órgano de instrucción del expediente intervenga un miembro por la parte social de dicha comisión.

Recibida la denuncia por parte de la empresa, por parte de ésta habrá de informarse de forma clara, comprensible y expresa a la presunta víctima del procedimiento y de la composición del órgano de instrucción, haciéndole constar que puede renunciar a la intervención del miembro de la parte social del citado órgano.

En caso de petición expresa del presunto/a acosado/a, en cualquier momento, la persona designada por la parte social de la comisión de seguimiento del plan de igualdad participará en la actuación del órgano instructor de la denuncia.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de formación, aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las personas implicadas.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, siempre que concurran constatados indicios de existencia de una situación de acoso, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as.

Primará en todo momento el carácter reservado y estrictamente confidencial de las actuaciones que se realicen, garantizando de igual modo el amparo de la/s persona/s denunciadas en cuanto a sus derechos de presunción de inocencia y de no ver afectada su imagen personal y profesional por acusaciones que, en su caso, pudieran resultar falsas.

Asimismo, realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

En caso de discrepancia en el seno del órgano instructor con presencia de la parte social, y sin perjuicio de que conste el posicionamiento de la misma, se estará a la decisión de la empresa.

6.2.3. Procedimiento.

En las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema, se optará por esta alternativa.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar conforme a lo expresado en el párrafo anterior, o cuando la gravedad de los hechos así lo aconseje, el órgano instructor se encargará de entrevistarse con la persona denunciante y denunciada, y/o cualquier otra persona que estime necesario.

Adicionalmente, se podrán practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas, medidas de vigilancia o cualesquiera otras que resulten idóneas, siempre y cuando todas ellas se encuentren dentro de la legalidad vigente, al fin de conseguir la acreditación de la existencia de la situación de acoso y, de ser así, la adopción de las medidas para conseguir la interrupción de la misma, así como de las disciplinarias a las que hubiere lugar.

Durante la tramitación del expediente, y entre otras posibles medidas cautelares, tan pronto como haya acreditados indicios de la existencia de acoso, podrá adoptarse la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

El órgano instructor concluirá su labor con la emisión de un informe-propuesta, el cual habrá de ser elaborado en el plazo máximo de diez días desde la conclusión de la fase de investigación. Si en dicho órgano instructor no hubiese intervenido la parte social de la comisión del seguimiento del Plan de Igualdad, y si la persona acosada así lo solicitara, se dará traslado de dicho informe-propuesta a un representante de la parte social de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, concediéndosele a éste un plazo de tres días laborables para que elabore un escrito con sus apreciaciones.

Conforme a su libre criterio, podrá el órgano instructor hacer suyas dichas apreciaciones total o parcialmente, adaptando en ese caso el informe – propuesta en ese sentido, el cual, junto con el escrito de la parte social de existir, será elevado a la Dirección de Personal para que adopte la resolución final del expediente que tenga por más conveniente.

La investigación habrá de realizarse como máximo en 20 días. Excepcionalmente, será posible una mayor duración, que no superará los 30 días, si concurren causas justificadas y razonables.

6.2.4.- Resultado de la instrucción y acciones.

Si queda constatada la existencia de acoso, se adoptarán las medidas disciplinarias que correspondan no debiéndose superar el plazo de los 10 días siguientes a la recepción del informe – propuesta definitivo, con respeto en cualquier caso de los trámites formales establecidos en el régimen disciplinario que resulte de aplicación y sin perjuicio que, hasta se materialice la decisión disciplinaria que proceda, se adopten las medidas cautelares que preserven de un mejor modo los derechos de la persona acosada.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

7.- MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Finalizado el procedimiento, los instructores/as podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

7.1.- Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se constatara que la formulación de la denuncia se ha realizado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

El Servicio de Prevención Propio y, en su caso, el órgano paritario de ámbito nacional que se pudiera constituir en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, deberá tener conocimiento del presente protocolo y de sus posibles modificaciones, pudiendo hacer las recomendaciones que de forma consensuada se formulen en su seno a efecto de la prevención de riesgos laborales.

En su caso, se establecerán fórmulas de coordinación entre el antedicho órgano paritario de ámbito nacional y la Comisión de seguimiento del plan de igualdad.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

ANEXO 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR: PERMISOS Y LICENCIAS.

Además de las medidas ya recogidas en el texto del plan de igualdad, cualquiera de los derechos que se relacionan a continuación, serán de aplicación para toda la plantilla salvo que por Convenio Colectivo o ley se mejoren, aplicándose en este caso el más beneficioso para el trabajador o trabajadora.

Los derechos aquí no recogidos se regularán conforme a lo establecido legamente o en acuerdos o convenios colectivos.

Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Contenido: Permiso por el tiempo indispensable para la realización de las pruebas y las técnicas de preparación al parto.

Titular: trabajadora/trabajador.

Nacimiento hijo/a prematuro o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.

Contenido: 1 hora de ausencia o reducción de la jornada laboral hasta un máximo de 2 horas.

Titular: Madre/padre.

Maternidad: Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

Contenido:

- 16 semanas ininterrumpidas en el supuesto de parto, adopción o acogimiento.
- 18 semanas ininterrumpidas en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido.
- 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Observaciones: El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de paternidad.

Paternidad: Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento

Contenido:

- 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples.

- 20 días ininterrumpidos cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produzcan en una familia numerosa o que, por tal motivo, adquiera dicha condición. Se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

- 20 días ininterrumpidos cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%. Se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

- 20 días ininterrumpidos cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

Titular: En caso de parto el derecho corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o de acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.
Observaciones:

- Este periodo es independiente de los días de permiso por nacimiento de hijo.

- Este periodo de suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial.

- En los casos en los que la suspensión por maternidad sea disfrutada por uno de los progenitores, la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercida por el otro.

Lactancia de un hijo/a menor de 9 meses.

Contenido: 1 hora de ausencia, divisible en dos fracciones o acumulable en jornadas completas o, reducción de la jornada en 1/2 hora.

Titular: Trabajadora/trabajador.

Observaciones:

- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Cuidado directo de un menor de 12 años por motivos de guarda legal.

Contenido: Reducción de la jornada laboral entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada.

Titular: Trabajador/trabajadora.

Cuidado directo por motivo de guarda legal, de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

Contenido: Reducción de la jornada laboral entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada.

Titular: Trabajador/trabajadora.

Cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Contenido: Reducción de la jornada laboral entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la jornada.

Titular: Trabajador/trabajadora.

Cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Contenido: Reducción de la jornada de al menos la mitad de su duración.

Titular: Progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente.

Observaciones:

- Este derecho da lugar a una prestación económica gestionada por el sistema de la Seguridad Social, que tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren los interesados al tener que reducir su jornada.
- La duración de la reducción podrá mantenerse hasta que el menor ~~cumpla~~ 18 años.

Excedencia voluntaria.

Contenido: De 4 meses a 5 años de excedencia.

Titular: Trabajador/trabajadora.

Excedencia para cuidado de hija/o.

Contenido: Hasta 3 años de excedencia.

Titular: Trabajador/trabajadora.

Observaciones:

- El periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad.
- El trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación durante la excedencia.
- Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- La reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando el trabajador/a forme parte de una familia numerosa y hasta un máximo de 18 meses si se trata de familia numerosa de categoría especial.

Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida.

Contenido: Hasta 2 años de excedencia.

Titular: Trabajador/trabajadora.

Observaciones:

- El periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad.
- El trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación durante la excedencia.

- Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- La reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando el trabajador/a forme parte de una familia numerosa y hasta un máximo de 18 meses si se trata de familia numerosa de categoría especial.

Las licencias aquí recogidas podrán ser aumentadas, en función de lo establecido legal o convencionalmente para los casos de desplazamiento.

ANEXO 3. DEFINICION DE LAS ACCIONES.

ÁREA DE INTERVENCIÓN:
NOMBRE DE LA ACCIÓN:
CALENDARIO: OBJETIVOS: PROCEDIMIENTO: PERSONA Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE: RECURSOS PREVISTOS: INDICADORES DE SEGUIMIENTO: COMENTARIOS:

ANEXO 4 : HOJA DE SEGUIMIENTO.

HOJA DE SEGUIMIENTO NÚM.	
ACCIÓN.	
FECHA DE INICIO:	FECHA FINAL:
PERSONAS RESPONSABLES DE SU IMPLANTACIÓN:	
PERSONAL DESTINATARIO:	
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:	
OBJETIVOS	
RECURSOS PREVISTOS:	

Período evaluado:
Nivel de ejecución de la acción Sin empezar Bajo Medio Alto Finalizada
Actuaciones realizadas desde la última evaluación:
Número de mujeres participantes en la acción.
Número de hombres participantes en la acción:

ANÁLISIS INDICADORES CUANTITATIVOS:
ANÁLISIS INDICADORES CUALITATIVOS:

Grado de consecución de los objetivos específicos: Bajo Medio Alto
Análisis de los recursos empleados:
Dificultades encontradas durante su implantación:
Soluciones aportadas:
Incidencias que hayan dificultado el desarrollo de la acción:

Necesidades surgidas:
Aspectos a destacar:
Propuestas de mejora:

ANEXO 5. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

El resto de acciones que no se recojan en este cuadro, se entenderán de aplicación inmediata una vez se firme el plan y mientras dure la desigualdad que pretende corregir.

Área	Acción	Puesta en práctica.
ACCESO A LA EMPRESA. CONTRATACIÓN. CLASIFICACION PROFESIONAL.	Plasmar el compromiso de Schindler con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección. Se establecerá en el seno de la Comisión de Seguimiento el modo de materializar esta acción.	1Q2015
	Elaboración de un protocolo para la publicación de ofertas de empleo que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes.	1Q2015
	Revisión y, en su caso, adaptación de la Instrucción de Selección de Personal (I – DRH – 025) , que garantice que en todas las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atienda únicamente al mérito, capacidad y cualificación objetiva requerida para el puesto en cuestión, valorando las candidaturas en base a idoneidad, sin considerar aspectos de contenido personal ni disponibilidad horaria, si ésta no fuera imprescindible para el puesto cuya vacante se provee, y en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación.	2Q2015
	Formar, sensibilizar y garantizar la actualización de conocimientos en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas responsables de la selección de personal, en los términos en que se establezca por la comisión de seguimiento.	1Q2015
	Impulsar acuerdos con uno o varios centros formativos para favorecer el acceso a la empresa del género subrepresentado con la formación técnica requerida, así como impulsar acciones de sensibilización destinadas a instituciones o centros educativos locales con el fin de dar visibilidad a las posibilidades profesionales que ofrece Schindler sin limitaciones de género. Con este fin, durante la vigencia del plan, la comisión de seguimiento diseñará y propondrá a la empresa como mínimo tres acciones de sensibilización.	3Q2016
	Incluir en las ofertas de empleo (tanto internas como externas) mensajes que incentiven la presentación de candidaturas del género subrepresentado en el sector de actividad en que se inserta la vacante.Se hará especial hincapié en su publicación en la página web. La concreción de los tipos, contenido, ubicación, etc...de este tipo de mensajes se efectuará en el seno de la comisión de seguimiento.	1Q2015

	Desarrollar las acciones formativas que favorezcan e impulsen el desarrollo profesional de las trabajadoras en la empresa. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo, desde la perspectiva de género con criterios objetivos y no discriminatorios, adoptando las medidas correctoras correspondientes en caso de detectarse deficiencias.	2Q2016
FORMACIÓN	Programar acciones formativas dirigidas a trabajadoras para facilitar que hombres y mujeres puedan acceder a puestos de responsabilidad y/ó categorías profesionales u ocupaciones en igualdad de condiciones.	2Q2016
	Formar desde la perspectiva de género a la dirección de la empresa, los equipos de recursos humanos y a la comisión de igualdad, en igualdad de trato y oportunidades, así como en la prevención del acoso y violencia de género, diversidad sexual y conciliación. En el seno de la Comisión de Seguimiento se conformará las caracterísiticas de la formación recién aludida.	2Q2017 (Dirección) 2Q2015 (resto)
	Establecimiento en el seno de la Comisión de Seguimiento de indicadores adecuados para la evaluación periódica de las acciones establecidas en este plan en materia de formación.	3Q2015
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR.	Habilitar un sistema para que las propuestas que se realicen por parte de los trabajadores y trabajadoras lleguen a la Dirección de Personal.	3Q2015
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO LABORAL.	Dentro de las acciones formativas contempladas en el capítulo de Formación y Desarrollo del presente Plan de Igualdad, se garantizará la incorporación de módulo/s específico/s de sensibilización en materia de acoso en cualquiera de sus variantes. Con carácter específico, se garantizará que las personas que intervengan como instructores en expedientes de investigación sobre posibles casos de acoso, cuenten con la formación específica necesaria en la materia.	2Q2015
	Realización de un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en relación con este Plan de Igualdad y el protocolo sobre acoso, incluyendo los canales de denuncia habilitados al efecto.	3Q2014
SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	Facilitar la participación de la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias en materia de igualdad, habilitando vías accesibles para ello, como por ejemplo un buzón de sugerencias en la intranet al que tendrán acceso la parte social y económica de la Comisión de Seguimiento para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.	2Q2015

ANEXO 6.- ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE SCHINDLER S.A.

En Madrid, a 23 de octubre de 2014

REUNIDOS

POR LA PARTE SOCIAL

- David Domínguez Carrera – Sindicato CIG (Pontevedra – Vigo).
- Juan Carlos Rodríguez Carrero – Sindicato UGT (Alicante).
- Julián Bastante González – Sindicato UGT (Ciudad Real).
- Pedro Izquierdo Gavilán – Sindicato CC.OO (Valencia).
- José Antonio Dieste González – Sindicato CC.OO. (Zaragoza)

POR LA EMPRESA

- Carlos I. González Ruiz.
- Sergio Castaño Falagán.
- Fermín Lezaun Lorente.

MANIFIESTAN

La igualdad de trato y de oportunidades es un derecho y un principio jurídico universal.

Al objeto de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, **SCHINDLER S.A.** se ha comprometido a adoptar las medidas necesarias para aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración y puesta en marcha de un plan de igualdad de oportunidades.

Asimismo, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, se comprometen a trabajar conjuntamente para impulsar la implantación del plan de igualdad y para ello deciden constituir la presente comisión de seguimiento del plan de igualdad, que se regirá por las disposiciones acordadas en dicho plan de igualdad, haciéndose constar que la designación de los miembros de ambas partes que comparecen a la constitución de esta comisión se ha adecuado a tales disposiciones.

Ambas partes, exhortándose recíprocamente a realizar los mayores esfuerzos posibles para materializar los objetivos establecidos en el plan de igualdad negociado previamente, dan por formalmente constituida la comisión de seguimiento del mismo, comenzando a desarrollar las labores que le son propias y respecto de las cuales se levantará acta aparte.

Y para que así conste y surta los efectos legales oportunos, se suscribe por unanimidad la presente en la fecha y lugares indicados en el encabezamiento.

Firmantes:

D. Garantía Definitiva

Se adjunta, resguardo de garantía de haber constituido Garantía Definitiva por el siguiente importe:

Razón social	Importe adjudicado (sin IVA)	Garantía 5%
SCHINDLER, S.A.	234.864,47 €	11.743,22 €

Osakidetza
Servicio vasco de salud

Diruzaintza Nagusia - Tesorería Central

Registro General de Garantías
Garantien Erregistro Orokorra

Herri Administrazioen Kontratuen Legea onartzen duen 30/2007 Legegintzako Dekretuaren 83-92 bitarteko artikuluen arabera, «garantia_fechaConstitucionEuskera» an, 2023/03080-"Servicio de mantenimiento de aparatos elevadores de las instalaciones de la Osi Bilbao Basurto." espedienteari dagokion 11.743,22 euroko gordailua egin da Diruzaintza Nagusi honetan, ez-metalikoa eta Behin betiko bermea garantía moduan.

Conforme a los artículos 83 al 92 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, con fecha 29 de febrero de 2024 se ha depositado como garantía definitiva mediante soporte no metálico en ésta Tesorería Central por importe de **11.743,22€** correspondiente al expediente 2023/03080-"Servicio de mantenimiento de aparatos elevadores de las instalaciones de la Osi Bilbao Basurto."

Norena,

Por parte de,

SCHINDLER, S.A.
CIF A50001726
HELIODORO DE LA TORRE, 3 - BAJO,
48014 BILBAO

Zenbaki honekin erregistratuta:

quedando registrada con el número:

03871

2024ko otsaila 29a

29 de febrero de 2024

Osakidetza
DIRUZAINTZA/TESORERIA

Izp./Fdo.: Nestor Arana Arabaolaza

Tesorería-Registro General de Avales

Diruzaintza Nagusia-Garantien Erregistro Orokorra

S5100023J
C/ Alava 45
01006 Vitoria-Gasteiz

bankinter

La Entidad BANKINTER, S.A., con NIF nº A-28157360 y con domicilio en Paseo de la Castellana, 29, 28046, Madrid con dirección de correo a efectos de notificaciones y requerimientos 9400operaciones@bankinter.com, y en su nombre y representación Dª. SONIA A. MONDARAY ZAFRILLA, N.I.F. 04.586.215-S y Dª. RAQUEL PAREJA VALLE, N.I.F. 70.078.279-Q, con facultades suficientes para obligarles en este acto, según resulta del bastanteo de poderes que se reseña en la parte inferior de este documento

AVALA

a **SCHINDLER, S.A., NIF A-50001726** en virtud de lo dispuesto por el artículo 107 de la Ley de Contratos del Sector Público para responder de las obligaciones recogidas en el artículo 110 de la Ley de Contratos del Sector Público en relación con el contrato **"SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE APARATOS ELEVADORES DE LAS INSTALACIONES DE LA OSI BILBAO BASURTO. Nº de Expediente: 2023/03080"**, ante **ENTE PÚBLICO OSAKIDETZA con NIF S5100023J**, por importe de **ONCE MIL SETECIENTOS CUARENTA Y TRES EUROS CON VEINTIDÓS EUROS (11.743,22 EUROS)**, en concepto de garantía definitiva.

La entidad avalista declara bajo su responsabilidad, que cumple los requisitos previstos en el artículo 56.2 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. Este aval se otorga solidariamente respecto al obligado principal, con renuncia expresa al beneficio de excusión y con compromiso de pago al primer requerimiento de la Tesorería General del País Vasco, con sujeción a los términos previstos en la legislación de contratos de las Administraciones Públicas, en sus normas de desarrollo y en la normativa reguladora de la Tesorería General del País Vasco.

El presente aval estará en vigor hasta que ENTE PÚBLICO OSAKIDETZA o quien en su nombre sea habilitado legalmente para ello autorice su cancelación o devolución de acuerdo con lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público y legislación complementaria.

Este aval ha sido inscrito en el Registro Especial de Garantías con el número **0573215** de Bankinter, S.A.

En Madrid, a 27 de febrero de 2024.

BANKINTER, S.A.
P.P.

045862155 SONIA ALEJANDRA MONDARAY (R: A28157360)
Firmado digitalmente por 045862155 SONIA ALEJANDRA MONDARAY (R: A28157360)
Fecha: 2024.02.28 09:15:38 +01'00'

70078279 Q RAQUEL PAREJA (R: A28157360)
Firmado digitalmente por 70078279Q RAQUEL PAREJA (R: A28157360)
Fecha: 2024.02.28 09:15:52 +01'00'

BASTANTEO DE PODERES POR LA ASESORÍA JURÍDICA DE LA CAJA GENERAL DE DEPÓSITOS O ABOGACÍA DEL ESTADO

Provincia:	Fecha:	Número:
VIZCAYA	22/12/2020 - 22/12/2020	48/70/2020 - 48/70/2020

E. Póliza de Responsabilidad Civil y ultimo recibo

Se adjunta, póliza de responsabilidad Civil y último recibo

Certificado de seguro

NOTA: El presente certificado se extiende a petición del Tomador del seguro, teniendo únicamente finalidad informativa de la existencia del seguro, sin que represente ningún valor contractual frente a ninguna de las partes, salvo el que corresponda a lo pactado en el propio contrato de seguro, de acuerdo al conjunto de sus condiciones contractuales, y sin que, por tanto, derogue, modifique ni amplíe las condiciones del mismo.

Zurich Insurance PLC, sucursal en España

certifica que la siguiente póliza de seguro ha sido emitida para:

Tomador del seguro y Asegurado:	SCHINDLER, S.A. 50720 LA CARTUJA BAJA-ZARAGOZA, Polígono Empresarium, c/. Albardin, 58
Cobertura	Responsabilidad Civil General y de Productos
Número de póliza	00000020931879
Período asegurado	31.12.2023 – 30.12.2024

Coberturas aseguradas	Límite por siniestro	Límite por año
RC Explotación	15.000.000 €	15.000.000 €
RC Productos / Trabajos realizados	15.000.000 €	15.000.000 €
RC Contaminación Accidental	15.000.000 €	15.000.000 €
RC Locativa	1.500.000 €	1.500.000 €
RC Profesional de Técnicos en plantilla	15.000.000 €	15.000.000 €
Participación en Uniones Temporales de Empresas (UTE)	15.000.000 €	15.000.000 €
Carga y Descarga (daños a los vehículos porteadores)	15.000.000 €	15.000.000 €
RC Cruzada	15.000.000 €	15.000.000 €
Nuevas Adquisiciones	15.000.000 €	15.000.000 €
Unión y Mezcla	150.000 €	150.000 €
RC Exportaciones a EEUU y Canadá	15.000.000 €	15.000.000 €
Defensa y fianzas (civiles y criminales)		Incluida

Con independencia del número de coberturas afectadas por el mismo, tiene un límite de indemnización máximo por siniestro y para la totalidad del período asegurado de: 15.000.000 €

Sin perjuicio de lo convenido en el presente certificado y en el contrato de seguro, ningún asegurador otorgará cobertura, realizará pagos, prestará servicios o otorgará la condición de beneficiario a cualquier asegurado o tercero en la medida que dicha cobertura, pago o servicio o condición de beneficiario pudiera infringir cualquier normativa aplicable de Sanciones Económicas y Comerciales.

Lugar y fecha Barcelona, 05/01/2024

Zurich Insurance PLC, sucursal en España



Santander

Transferencias emitidas. Orden de transferencias.

22 January 24 | 11:18:01 11:18:01

Banco Santander S.A.Domicilio social:Paseo de Pereda,9-12,39004 Santander R.M.de Cantabria, Hoja 286, Folio 64,Libro 5º de Sociedades,Insc.1ª CIF.A-39000013 BIC:BSCHESMM

Datos generales

Fecha de emisión
19/01/2024

Gastos por cuenta de
Compartidos

Importe transferencia
669.792,42 EUR

Cuenta de cargo (IBAN)
ES37 004 9 18 12 8925 1001 7401

Número de Referencia
0049 6099 632 BFLJNMC

Fecha valor
19/01/2024

Gastos
0,00 EUR

Comisión
0,00 EUR

Importe liquido
669.792,42 EUR

Tipo operación
Otros pagos

Urgencia
Normal

Concepto

Nombre del ordenante
SCHINDLER S.A.

Datos del beneficiario

Nombre
ZURICH INSURANCE PLC SUCURSAL EN ESPANA

Cuenta de abono (IBAN)
ES04 018 2 10 08 7702 0021 0004