



PLAN DE IGUALDAD
DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES

29/03/2021-29/03/2025

GENERANDO IGUALDAD EN NUESTRA SOCIEDAD

SOMOS PARTE DEL CAMBIO

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Presentación de la empresa.....	5
1.2 Compromiso de PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL con la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	7
1.3 Ámbito de Aplicación y Vigencia del Plan de Igualdad.	8
1.4 Legislación en materia de igualdad y referentes a los planes de igualdad para la efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	8
1.5 Puntos clave para el desarrollo del Plan de Igualdad.....	42
1.6 Entrada en vigor del nuevo reglamento de planes de igualdad.....	55
2. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD	
COMPOSICIÓN	56
2.1 Persona responsable del Plan de Igualdad.....	59
2.2 Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad.	59
3. FASE DE DIAGNÓSTICO.....	62
3.1 Recogida de Información y Análisis de la situación de la empresa.	62
3.2 Análisis de los Datos Cuantitativos.....	104
3.3 Análisis de los datos cualitativos.	106
4. RESULTADO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	109
a) VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	109
b) REGISTRO SALARIAL NORMALIZADO.....	111
c) AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	126
5. DEFINICIÓN, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	127
a) Definición de Objetivos.....	127
b) Establecimiento de medidas y acciones previstas para su evaluación	127
6. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	135
➤ Sistema de Evaluación.....	135
Evaluación de Resultados.....	136

Evaluación de proceso.	138
Evaluación de impacto.	140
➤ Calendario de las Acciones a Implantar:	142
➤ Periodicidad de Seguimiento.	144
➤ Constitución del Comité de Seguimiento y Evaluación.	144
7. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD	148
8. ANEXOS.	149
FICHAS DE SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES QUE SE VAN A IMPLANTAR.	149
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	158
10. CIERRE DEL PLAN DE IGUALDAD.....	159

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación de la empresa.

Actividad

La PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL tiene como principal objetivo el satisfacer las necesidades de externalización de servicios tanto a empresas como a organismos oficiales. con diferentes perfiles de profesionales:

SERVICIOS DE LIMPIEZA

Limpieza de empresas, oficinas, locales comerciales, centros comerciales, casas y chalet, piscinas.

RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE VISITAS.

Control de Entradas y salidas. Recepción, acogida y atención de primeras visitas. Reparto de correo. Atención Telefónica.

MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES.

Tareas de Control que garanticen el buen funcionamiento de maquinaria, instalaciones de calefacción o aire acondicionado, bombas de presión, calderas, riesgos automáticos, así como para ejecutar los procesos de control de suministros pertinentes, lectura de datos sobre temperaturas o presiones, entre otros.

ADMINISTRATIVOS.

Desde tareas sencillas de archivo manual de documentos hasta manejo de complicados programas informáticos propios de cada cliente.

MANIPULADOS.

Encarte, sobre o empaquetación de publicidad. Montaje en cadena de productos. Supervisión de piezas.

AUXILIAR DE NEGOCIO.

Atención al cliente y cobro. Reposición. Apertura y cierre de negocio. Supervisión de instalaciones. Estacionamiento de vehículos.

LOGISTICA Y DISTRIBUCIÓN INTERNA.

Recepción y envío de mercancía. Organización y control de almacén. Revisión de Stock. Pedidos.

AUXILIAR DE CENTROS EDUCATIVOS Y DE MAYORES.

Acompañamiento en transporte comedores y actividades. Auxiliar de restauración en cocina y catering. Lavandería.

Organización de la empresa

PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL cuenta con una plantilla de 137 empleados, de los cuales 38 son mujeres y 99 son hombres siendo la mayor parte de sus empleados operarios.

1.2 Compromiso de PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL con la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán las actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino

en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

1.3 Ámbito de Aplicación y Vigencia del Plan de Igualdad.

PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL aplica este Plan de Igualdad en todos sus centros y es dirigido a la totalidad de su plantilla, al igual que a todos aquellos que vayan incorporándose a la empresa.

El presente plan de igualdad afecta a la totalidad de los centros de trabajo de PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL, con sede en Avda Cortes Valencianas, 58, Local 6, 46015 Valencia, correspondiéndose por tanto al **ámbito provincial**.

Dicho Plan de Igualdad, con todas las medidas implantadas y orientadas a alcanzar los objetivos del mismo, tiene una vigencia de **4 años** a contar desde el 29/03/2021 al 29/03/2025.

1.4 Legislación en materia de igualdad y referentes a los planes de igualdad para la efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Los pilares fundamentales en los que se sujeta la normativa vigente en materia de igualdad son: Por un lado, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** y por otro lado en el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**.

Ambas son actualizadas a partir del **Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.

Además, se tiene en cuenta el nuevo **RD 901/2020** que entró en vigor el 14 de Enero.

Por ello como legislación laboral y reguladora de los planes de igualdad en las empresas, debemos tener en cuenta los siguientes artículos de la Ley Orgánica mencionada con anterioridad:

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad

de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación, a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos

miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.
2. 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

TÍTULO II Políticas públicas para la igualdad CAPÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la

segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. . La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

TÍTULO IV EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CAPÍTULO I Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

CAPÍTULO III LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

1. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del

Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en

este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

CAPÍTULO IV Distintivo empresarial en materia de igualdad

Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato

y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

TÍTULO VII LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos. A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Artículo 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Sección 2.ª Derecho y deberes laborales básicos.

Artículo 4. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.

b) Libre sindicación.

c) Negociación colectiva.

d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

e) Huelga.

f) Reunión.

g) Información, consulta y participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida 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 y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato Artículo 17.

No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los

trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial

destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación, de las mismas, se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.
2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.
4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

ARTÍCULO 24. ASCENSOS.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 25. Promoción económica.

1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual. 2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

SECCIÓN 4.ª SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

ARTÍCULO 26. DEL SALARIO.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

4. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza, de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá

igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Sección 5.ª Tiempo de trabajo

Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar, del mismo, en un lugar visible de cada centro de trabajo.

7. El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de

discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio.

En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos. Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España. Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo. Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de

aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del 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. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la

persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar

en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

SECCIÓN 3.ª SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.
4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los

casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una

antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

TÍTULO II DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

CAPÍTULO I DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN 1.ª ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 62. Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría. Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa. Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65.

Artículo 63. Comités de empresa.

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores,

pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no,

en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Solo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

CAPÍTULO II Del derecho de reunión Artículo 77.

Las asambleas de trabajadores.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios Artículo

82. Concepto y eficacia.

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad.

3. Manualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

4. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en

el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los

acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

5. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 83. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en

su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

Artículo 84. Concurrencia.

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el

artículo 87.1. Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de

los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

1.5 Puntos clave para el desarrollo del Plan de Igualdad.

PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL en cuanto a la elaboración de su plan de igualdad, se va a basar en la publicación de los puntos para el desarrollo de un plan de igualdad por parte del Instituto de la Mujer. (INSTITUTO DE LA MUJER Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales NIPO: 207-08-056-X Coordinación: Servicio de Coordinación Empresarial Área de Programas Subdirección General de Programas).

PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL tendrá en cuenta los siguientes puntos en la elaboración del plan de igualdad, para cumplir así con la normativa vigente en cuanto a igualdad en el trato y oportunidades entre mujeres y hombres:

Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

Art. 46 Ley de Igualdad

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la

empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

1.1 AGENTES IMPLICADOS

Hay que determinar la fase en la que participarán, definir el tipo de participación y la forma de organizarla.

- Alta dirección
- Voluntad e impulso
- Equipos técnicos de RRHH
- Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa
- Representación legal de trabajadores y trabajadoras
- Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses
- Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas
- Comité permanente de igualdad
- Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla)
- Plantilla
- Propuestas, participación...

- Personas expertas: personal interno//consultoras.
- Asistencia técnica.

Comunicación:

Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres

Organismos de igualdad:

Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento

Alta Dirección:

La voluntad de la Alta Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo de la experiencia.

Equipos técnicos de RRHH:

Los equipos técnicos necesitan integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.

Representación legal de trabajadores y trabajadoras:

Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso.

La representación legal de trabajadores y trabajadoras puede formar parte del Grupo o Comisión de Igualdad creada en la propia empresa que inicia y ejecuta un Plan de Igualdad.

Comité permanente de igualdad

Son órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas.

El número de miembros oscila en función de las características y dimensiones de la empresa. Frecuentemente están formados por 4 o 5 personas designadas por la empresa entre diferentes departamentos y el mismo número de personas designadas por el comité de empresa.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.

Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

Plantilla:

Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario.

No es un grupo homogéneo porque lo que interesa analizar la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible.

Igualmente conviene conocer la cultura general de la empresa, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la organización.

Las organizaciones sindicales tienen un papel determinante, tanto en la negociación como en el posterior desarrollo de las acciones.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es necesario crear una estructura específica, como por ejemplo las Comisiones permanentes de igualdad.

Personas expertas – personal interno//consultoras: Papel formador, asesor y de apoyo.

Cada agente implicado necesitará una formación e incluso cada fase del programa.

La formación es básica desde los niveles de dirección y gestión más altas hasta la última persona comprometida con la organización.

Comunicación:

La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

Organismos de igualdad:

Impulso y asesoramiento permanente.

2. METODOLOGÍA

Las características de todo plan son:

- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

1. Compromiso de la organización

- Decisión.
- Comunicación.
- Definición del equipo de trabajo.

2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad

- Creación del equipo de trabajo.

3. Diagnóstico

- Planificación.
- Recogida de información.

- Análisis y presentación de propuestas.

4. Programación

- Elaboración del Plan de Igualdad.

- 5. Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...).

6. Implantación

- Ejecución de las acciones previstas.

- Comunicación.

- Seguimiento y control.

7. Evaluación

- Análisis de los resultados obtenidos.

- Recomendaciones de mejora.

8. Comunicación

- Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas.

- Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

9. Formación

- Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

MEDIDAS TRANSVERSALES (1-6) *

SEGUIMIENTO

- Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan.

* Deben aplicarse en todo el proceso, desde la fase 1 a la 6:

FASE 1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Es necesario que la Dirección al máximo nivel adopte el compromiso, por escrito:

- de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- de incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- de facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Además, debe comunicarse a toda la plantilla.

FASE 2. COMITÉ O COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

De forma paralela al compromiso de la organización conviene constituir el equipo de trabajo -Comité o Comisión Permanente de Igualdad-, conformado de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores.

Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión dentro de la empresa y de diversos departamentos.

Impulsará acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Apoyo y/o realización del diagnóstico y Plan de Igualdad.
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.

FASE 3. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico consiste en un análisis de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El diagnóstico es:

- Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa.
- Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal.
- Acceso a la empresa.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Formación y reciclaje.
- Condiciones de trabajo en la empresa.
- Remuneraciones (fijas y variables).
- Abandono de la empresa.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa.

Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un informe para facilitar su análisis.

Esto supone que las personas que realicen el diagnóstico deben contar con conocimientos y formación en análisis con perspectiva de género.

FASE 4. PROGRAMACIÓN

En función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas se procede a la elaboración del Plan de Igualdad. Como se ha citado anteriormente, el art. 46 de la Ley de Igualdad determina que, para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Estas áreas de intervención quedarán determinadas por los resultados del diagnóstico.

Las preguntas clave que sirven tanto a la programación como a la propia estructura del plan son:

- ✓ ¿Cuánto tiempo?
- ✓ Planificación
- ✓ ¿Para qué?
- ✓ Objetivos
- ✓ ¿Cómo?
- ✓ Acciones
- ✓ ¿Para quién?
- ✓ Personas destinatarias
- ✓ ¿Con que?
- ✓ Recursos
- ✓ ¿Cuándo?

- ✓ Calendario
- ✓ ¿Cuándo lo voy a evaluar?
- ✓ Criterios de evaluación

Primero, hay que establecer unos objetivos a largo plazo que puedan servir como referencia durante todo el proceso.

A la vez, hay que fijar unos objetivos concretos a corto plazo, progresivos y coherentes con los generales.

Posteriormente hay que decidir qué acciones concretas se van a llevar a cabo. Es fundamental asegurar la coherencia entre objetivos y acciones, por lo que al planificar hay que tener en cuenta

- ✓ qué objetivo satisface.
- ✓ a quién van dirigidas.
- ✓ quién es responsable de su aplicación.
- ✓ qué métodos se van a utilizar.
- ✓ qué recursos se necesitan.
- ✓ cómo se medirá su cumplimiento.

Es recomendable realizar un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos.

Será también necesario llevar a cabo una evaluación de los resultados obtenidos por el Plan una vez finalizado.

Es recomendable que se especifiquen a priori:

- ✓ Las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan.
- ✓ El tiempo y los recursos dedicados a ambos.

- ✓ El tipo de evaluación a realizar.
- ✓ Los instrumentos y métodos.
- ✓ Los mecanismos para mantener al corriente a la dirección y al personal del funcionamiento y resultados del mismo.

Por último, deberán establecerse las fases a seguir y las personas implicadas en cada una de ellas, un calendario de actuación y una previsión de recursos para cada una de las actuaciones previstas.

Es fundamental definir los indicadores cuantitativos y cualitativos que van a permitir visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto las planteadas a corto plazo como a largo.

FASE 5. IMPLANTACIÓN

Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

FASE 6. EVALUACIÓN

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- ✓ Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- ✓ Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).

➤ Evaluación de RESULTADOS:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

- Grado de consecución de los resultados esperados.

➤ Evaluación de PROCESO:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

➤ Evaluación de IMPACTO:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

MEDIDAS TRANSVERSALES: COMUNICACIÓN, FORMACIÓN Y SEGUIMIENTO:

COMUNICACIÓN

La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan. Hay que asegurar que la información llega a toda la plantilla.

Es muy importante informar de la creación del Comité Permanente de Igualdad, quiénes lo conforman y las actividades a desempeñar, apoyando la participación continua del personal en todo el proceso.

La forma de llevar a cabo la distribución de la información será utilizando los canales formales de comunicación de la empresa: reuniones informativas, tabloneros de anuncios, comunicados internos, intranet...

Es fundamental que la transmisión de la información sea bidireccional, es decir, que fluya tanto de arriba hacia abajo como a la inversa, esto supone habilitar medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión: a través de los representantes, buzón de sugerencias, etc.

FORMACIÓN

La formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género debe dirigirse a toda la plantilla, y de forma específica, atendiendo a las características del puesto y/o a acciones concretas que requieran una formación determinada, a:

- Equipo directivo.
- Mandos intermedios.
- Comité de empresa.

OBJETIVOS:

- Formación en igualdad de oportunidades para la plantilla.
- Formación para impulsar el Desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia la igualdad.
- Formación en Género y relaciones laborales para comités de empresa.
- Formación en Género dirigida a personal de Recursos Humanos y Calidad.
- Formación sobre Usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad.
- Formación sobre Conciliación entre la vida personal y profesional.

SEGUIMIENTO

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Es fundamental haber establecido un buen sistema de indicadores durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de forma útil.

1.6 Entrada en vigor del nuevo reglamento de planes de igualdad

El pasado 14 de Enero entra en vigor el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como de su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, deberán adaptarse al contenido de este, en el plazo previsto en el plan para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor del reglamento, es decir el 14 de enero de 2022.

Entre las principales novedades:

- Regulación del mecanismo negociador en las empresas donde no existe representación legal de la plantilla.
- Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa a los efectos de cumplir con la obligación de elaborar un plan de igualdad.
- En la comisión negociadora se promoverá la composición equilibrada de mujeres y hombres con la formación y/o experiencia en igualdad entre mujeres y hombres.
- Desarrolla el contenido mínimo de los planes de igualdad regulándose el alcance del diagnóstico como elemento esencial previo a la elaboración del plan de igualdad.
- Respecto a los registros de los planes de igualdad destaca la obligatoriedad del mismo.

2. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD COMPOSICIÓN

La composición de la comisión tiene que ser paritaria. La compondrán representantes de la parte empresarial y representantes legales de trabajadoras y trabajadores, más un o una suplente por cada una de las representaciones.

La Dirección de la empresa y el Comité de empresa designarán a sus representantes en la Comisión de Igualdad.

PARTE EMPRESARIAL:

Gabriela Alviz Martin, con DNI 08841991-D, Directora de RRHH

Antonio Flores Balboa, con DNI 20799929-V, Delegado Regional

REPRESENTANTES TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

Gisela Ibáñez Aguado, con DNI 53096385 -B, Oficial 1ª administración, como representación de la sección sindical de UGT

Lourdes Calatayud Matos, con DNI 80068466-S, Agente de Igualdad

SUPLENTE:

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

COMPETENCIAS

Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.

Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.

Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.

Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.

Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.

Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas del Plan.

RECOMENDACIONES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En empresas que negocien su convenio colectivo, la Comisión de Igualdad podrá formar parte de la comisión paritaria del convenio.

Se establecerá en el Convenio Colectivo el compromiso de las partes de realizar, ejecutar y evaluar el Plan de Igualdad, de conformidad establecido en el capítulo II del Título IV de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

La comisión de Igualdad impulsará en el marco de la negociación del convenio colectivo medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Se fomentará la inclusión en el convenio de aquellas medidas acordadas en el Plan de Igualdad que se estimen necesarias.

DE LAS REUNIONES

La comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ACTAS

Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

Representación Empresa

Gabriela Alviz Martin, con DNI 08841991-D, Directora de RRHH

Antonio Flores Balboa, con DNI 20799929-V, Delegado Regional

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES/AS

Gisela Ibáñez Aguado, con DNI 53096385 -B, Oficial 1ª administración, como representación de la sección sindical de UGT

Lourdes Calatayud Matos, con DNI 80068466-S, Agente de Igualdad

2.1 Persona responsable del Plan de Igualdad.

PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL cuenta como responsable de la planificación, seguimiento y evaluación del Plan con:

Nombre y Apellidos: Lourdes Calatayud Matos.

APROBACIÓN Y FIRMAS:

2.2 Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad.

De una parte en representación empresarial: Gabriela Alviz Martin

De otra parte en representación sindical: Gisela Ibáñez Aguado

Exponen que con fecha de 05 de Marzo de 2021,

la representación y los sindicatos se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades en la Empresa **PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS SL** que permita abordar de forma

conjunta, la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo y elaborar el Plan de Igualdad. Las partes se reconocen mutuamente capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

Acuerdan:

Primero. - Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la empresa PAV SL estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Segundo. -Composición de la Comisión de Igualdad.

La composición será paritaria entre trabajadores/as de la propia empresa estando formada por 2 integrantes por parte de la empresa.

Se establece asimismo que cada sindicato podrá estar asistido por asesores. Se podrá aumentar el número de asesores presentes, por razón de la materia a tratar, disponiéndose sobre ello en el seno de las Comisión de Igualdad, y preavisándose a las partes de forma adecuada (mínimo 48 horas) a los efectos del equilibrio en el debate.

De manera ordinaria se reunirá al menos (una vez cada mes), quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de (10 días) de antelación.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar las posiciones defendidas por cada parte.

Tercero. -Diseño del Plan de Igualdad para toda la empresa.

La Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, elaborado por la empresa sobre la base de criterios compartidos con la Comisión de Igualdad, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver carencias detectadas, un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Cuarto. -Otras funciones de la Comisión de Igualdad

Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

Partes Firmantes:

Gisela Ibáñez Aguado

Lourdes Clatayud Matos

Gabriela Alviz Martin

Antonio Flores Balboa

3. FASE DE DIAGNÓSTICO

PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL ha aplicado en esta fase de diagnóstico, un profundo análisis de género en todos sus departamentos, tomando datos referentes de años anteriores.

La perspectiva de análisis ha sido la del género tomando características de los trabajadores/as de la empresa, haciendo hincapié en los aspectos tanto cuantitativos como son (personal por departamentos, remuneraciones, promoción y formación profesional, etc.) y aspectos cualitativos como son (comunicación con los trabajadores/as, proceso de selección de personal, prevención en materias de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, etc.).

Al tratarse de la implantación de un Plan de Igualdad nuevo, tratamos de plantear acciones que reporten resultados positivos en las áreas que a continuación detallamos:

- 2.1. Análisis de la política salarial de la empresa, para evitar una posible brecha salarial entre mujeres y hombres.
- 2.2. Reforzar el papel de las mujeres en la empresa.
- 2.3. Establecer políticas de conciliación de la vida laboral y personal.
- 2.4. Medidas que completen y hagan atractivo los procesos de selección, facilitando y garantizando accesibilidad al empleo.

3.1 Recogida de Información y Análisis de la situación de la empresa.

En esta fase de diagnóstico, la empresa lleva a cabo una recogida y un análisis de información y de la situación de la empresa para saber cuáles son los puntos débiles tanto de origen interno como externos, para poner en marcha las propuestas de acciones y poder hacerlas efectivas para la mejora de la igualdad en la empresa. Para este análisis se ha llevado a cabo un estudio exhaustivo de los aspectos cuantitativos como cualitativos de la empresa:

I. ASPECTOS CUANTITATIVOS

A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

- Plantilla desagregada por sexo.
- Porcentaje de plantilla con contratos fijo o indefinido.
- Porcentaje de plantilla con contrato temporales.
- Porcentaje de plantilla con contrato en prácticas.

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- Distribución de la Representación Legal por sindicato
- Distribución de la Representación Legal por edades
- Distribución de la Representación Legal por Categoría Profesionales

C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

- Distribución de la plantilla por edades.
- Distribución de la plantilla por antigüedad.
- Distribución de la plantilla por categorías profesionales.
- Distribución de la plantilla por bandas salariales sin bonificaciones extrasalariales.
- Distribución de la plantilla por categorías profesionales.
- Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

C.2 MOVIMIENTOS DE PERSONAL

- Incorporaciones y bajas.
- Incorporaciones por ETT.
- Incorporaciones en el último año por categorías profesionales.

C.3 RESPONSABILIDADES FAMILIARES

- Responsabilidades familiares: nº de Hijas/os.
- Responsabilidades familiares: nº de hijas/os de familia monoparental.

C.4 PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

- Promoción en el último año.
- Formación en el último año.

II. ASPECTOS CUALITATIVOS

1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.
 2. SELECCIÓN.
 3. FORMACIÓN.
 4. PROMOCIÓN.
 5. POLÍTICA SALARIAL.
 6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.
 7. COMUNICACIÓN.
 8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL.
 9. REPRESENTATIVIDAD.
 10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- “COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES”.

Aspectos cuantitativos

A. CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA

Datos generales

Denominación Social	PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS
Forma Jurídica	SOCIEDAD LIMITADA
Dirección	AVDA CORTES VALENCIANAS, 58, LOCAL 6, 46015 VALENCIA
Teléfono	902181149
Fax	
E-Mail	RRHH@GRUPOSECOEX.COM
Página Web	WWW.PRACON.ES

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	38	27,74%	99	72,26%	137

PORCENTAJE PLANTILLA CON CONTRATO INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	4	10,26%	35	89,74%	39

PORCENTAJE PLANTILLA CON CONTRATO TEMPORALES DESAGREGADA POR SEXO

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	34	34,69%	64	65,31%	98

La empresa Prestaciones Auxiliares Valenciana, SL cuenta con una plantilla que supera el 72% de hombres.

Del total de la plantilla, 137 trabajadores, un 71,53% tiene contrato temporal de los cuales, el 65,31% son hombres.

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Datos Generales

DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR SINDICATO

Representación	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
Representante 1	x		Unitario/a	x	UGT
			Afiliado/a		
Representante 2		x	Unitario/a	X	UGT
			Afiliado/a		
Representante 3		x	Unitario/a		
			Afiliado/a	X	UGT
Representante 4		x	Unitario/a		
			Afiliado/a	X	UGT
Representante 5		x	Unitario/a		
			Afiliado/a	X	UGT
TOTAL	1	4			

REPRESENTACIÓN UNITARIA

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria	1	50%	1	50%	2

REPRESENTACIÓN SINDICADA

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada			3	100%	3

DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR EDADES

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
21 – 25 años					
26 – 35 años					
36 – 45 años					
46 años y más	1	20%	4	80%	100
TOTAL					

DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Operario 2ª			4	100%	4
Oficial administración	1	100%			1
TOTAL	1	20%	4	80%	5

SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN

Sindicato	% Representación
UGT	100%

C. CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA

Datos Generales

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

Distribución de la plantilla por edades					
Rango edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años	2	33,33%	4	66,67%	6
30-45 años	14	37,84%	23	62,16%	37
46 y más años	22	23,40%	72	76,60%	94
TOTAL	38	27,74%	99	72,26%	137

El 61,68% de la plantilla supera los 46 años, de los cuales el 76,60% son hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Aprendizaje					
Fijo discontinuo a Tiempo Completo					
Fijo discontinuo a Tiempo Parcial					
Indefinido a Tiempo Completo	2	6,67%	28	93,33%	30
Indefinido a Tiempo Parcial	2	22,22%	7	77,78%	9
Otros (Becas de formación)					
Prácticas					
Temporal a Tiempo Completo	19	26,76%	52	73,24%	71
Temporal a Tiempo Parcial	15	55,56%	12	44,44%	27
TOTAL	38	27,74%	99	72,26%	137

Como veíamos al inicio, el 71,53% de la plantilla tiene contrato temporal. Podemos observar que, de ellos, supera el 72% el porcentaje de contratos que son a tiempo completo dentro de los cuales el 73,24% son hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	16	43,24%	21	56,76%	37
De 6 meses a 1 año			6	100,00%	6
De 1 a 3 años	16	48,48%	17	51,52%	33
De 3 a 5 años	4	13,33%	26	86,67%	30
De 6 a 10 años	2	8,70%	21	91,30%	23
Más de 10 años			8	100,00%	8
TOTAL	38	27,74%	99	72,26%	137

Con respecto a la antigüedad de la plantilla, hay una distribución muy equilibrada entre los distintos intervalos de antigüedad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Categorías					
MANDO INTERMEDIO			1	100,00%	1
PERSONAL ADMINISTRATIVO	3	60,00%	2	40,00%	5
OPERARIOS	35	26,72%	96	73,28%	131
TOTAL	38	27,74%	99	72,26%	137

El 95% de la plantilla se sitúa en la Categoría de operario, de los cuales el 73,28% son hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y ESTUDIOS

Categoría Profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
MANDO INTERMEDIO	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios			1	100,00%	1
	Universitarios					
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios	1	50,00%	1	50,00%	2
	Universitarios	2	66,67%	1	33,33%	3
OPERARIOS/AS	Sin estudios					
	Primarios	30	27,27%	80	72,73%	110
	Secundarios	5	25,00%	15	75,00%	20
	Universitarios			1	100,00%	1
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios	30	27,27%	80	72,73%	110
	Secundarios	6	26,09%	17	73,91%	23
	Universitarios	2	50,00%	2	50,00%	4

El 80% de la plantilla tienen estudios primarios.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES SIN COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

Distribución de la plantilla bandas salariales sin compensaciones extrasalariales					
Bandas Salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7200 €	3	42,86%	4	57,14%	7
Entre 7201 € y 12000€	13	54,17%	10	41,67%	24
Entre 12001 € y 14000€	22	20,75%	85	80,19%	106
TOTAL	38	27,74%	99	72,26%	137

El 70% de la plantilla se sitúa en la banda salarial de 12.001€ - 14.000€ de los cuales el 80% son hombres.

Las primeras bandas salariales están compuestas de manera equilibrada por el porcentaje de hombres y mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES CON COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

Distribución de la plantilla bandas salariales con compensaciones extrasalariales					
Bandas Salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7200 €	3	42,86%	4	57,14%	7
Entre 7201 € y 12000€	13	54,17%	10	41,67%	24
Entre 12001 € y 14000€	22	20,75%	85	80,19%	106
TOTAL	38	27,74%	99	72,26%	137

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SALARIO BRUTO ANUAL CON COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

Denominación categorías	Bandas Salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
MANDO INTERMEDIO	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€			1	100,00%	1
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€					
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€	1	100,00%			1
	12.001€-14.000€	2	50,00%	2	50,00%	4
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€					
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
OPERARIOS/AS	Menos de 7.200€	3	42,86%	4	57,14%	7
	7.201€-12.000€	13	56,52%	10	43,48%	23
	12.001€-14.000€	19	18,81%	82	81,19%	101
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€					
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
TOTAL		38	27,74%	99	72,26%	137

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SALARIO BRUTO ANUAL SIN COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

Denominación categorías	Bandas Salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
MANDO INTERMEDIO	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€			1	100,00%	1
	12.001€-14.000€					
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€					
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
PERSONAL ADMINISTRATIVO	Menos de 7.200€					
	7.201€-12.000€	1	100,00%			1
	12.001€-14.000€	2	50,00%	2	50,00%	4
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€					
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
OPERARIOS/AS	Menos de 7.200€	3	42,86%	4	57,14%	7
	7.201€-12.000€	13	56,52%	10	43,48%	23
	12.001€-14.000€	19	18,81%	82	81,19%	101
	14.001€-18.000€					
	18.001€-24.000€					
	24.001€-30.000€					
	30.001€-36.000€					
	Más de 36.000€					
TOTAL		38	27,74%	99	72,26%	137

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	6	60,00%	4	40,00%	10
De 20 - 35 horas	32	25,20%	95	74,80%	127
De 36 - 39 horas					
40 horas					
Más de 40 horas					
TOTAL	38	27,74%	99	72,26%	137

El 92% de la plantilla se encuentra en una jornada de 20-35 horas, de ellos el 75% son hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO

TURNOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
ROTATIVOS MAÑANA-TARDE	37	35,24%	68	64,76%	105
ROTATIVOS MAÑANA-TARDE-NOCHE	1	3,13%	31	96,88%	32
TOTAL	38	27,74%	99	72,26%	137

La empresa tiene dos turnos de trabajo.

El 70% del personal tiene asignado el turno rotativo de mañana-tarde siendo el 65% hombres.

Respecto al turno rotativo de mañana-tarde-noche, el 97% de los trabajadores son hombres.

C.2 MOVIMIENTOS DE PERSONAL

INCORPORACIONES Y BAJAS

Incorporaciones y Bajas										
AÑO	Incorporaciones					Bajas				
	M	%	H	%	Total	M	%	H	%	Total
2019	33	38,8%	52	61,2%	85	31	38,8%	49	61,3%	80
2020	38	39,6%	58	60,4%	96	29	36,7%	50	63,3%	79
Total	71	39,2%	110	60,8%	181	60	37,7%	99	62,3%	159

En los dos años, tanto en las incorporaciones como en las bajas, el porcentaje de hombres es prácticamente el doble que el de mujeres.

INCORPORACIONES POR ETT (La empresa no ha tenido incorporaciones por ETT)

AÑOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
2019					
2020					
TOTAL					

INCORPORACIONES ULTIMO AÑO: TIPO DE CONTRATO

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	22	55,00%	40	64,52%	62
Temporal a Tiempo Parcial	16	88,89%	18	52,94%	34
TOTAL	38	65,52%	58	60,42%	96

El 65% de las incorporaciones que se han realizado en este último año han sido bajo la modalidad de temporal a tiempo completo.

INCORPORACIONES ULTIMO AÑO: CATEGORÍAS PROFESIONALES

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
MANDO INTERMEDIO			1	100,00%	1
OPERARIOS/AS	38	66,67%	57	60,00%	95
TOTAL	38	65,52%	58	60,42%	96

Las incorporaciones que se realizan son para operarios, algo lógico ya que, como veíamos anteriormente, el 95% de la plantilla pertenece a esta categoría.

BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS ÚLTIMO AÑO

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción baja	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	13	27,66%	34	72,34%	47
Paternidad			2	100,00%	2
Reducción de jornada por lactancia			1	100,00%	1
TOTAL	13	26,00%	37	74,00%	50

BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción baja	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	1	50,00%	1	50,00%	2
Despido	1	100,00%			1
Finalización del contrato	24	33,80%	47	66,20%	71
Cese Voluntario	3	60,00%	2	40,00%	5
TOTAL	29	36,71%	50	63,29%	79

El 90% de las bajas definitivas del último año se debe a la finalización de los contratos temporales que veíamos en las tablas anteriores.

BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO POR EDAD

Descripción de la baja	Rango de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Despido	0-19					
	20-29					
	30-45					
	Más de 45	1	100,00%			1
Finalización del contrato	0-19			1	100,00%	1
	20-29	2	22,22%	7	77,78%	9
	30-45	11	44,00%	14	56,00%	25
	Más de 45	11	30,56%	25	69,44%	36
Cese Voluntario	0-19					
	20-29					
	30-45	2	66,67%	1	33,33%	3
	Más de 45	1	50,00%	1	50,00%	2
Otros	0-19					
	20-29					
	30-45					
	Más de 45					
TOTAL		28	36,36%	49	63,64%	77

C.3 RESPONSABILIDADES FAMILIARES

(La empresa no dispone de estos datos de sus empleados)

C.4 PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

(Respecto a las promociones, no se aportan datos ya que no ha habido en el último año)

PROMOCIÓN ÚLTIMO AÑO: CATEGORÍAS PROFESIONALES A LAS QUE SE HA PROMOCIONADO

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
MANDO INTERMEDIO					
DIRECCIÓN					
TÉCNICO					
TRABAJADOR CUALIFICADO					
TOTAL					

FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO

Formación último año					
Denominación curso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ORIENTACIÓN LABORAL	11	40,74%	16	59,26%	27
SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	7	53,85%	6	46,15%	13
AGENTE DE IGUALDAD	1	100,00%			1
TOTAL	19	46,34%	22	53,66%	41

El 30% del personal de la empresa ha recibido formación en el último año, el 54% destinada a hombres.

Respecto a las materias impartidas en la formación, como podemos ver, el 34% está relacionada con igualdad.

Aspectos cualitativos

1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

A. CULTURA DE LA EMPRESA

1.1.	CULTURA DE LA EMPRESA
¿Cuáles son los objetivos empresariales?	
<ol style="list-style-type: none">1. Asegurar un puesto de trabajo digno y facilitar los ajustes personales, sociales y laborales que nuestros trabajadores con diversidad funcional necesiten para su adaptación a la actividad de la empresa y conseguir el acceso a la vida laboral ordinaria.2. Llevar a cabo un trabajo productivo y de calidad con los clientes, aumentando la competitividad en el sector3. Promover el principio de igualdad garantizando las mismas oportunidades en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo para hombres y mujeres.	

1.2.	CULTURA DE LA EMPRESA
¿Cuál es la filosofía de la empresa? (Valores y creencias)	
<p>Como Centro Especial de Empleo nuestro principal valor es social. Ofrecer una relación laboral de calidad para las personas con discapacidad, sin ningún tipo de discriminación relacionado con el género, raza, origen social o nacional, religión, discapacidad, etc., realizando las medidas de ajuste oportunas para su óptimo desarrollo y su posible paso a la empresa ordinaria. A su vez, siendo una empresa competitiva en el sector de servicios auxiliares, dada la experiencia con la que contamos y el amplio abanico de posibilidades de negocio que conlleva este sector.</p>	

1.3.	CULTURA DE LA EMPRESA
¿Qué procesos de calidad se desarrollan?	
a) Internos	
	Mejora de Rendimiento, motivación de empleados, reducción de costes, Mejora de comunicación horizontal y vertical, servicio de ajuste personal y social
b) Externos	
	Mejora de la satisfacción del cliente, mejora de la competitividad, investigación de mercado, protección de datos, selección y evaluación de proveedores

B. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

1.4.	RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?	
	El código ético o de conducta que se aplica en la cultura empresarial hace referencia al cumplimiento de la legislación, ética en el trabajo, principios de actuación del personal, a las buenas prácticas en el desarrollo del trabajo, imagen corporativa, conflicto de intereses, lucha contra la corrupción, transparencia, respeto por el medio ambiente, así como normas de comportamiento con accionistas, clientes y proveedores entre otros.

1.5.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

¿Con qué enfoque?

a) Internos

Relaciones sociales: medidas de respeto relacionadas con la raza, origen social o nacional, religión, discapacidad, género, etc., y cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

Tratamiento responsable de la información y la comunicación

Promoción de la igualdad salarial entre mujeres y hombres

b) Externos

Responsabilidad y sostenibilidad entre proveedores

Medioambiente: reducción de costes por ahorro de energía, reciclaje, uso razonable del agua y transportes alternativos

Transparencia en la información de las ayudas públicas recibidas y las contrataciones en el sector público

1.6.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?

La RSC se integra desde la Alta dirección, la cual tiene el papel fundamental de trasladar dichos valores a las personas promoviendo una ventaja competitiva sustentada en la RSE, elaborando e implementando el código ético en la empresa y fomentando su uso y difusión.

2. SELECCIÓN

2.1.	SELECCIÓN
------	-----------

¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc)

El proceso de selección se inicia cuando existe una vacante libre por nuevo servicio o nuevo puesto de trabajo, ampliación de plantilla, por sustitución para baja con derecho reserva de puesto de trabajo (médica, temporal, excedencia) o baja definitiva de la empresa.

2.2.	SELECCIÓN
------	-----------

¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

Recogida de CV por iniciativa del candidato a través de correo electrónico o registro en la web, y por la intermediación laboral con centro colaborador, como INSERTA, COCEMFE, etc.

En menos ocasiones a través de portales de empleo (infojobs, indeed, etc).

2.3.

SELECCIÓN

¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

Se puede distinguir entre varias situaciones:

- Personal de estructura: desde RRHH se detecta la ampliación o la sustitución de personal y se inicia el proceso consultándolo con la dirección de la empresa
- Personal operativo: bien por la solicitud de ampliación del servicio por parte del cliente, quien lo solicitaría a su contacto de la empresa y éste lo solicitaría a recursos humanos o bien por los responsables de operativa, quien lo trasladaría a recursos humanos.

2.4.

SELECCIÓN

¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

Desde recursos humanos, junto al agente de igualdad y el personal de apoyo, se valora el puesto y el lugar del puesto a cubrir, por si este tuviera peculiaridades (por ejemplo, conocimientos de inglés por estar en contacto con turistas). Además, el cliente puede solicitarnos perfiles más específicos. En este caso se valora desde recursos humanos, con el personal directivo, de ajuste social y la agente de igualdad, y si procede se ajusta el perfil.

2.5.

SELECCIÓN

¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?

Si

No

En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?

Tablón de anuncios, web, comunicación a responsables de equipo.

2.6. SELECCIÓN

¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

Recursos Humanos
Agente de Igualdad
Personal de Ajuste Social

2.7. SELECCIÓN

¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

Recursos Humanos
Agente de Igualdad
Personal de Ajuste Social

2.8. SELECCIÓN

¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?

Compromiso, puntualidad y profesionalidad. Experiencia y formación.

2.9. SELECCIÓN

¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

No

2.10. SELECCIÓN

¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)? SI

Se puede observar más presencia masculina en el puesto de operario/a.

3.FORMACIÓN

3.1.	FORMACIÓN
¿Existe en la empresa un Plan de Formación?	Si <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique quién diseña el contenido del plan y en base a qué criterios.	
<p>Diseñado por Recursos humanos, Agente de Igualdad y Personal de apoyo. En el último año, dada la crisis sanitaria en la que nos encontramos, ha sido complicado cumplir con la formación. No obstante, se ha ofrecido formación en la modalidad online a través de Moodle con acceso a todo el personal interesado. Los criterios para diseñar el contenido del Plan se basan en las necesidades detectadas en nuestra plantilla y en base a las necesidades generales en la actualidad (orientación laboral, TICs, igualdad etc).</p>	

3.2.	FORMACIÓN
¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?	
<p>Cuestionarios de valoración a los trabajadores y valoración del equipo</p>	

3.3.	FORMACIÓN
¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>

3.4.	FORMACIÓN
¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?	Si <input checked="" type="checkbox"/>
	N <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?	Si <input checked="" type="checkbox"/>
	N <input type="checkbox"/>

3.5.	FORMACIÓN						
¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?	Si <input checked="" type="checkbox"/>						
	No <input type="checkbox"/>						
En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Dirigida a:</th> <th style="width: 50%;">Contenido</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Operarios/as</td> <td style="text-align: center;">Sensibilización en Igualdad de Oportunidades</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aux. Técnico Educativo</td> <td style="text-align: center;">Agente de Igualdad</td> </tr> </tbody> </table>		Dirigida a:	Contenido	Operarios/as	Sensibilización en Igualdad de Oportunidades	Aux. Técnico Educativo	Agente de Igualdad
Dirigida a:	Contenido						
Operarios/as	Sensibilización en Igualdad de Oportunidades						
Aux. Técnico Educativo	Agente de Igualdad						

3.6.	FORMACIÓN
¿Se ha impartido formación específica para mujeres?	Si <input type="checkbox"/>
	N <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.	

3.7.	FORMACIÓN
¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?	
Al utilizar la modalidad online es accesible a todo el personal interesado	

3.8.	FORMACIÓN
La formación es de carácter (depende del curso)	Voluntario ✓
	Obligatorio

3.9.	FORMACIÓN
¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la compañía?	
Si.	

3.10.	FORMACIÓN
¿Cómo se difunden las ofertas de formación?	
Publicación en tablón de anuncios, correo electrónico, traslado a los jefes de equipo, etc.	

3.11.	FORMACIÓN
¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?	
La modalidad online da flexibilidad al trabajador/a, que realizando turnos rotativos lo realiza cuando lo considera oportuno.	

3.12.	FORMACIÓN
¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (Máster, etc...)?	
En el último año no se ha solicitado ninguna ayuda para formación	

4. PROMOCIÓN

4.1.	PROMOCIÓN
En líneas generales, ¿qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?	
Anuncio de promoción, entrega de solicitud y carta de candidatura.	

4.2.	PROMOCIÓN
Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal.	
Formación, experiencia y antigüedad.	

4.3.	PROMOCIÓN
¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?	Si <input checked="" type="checkbox"/>
	N <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿A través de qué medios?	
Tablón de anuncios.	

4.4.	PROMOCIÓN
¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
¿Quién puede optar a este tipo de formación?	

4.5.	PROMOCIÓN
¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique qué tipo de dificultades.	

4.6.	PROMOCIÓN
¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, detalle brevemente en que consisten.	

4.7.	PROMOCIÓN
¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?	Si <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?.	
No, por influencia cultural.	

4.8.	PROMOCIÓN
¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?	Si <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste.	
Por objetivos.	

4.9.	PROMOCIÓN
¿Existe planes de carrera en su organización?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique en qué consiste y a qué tipo de puestos se dirigen.	

4.10	PROMOCIÓN
En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbalo brevemente.	
Experiencia y consecución de objetivos.	

4.11.	PROMOCIÓN
¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?	
La Dirección de RRHH y el Director del departamento afectado.	

5. POLÍTICA SALARIAL

5.1.**POLÍTICA SALARIAL****¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?**

Responsabilidades, antigüedad y consecución de objetivos.

5.2.**POLÍTICA SALARIAL****Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios.**

Incentivos anuales por consecución de objetivos en materia de absentismo.

5.3.**POLÍTICA SALARIAL****¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?**

Responsabilidad, participación y número de trabajadores gestionados.

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

6.1.	ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	
Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:		
Guardería en la empresa		✓
Subvenciones económicas para guardería		
Servicio para el cuidado de personas dependientes		
Campamento de verano para hijas/os		
Jornadas reducidas		✓
Flexibilidad de horarios		✓
Jornada coincidente con el horario escolar		
Teletrabajo		✓
Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)		
Ampliación del permiso de maternidad o paternidad		
Otros. Cuáles.....		
*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por ley		
Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa		

6.2.	ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
¿Quiénes utilizan más esas medidas?	Mujeres <input checked="" type="checkbox"/>
	Hombres <input type="checkbox"/>
¿Cuáles considera que son las razones?	
Por tradición cultural.	

6.3.	ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
¿Cuántos trabajadores/as han sido padres/madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo.	
En el último año, 2 han sido padre, ninguna de las empleadas ha sido madre.	

6.4.	ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, razone en qué sentido.	

7.COMUNICACIÓN

7.1.	COMUNICACIÓN	
Indique cuáles son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa:		
Reuniones		✓
Presentaciones a la plantilla		
Correo electrónico		✓
Panel electrónico en ascensores		
Tablón de anuncios		
Mensajes en nómina mensual		✓
Cuestionarios de obtención de información		
Manuales		
Publicaciones		
Periódico o revista interna		
Buzón de sugerencias		
Intranet		
Otros. Cuáles: App como Telegram.		✓

7.2.	COMUNICACIÓN	
¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?	Si	<input checked="" type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?		
Trabajadores con discapacidad.		

7.3.	COMUNICACIÓN	
¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>
Indique los criterios que justifican la respuesta anterior.		
Por escaso conocimiento de la plantilla en esta información y poca difusión por parte de la empresa.		

7.4.	COMUNICACIÓN	
¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?	Si	<input checked="" type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo		
a) Indicar cuáles		
Portal del empleado.		
b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?	A menudo	<input checked="" type="checkbox"/>
	Rara vez	<input type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

8.1.	AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL	
¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres?	Si	<input checked="" type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuántas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?		

8.2.	AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL	
¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>

9. REPRESENTATIVIDAD

9.1.	REPRESENTATIVIDAD
Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, ¿en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?	
En la gestión administrativa y en los servicios de limpieza que la empresa realiza para otros clientes	
¿Y menos?	
En servicios de portería y control de accesos	
¿A qué cree que se debe?	
El sector de la limpieza es de tradición femenina esencialmente	

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10.1.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿cuáles son las conclusiones?	
Inexistencia, se detectan más como problemas laborales entre compañeros que propiamente de acoso sexual o psicológico.	

10.2.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?	Si <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
Protocolo de acoso.	

10.3.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
<p>La Ley para la Igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones 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 hayan sido objeto del mismo (art. 48.1).</p> <p>A partir de la entrada en vigor de la ley, ¿qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha?</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Un canal de denuncias - Una Comisión de seguimiento - Un procedimiento reglado - Mayor difusión entre el personal para concienciarlos de la necesidad de denunciar estas situaciones y para que adquieran confianza en la confidencialidad de datos. 	

11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

11.1.	RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	
¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?	Si	<input checked="" type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿cuáles son las conclusiones?		
Se realizan planes específicos de prevención y estudios de seguridad y salud por servicio prestado		
¿Se desprende del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿cuáles?		

11.2.	RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL
¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?	Si <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
<p>Las mujeres ocupadas tienen mejor estado de salud que las que no lo están. Aun así, los efectos de la doble carga de trabajo y las peores condiciones laborales y de trabajo a las que están sometidas hacen que su estado de salud sea peor que el de los hombres en la misma situación. Para mejorar la detección y la identificación de enfermedades laborales hay que introducir la perspectiva de género de manera transversal e impulsar estudios e investigaciones específicas. Los factores de riesgo ergonómico a los que están expuestas muchas mujeres se ven agravados por el diseño inadecuado de los puestos de trabajo. Para reducir dicha exposición hay que adaptar el puesto de trabajo a cada persona y realizar una correcta organización de las tareas. Una adecuada organización del tiempo en el trabajo, que haga compatibles la vida personal y la vida laboral y facilite la corresponsabilidad, contribuye a reducir los riesgos psicosociales y a asegurar la motivación y la productividad en el trabajo.</p>	

12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

12.1.	MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN
Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación o riesgo de exclusión?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	

12.2.	MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN
¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?	Si <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
Impartir cursos de formación al respecto.	

13. CONVENIO COLECTIVO

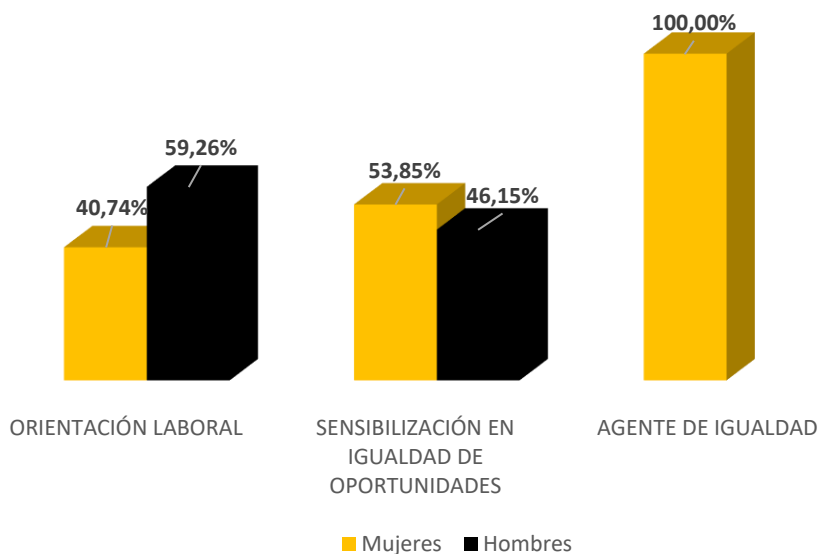
13.1.	CONVENIO COLECTIVO
¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	Sí <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	
Formación específica en materia de igualdad. Protocolo de actuación en caso de acoso y por razón de género. Protección a las víctimas de violencia de género.	

“COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES”.

Comentarios y otros	COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES
Si desea añadir algún comentario o consideración, hágalo a continuación.	

3.2 Análisis de los Datos Cuantitativos.

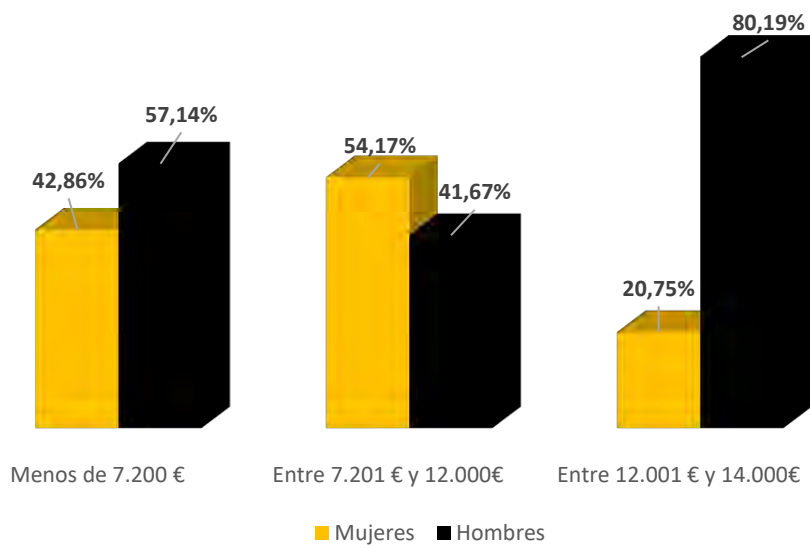
GRÁFICO 1. ¿ACCEDEN POR IGUAL MUJERES Y HOMBRES A LA FORMACIÓN OFRECIDA POR LA EMPRESA?



EN LOS CURSOS EN LOS QUE PARTICIPAN LOS EMPLEADOS, HAY UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA ENTRE AMBOS GÉNEROS.

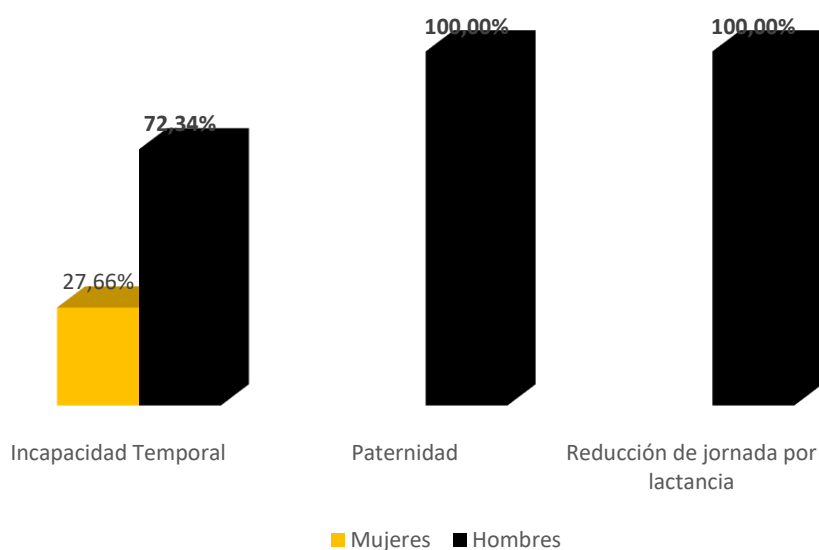
EL CURSO DE AGENTE DE IGUALDAD HA SIDO A LA EMPLEADA QUE ACTUALMENTE DESARROLLA ESAS FUNCIONES.

GRÁFICO 2. ¿COBRAN MENOS LAS MUJERES CON RESPECTO A LOS HOMBRES?



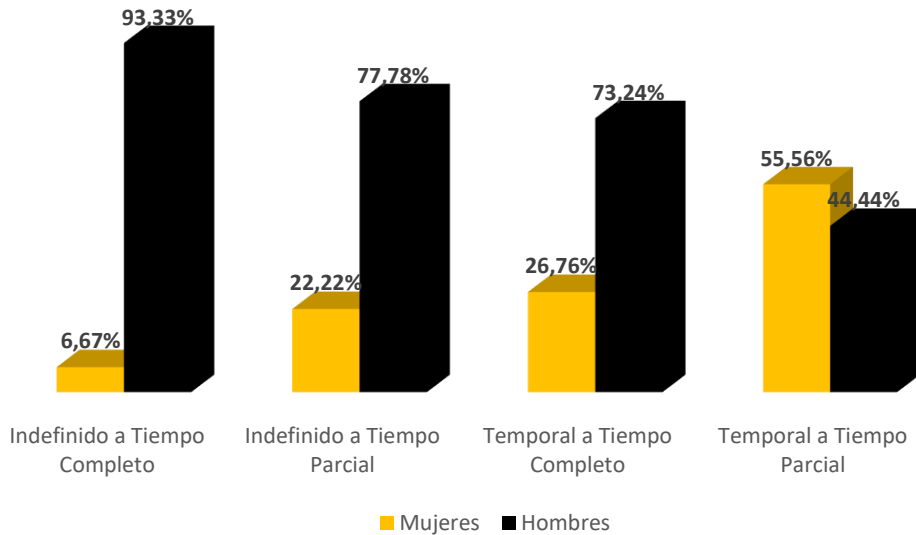
Como veíamos anteriormente, la franja donde se sitúa el 70% de la plantilla, entre 12.001€-14.000€ está compuesta al 80% por hombres, algo que coincide con la distribución de la plantilla por género dentro de la empresa.

GRÁFICO 3. ¿SE FAVORECE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL?



Se han concedido dos bajas por paternidad, ya que han sido los que en el último año han tenido hijos. Uno de ellos ha disfruta de reducción de jornada por lactancia.

GRÁFICO 4. ¿EXISTEN DIFERENCIAS EN CUANTO AL TIPO DE CONTRATO SE REFIERE?



Como observamos en las tablas, el porcentaje de mujeres frente a hombres en los contratos fijo discontinuo a tiempo completo es superior sucediendo lo contrario en la modalidad de indefinidos a tiempo completo.

3.3 Análisis de los datos cualitativos.

En conjunto, se podría decir que la empresa cumple con la igualdad entre sus trabajadores/as en todas sus medidas y acciones, nos obstante, hay que destacar el mayor número de hombres dentro de la plantilla.

Hay que añadir también, que la empresa con la implementación de este plan de igualdad busca mejorar esas medidas y acciones añadiendo las que se van a implantar para así obtener una igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y cumplir en todo momento con la normativa vigente.

Si nos centramos en un análisis más exhaustivo de estos datos, tenemos que dividir este análisis en diferentes puntos, los cuáles vamos a ver reflejados en la siguiente tabla:

EL ANÁLISIS DE LOS DATOS CUALITATIVOS	
1. Cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa	Asegurar un puesto de trabajo digno y facilitar los ajustes personales, sociales y laborales que nuestros trabajadores con diversidad funcional necesiten para su adaptación a la actividad de la empresa y conseguir el acceso a la vida laboral ordinaria.
2. Selección	En el momento en el que existe una vacante libre o se genera una necesidad de personal se procede a la recogida de CV a través de centros colaboradores o portales de empleo. Intervienen en este proceso el departamento de recursos humanos, la agente de igualdad y el personal de Ajuste social.
3. Formación	<p>A través de los cuestionarios de valoración se detectan las necesidades formativas de la plantilla ofreciendo, además, acceso a formación a toda la plantilla aún cuando no este relacionada con su puesto.</p> <p>La formación es de carácter voluntario y la difusión se realiza a través de tablón de anuncios, correo electrónico o traslado a los jefes de equipo.</p>
4. Promoción	Cuando se realiza algún proceso de promoción, éste se anuncia, se realiza la entrega de solicitudes y carta de candidatura, teniendo en cuenta, a la hora de promocionar, la formación, experiencia y antigüedad de la persona que realiza la solicitud.
5. Política Salarial	Los aumentos salariales se realizan teniendo en cuenta las responsabilidades, antigüedad y consecución de objetivos.

6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	La empresa dispone de mecanismo para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida persona, familiar y laboral como son: guardería en la empresa, jornadas reducidas, flexibilidad de horarios y teletrabajo.
7. Comunicación	Se utilizan como canales de comunicación interna: reuniones, correo electrónico, mensajes en nómina actual así como otras app. Se han realizado campañas de sensibilización para trabajadores con discapacidad. La plantilla se comunica con la empresa a menudo a través del portal del empleado.
8. Ayudas, Bonificaciones y Política Social	La empresa no se ha beneficiado de ayudas para la contratación de mujeres.
9. Representatividad	La mujeres tienen mayor presencia en la gestión administrativa y los servicios de limpieza que la empresa realiza para otros clientes, siendo menos en servicios de portería y control de accesos.
10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	A nivel de grupo, la empresa se cuenta con un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
11. Riesgos Laborales y Salud Laboral	Se realizan planes específicos de prevención y estudios de seguridad y salud por servicio prestado.
12. Mujeres en situación o riesgo de exclusión	Se imparten cursos de formación relacionados con los programas específicos para mujeres en situación o riesgo de exclusión.
13. Convenio Colectivo	En el convenio colectivo se especifican medidas referentes al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como son:

4. RESULTADO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

a) VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Para la Valoración de Puestos de PAV se han tenido en cuenta los siguientes tipos y factores, determinando el peso de importancia dentro de la empresa para su mejor análisis y aplicación a los Puestos de trabajo:

<i>TIPOS</i>	<i>PESO</i>
<i>A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES</i>	<i>35 %</i>
<i>B. RESPONSABILIDAD</i>	<i>35 %</i>
<i>C. ESFUERZO</i>	<i>20 %</i>
<i>D. CONDICIONES DE TRABAJO</i>	<i>10 %</i>
<i>TOTAL</i>	<i>100 %</i>

TIPOS	FACTORES	PESO
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<i>Formación académica</i>	25 Puntos
	<i>Idioma - Inglés</i>	5 Puntos
	<i>Destreza en el manejo de equipos y maquinaria</i>	10 Puntos
	<i>Conocimientos informáticos</i>	10 Puntos
	<i>Creatividad</i>	5 Puntos
	<i>Experiencia</i>	35 Puntos
	<i>Habilidad manual - Destreza</i>	5 Puntos
	<i>Habilidad manual - Precisión</i>	5 Puntos
		100 Puntos
B. RESPONSABILIDAD	<i>Supervisión</i>	10 Puntos
	<i>Responsabilidad en información, recursos materiales y económicos</i>	25 Puntos
	<i>Responsabilidad en el bienestar del equipo humano</i>	25 Puntos
	<i>Planificación y organización</i>	20 Puntos
	<i>Confidencialidad</i>	20 Puntos
		100 Puntos
C. ESFUERZO	<i>Postura</i>	25 Puntos
	<i>Concentración</i>	25 Puntos
	<i>Esfuerzo Emocional</i>	10 Puntos
	<i>Esfuerzo visual</i>	10 Puntos
	<i>Esfuerzo físico</i>	30 Puntos
		100 Puntos
D. CONDICIONES DE TRABAJO	<i>Viajes</i>	0 Puntos
	<i>Fines de semana</i>	50 Puntos
	<i>Nocturnidad</i>	50 Puntos
	<i>Peligrosidad</i>	0 Puntos
		100 Puntos

Aplicando dicha valoración a los Puestos de la organización se han obtenido las siguiente puntuación y escalas (4) por puesto:

PUESTO	PUNTOS	ESCALA
P03_OPERARIOS/AS	264,44	ESCALA 01
P05_ADMINISTRATIVOS	400,385	ESCALA 02
P06_PERSONAL DE APOYO	473,917	ESCALA 03
P01_MANDO INTERMEDIO	573,967	ESCALA 04
P04_DELEGADO	573,967	ESCALA 04

Se unifica dentro de las escalas los puestos de igual valor, de modo que puedan aplicarse posteriormente al registro salarial.

b) REGISTRO SALARIAL NORMALIZADO

De conformidad al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

Media Aritmética Normalizada

Importes Normalizados Globales

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	TOTAL SALARIO EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
TOTAL			-2%	7%	0%		0%
Hombre	116	218	10.768,53 €	2.766,07 €	13.534,60 €	- €	13.534,60 €
Mujer	52	108	10.969,25 €	2.566,73 €	13.535,98 €	- €	13.535,98 €

Importes normalizados según la clasificación profesional aplicable a la empresa

Salario Base Normalizado

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq
P03_OPERARIOS/AS			-3%
Hombre	113	215	10.638,05 €
Mujer	49	105	10.938,12 €
P05_ADMINISTRATIVOS			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	11.400,00 €
P06_PERSONAL DE APOYO			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	11.516,67 €
P01_MANDO INTERMEDIO			100%
Hombre	2	2	15.691,44 €
Mujer	0	0	- €
P04_DELEGADO			100%
Hombre	1	1	15.667,20 €
Mujer	0	0	- €

Complementos Salariales

	Nº	Nº SC	ANT. CONS.	INCENTIV.	NOCTURN.	FESTPRAC	H.EXTRAS	CPERS
PO3_OPERARIOS/AS			99%	-132%	71%	73%		100%
Hombre	113	215	67,12 €	53,05 €	395,15 €	312,88 €	- €	24,50 €
Mujer	49	105	0,61 €	122,96 €	113,29 €	84,80 €	83,74 €	- €
PO5_ADMINISTRATIVOS								
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	1	1	- €	- €	- €	- €	- €	- €
PO6_PERSONAL DE APOYO								
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	2	2	- €	- €	- €	- €	- €	- €
PO1_MANDO INTERMEDIO								
Hombre	2	2	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
PO4_DELEGADO				100%				
Hombre	1	1	- €	3.700,00 €	- €	- €	- €	- €
Mujer	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €

	Nº	Nº SC	P.P.EXTR.	ATR.NOM	P.TRANSPOR	P.VESTUARI	P.ACTIV.	P.TRAB.	mabs	Tot COMPLSAL Eq
PO3_OPERARIOS/AS			-15%	-25%				-334%	-334%	2%
Hombre	113	215	1.778,03 €	4,32 €	- €	- €	- €	20,19 €	14,28 €	2.669,53 €
Mujer	49	105	2.045,10 €	5,41 €	- €	- €	- €	87,65 €	61,97 €	2.605,51 €
PO5_ADMINISTRATIVOS										
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	1	1	1.899,96 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	1.899,96 €
PO6_PERSONAL DE APOYO										
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	2	2	1.949,98 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	1.949,98 €
PO1_MANDO INTERMEDIO			100%		100%		100%			100%
Hombre	2	2	3.959,96 €	- €	686,30 €	- €	148,40 €	- €	- €	4.794,66 €
Mujer	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
PO4_DELEGADO			100%		100%	100%				100%
Hombre	1	1	2.611,20 €	- €	1.984,80 €	1.321,92 €	- €	- €	- €	9.617,92 €
Mujer	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €

Total Salario Normalizado

	Nº	Nº SC	TOTAL SALARIO Eq
P03_OPERARIOS/AS			-2%
Hombre	113	215	13.307,58 €
Mujer	49	105	13.543,63 €
P05_ADMINISTRATIVOS			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	13.299,96 €
P06_PERSONAL DE APOYO			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	13.466,65 €
P01_MANDO INTERMEDIO			100%
Hombre	2	2	20.486,11 €
Mujer	0	0	- €
P04_DELEGADO			100%
Hombre	1	1	25.285,12 €
Mujer	0	0	- €

Complementos Extrasalariales (No Aplica)

Total Retribución Normalizada

	Nº	Nº SC	TOTAL RETRIBUCION Eq
P03_OPERARIOS/AS			-2%
Hombre	113	215	13.307,58 €
Mujer	49	105	13.543,63 €
P05_ADMINISTRATIVOS			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	13.299,96 €
P06_PERSONAL DE APOYO			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	13.466,65 €
P01_MANDO INTERMEDIO			100%
Hombre	2	2	20.486,11 €
Mujer	0	0	- €
P04_DELEGADO			100%
Hombre	1	1	25.285,12 €
Mujer	0	0	- €

Mediana Normalizada

Importes normalizados Globales

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	TOTAL SALARIO EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
TOTAL			0%	23%	2%		2%
Hombre	116	218	11.400,00 €	2.579,71 €	13.692,70 €	- €	13.692,70 €
Mujer	52	108	11.348,12 €	1.980,58 €	13.421,06 €	- €	13.421,06 €

Importes normalizados según la clasificación profesional aplicable a la empresa

Salario Base Normalizado

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq
PO3_OPERARIOS/AS			1%
Hombre	113	215	11.400,00 €
Mujer	49	105	11.338,04 €
PO5_ADMINISTRATIVOS			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	11.400,00 €
PO6_PERSONAL DE APOYO			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	11.516,67 €
PO1_MANDO INTERMEDIO			100%
Hombre	2	2	15.691,44 €
Mujer	0	0	- €
PO4_DELEGADO			100%
Hombre	1	1	15.667,20 €
Mujer	0	0	- €

Complementos Salariales

	Nº	Nº SC	ANT. CONS.	INCENTIV.	NOCTURN.	FESTPRAC	H.EXTRAS	CPERS
PO3_OPERARIOS/AS						100%		
Hombre	113	215	- €	- €	- €	276,65 €	- €	- €
Mujer	49	105	- €	- €	- €	- €	- €	- €
PO5_ADMINISTRATIVOS								
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	1	1	- €	- €	- €	- €	- €	- €
PO6_PERSONAL DE APOYO								
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	2	2	- €	- €	- €	- €	- €	- €
PO1_MANDO INTERMEDIO								
Hombre	2	2	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
PO4_DELEGADO				100%				
Hombre	1	1	- €	3.700,00 €	- €	- €	- €	- €
Mujer	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €

	Nº	Nº SC	P.P.EXTR.	ATR.NOM	P.TRANSPOR	P.VESTUARI	P.ACTIV.	P.TRAB.	mabs	Tot COMPLSAL Eq
PO3_OPERARIOS/AS			0%							20%
Hombre	113	215	1.899,96 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	2.496,06 €
Mujer	49	105	1.899,96 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	2.006,45 €
PO5_ADMINISTRATIVOS										
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	1	1	1.899,96 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	1.899,96 €
PO6_PERSONAL DE APOYO										
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	2	2	1.949,98 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	1.949,98 €
PO1_MANDO INTERMEDIO			100%		100%		100%			100%
Hombre	2	2	3.959,96 €	- €	686,30 €	- €	148,40 €	- €	- €	4.794,66 €
Mujer	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
PO4_DELEGADO			100%		100%	100%				100%
Hombre	1	1	2.611,20 €	- €	1.984,80 €	1.321,92 €	- €	- €	- €	9.617,92 €
Mujer	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €

Total Salario Normalizado

	Nº	Nº SC	TOTAL SALARIO Eq
P03_OPERARIOS/AS			1%
Hombre	113	215	13.647,66 €
Mujer	49	105	13.480,96 €
P05_ADMINISTRATIVOS			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	13.299,96 €
P06_PERSONAL DE APOYO			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	13.466,65 €
P01_MANDO INTERMEDIO			100%
Hombre	2	2	20.486,11 €
Mujer	0	0	- €
P04_DELEGADO			100%
Hombre	1	1	25.285,12 €
Mujer	0	0	- €

Complementos Extrasalariales (No Aplica)

Total Retribución Normalizada

	Nº	Nº SC	TOTAL RETRIBUCION Eq
P03_OPERARIOS/AS			1%
Hombre	113	215	13.647,66 €
Mujer	49	105	13.480,96 €
P05_ADMINISTRATIVOS			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	13.299,96 €
P06_PERSONAL DE APOYO			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	13.466,65 €
P01_MANDO INTERMEDIO			100%
Hombre	2	2	20.486,11 €
Mujer	0	0	- €
P04_DELEGADO			100%
Hombre	1	1	25.285,12 €
Mujer	0	0	- €

REGISTRO SALARIAL SEGÚN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Media Aritmética Normalizada

Importes normalizados globales

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	TOTAL SALARIO EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
TOTAL			-2%	7%	0%		0%
Hombre	116	218	10.768,53 €	2.766,07 €	13.534,60 €	- €	13.534,60 €
Mujer	52	108	10.969,25 €	2.566,73 €	13.535,98 €	- €	13.535,98 €

Importes normalizados según la valoración de puestos de trabajo (Escala)

Salario Base Normalizado

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq
ESCALA 01			-3%
Hombre	113	215	10.638,05 €
Mujer	49	105	10.938,12 €
ESCALA 02			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	11.400,00 €
ESCALA 03			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	11.516,67 €
ESCALA 04			100%
Hombre	3	3	15.683,36 €
Mujer	0	0	- €

Complementos Salariales

	Nº	Nº SC	ANT. CONS.	INCENTIV.	NOCTURN.	FESTPRAC	H.EXTRAS	CPERS
ESCALA 01			99%	-132%	71%	73%		100%
Hombre	113	215	67,12 €	53,05 €	395,15 €	312,88 €	- €	24,50 €
Mujer	49	105	0,61 €	122,96 €	113,29 €	84,80 €	83,74 €	- €
ESCALA 02								
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	1	1	- €	- €	- €	- €	- €	- €
ESCALA 03								
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	2	2	- €	- €	- €	- €	- €	- €
ESCALA 04				100%				
Hombre	3	3	- €	1.233,33 €	- €	- €	- €	- €
Mujer	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €

	Nº	Nº SC	P.P.EXTR.	ATR.NOM	P.TRANSPO	P.VESTUARI	P.ACTIV.	P.TRAB.	mabs	Tot COMPL.SAL Eq
ESCALA 01			-15%	-25%				-334%	-334%	2%
Hombre	113	215	1.778,03 €	4,32 €	- €	- €	- €	20,19 €	14,28 €	2.669,53 €
Mujer	49	105	2.045,10 €	5,41 €	- €	- €	- €	87,65 €	61,97 €	2.605,51 €
ESCALA 02										
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	1	1	1.899,96 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	1.899,96 €
ESCALA 03										
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	2	2	1.949,98 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	1.949,98 €
ESCALA 04			100%		100%	100%	100%			100%
Hombre	3	3	3.510,37 €	- €	1.119,13 €	440,64 €	98,93 €	- €	- €	6.402,41 €
Mujer	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €

Total Salario Equiparado

	Nº	Nº SC	TOTAL SALARIO Eq
ESCALA 01			-2%
Hombre	113	215	13.307,58 €
Mujer	49	105	13.543,63 €
ESCALA 02			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	13.299,96 €
ESCALA 03			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	13.466,65 €
ESCALA 04			100%
Hombre	3	3	22.085,78 €
Mujer	0	0	- €

Complementos Extrasalariales (No Aplica)

Total Retribución Equiparada

	Nº	Nº SC	TOTAL RETRIBUCION Eq
ESCALA 01			-2%
Hombre	113	215	13.307,58 €
Mujer	49	105	13.543,63 €
ESCALA 02			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	13.299,96 €
ESCALA 03			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	13.466,65 €
ESCALA 04			100%
Hombre	3	3	22.085,78 €
Mujer	0	0	- €

Mediana Normalizada

Importes normalizados globales

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EQUIPARADO	TOTAL COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	TOTAL SALARIO EQUIPARADO	TOTAL EXTRASALARIAL EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
TOTAL			0%	23%	2%		2%
Hombre	116	218	11.400,00 €	2.579,71 €	13.692,70 €	- €	13.692,70 €
Mujer	52	108	11.348,12 €	1.980,58 €	13.421,06 €	- €	13.421,06 €

Importes normalizados según la valoración de puestos de trabajo (Escala)

Salario Base Normalizado

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Eq
ESCALA 01			1%
Hombre	113	215	11.400,00 €
Mujer	49	105	11.338,04 €
ESCALA 02			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	11.400,00 €
ESCALA 03			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	11.516,67 €
ESCALA 04			100%
Hombre	3	3	15.667,20 €
Mujer	0	0	- €

Complementos Salariales

	Nº	Nº SC	ANT. CONS.	INCENTIV.	NOCTURN.	FESTPRAC	H.EXTRAS	CPERS
ESCALA 01						100%		
Hombre	113	215	- €	- €	- €	276,65 €	- €	- €
Mujer	49	105	- €	- €	- €	- €	- €	- €
ESCALA 02								
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	1	1	- €	- €	- €	- €	- €	- €
ESCALA 03								
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	2	2	- €	- €	- €	- €	- €	- €
ESCALA 04								
Hombre	3	3	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €

	Nº	Nº SC	P.P.EXTR.	ATR.NOM	P.TRANSPOR	P.VESTUARI	P.ACTIV.	P.TRAB.	mabs	Tot COMPL.SAL Eq
ESCALA 01			0%							20%
Hombre	113	215	1.899,96 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	2.496,06 €
Mujer	49	105	1.899,96 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	2.006,45 €
ESCALA 02										
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	1	1	1.899,96 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	1.899,96 €
ESCALA 03										
Hombre	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Mujer	2	2	1.949,98 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	1.949,98 €
ESCALA 04			100%		100%					100%
Hombre	3	3	3.849,20 €	- €	1.372,60 €	- €	- €	- €	- €	5.518,60 €
Mujer	0	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €

Total Salario Equiparado

	Nº	Nº SC	TOTAL SALARIO Eq
ESCALA 01			1%
Hombre	113	215	13.647,66 €
Mujer	49	105	13.480,96 €
ESCALA 02			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	13.299,96 €
ESCALA 03			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	13.466,65 €
ESCALA 04			100%
Hombre	3	3	20.618,80 €
Mujer	0	0	- €

Complementos Extrasalariales (No Aplica)

Total Retribución Equiparada

	Nº	Nº SC	TOTAL RETRIBUCION Eq
ESCALA 01			1%
Hombre	113	215	13.647,66 €
Mujer	49	105	13.480,96 €
ESCALA 02			
Hombre	0	0	- €
Mujer	1	1	13.299,96 €
ESCALA 03			
Hombre	0	0	- €
Mujer	2	2	13.466,65 €
ESCALA 04			100%
Hombre	3	3	20.618,80 €
Mujer	0	0	- €

Como puede observarse, y tras el análisis, tanto por la agrupación profesional como por las escalas obtenidos con la Valoración de Puestos, no existe en ningún puesto una diferencia salarial que alcance el 25% de un género respecto al otro .

c) AUDITORIA RETRIBUTIVA

De conformidad al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

PUESTO	% MUJERES	BRECHA
P03_OPERARIOS/AS	30%	-1%
P06_PERSONAL DE APOYO	100%	
P05_ADMINISTRATIVOS	100%	
P01_MANDO INTERMEDIO	0%	
P04_DELEGADO	0%	

Tan sólo en el puesto de Operarios hay una composición mixta de hombres y mujeres. Como veíamos anteriormente en el análisis del Registro Salarial, no existe brecha en dicho puesto.

Los puestos de Personal de Apoyo y Administrativos tienen 100% presencia de mujeres, al contrario de lo que sucede con los de mando intermedio y delegado.

La vigencia de la Auditoría retributiva será la misma que la de este plan de igualdad de la que forma parte, 4 años a contar desde la fecha de la firma e implantación.

5. DEFINICIÓN, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

a) Definición de Objetivos

PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL, trata para que, a través de este proyecto de igualdad recogido en el presente plan, se integre la igualdad en el trato y oportunidades entre mujeres y hombre dentro de las políticas de la empresa, a través del departamento de recursos humanos.

Este plan diseñado por PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL va a tratar de dar cumplimiento a esta igualdad a través de unos ejes de intervención, estructurados a partir del diagnóstico de género que se ha realizado.

Los ejes de intervención se estructuran en:

1. Área de acceso a la ocupación y contratación.
2. Área de conciliación y corresponsabilidad.
3. Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.
4. Área de retribuciones y auditorías salariales.
5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Para estos ejes de intervención, a continuación, se establecen medidas y acciones para su consecución.

b) Establecimiento de medidas y acciones previstas para su evaluación

Una vez recogida y analizada la información y situación de la empresa en cuanto a materia de igualdad, pasaremos a establecer las medidas y acciones que consideremos oportunas, siempre con la finalidad de mejorar los puntos débiles de

la empresa en cuanto al principio de igualdad. Teniendo en cuenta los ejes de intervención establecidos en el apartado anterior, a continuación, se establecen las medidas y acciones a partir de los siguientes ejes representados en las correspondientes tablas:

EJE 1: ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN	
- Medida: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.	
DESCRIPCIÓN	- Compromiso de no discriminación en los procesos de selección o contratación.
OBJETIVO GENERAL	- Protocolo de selección y acceso a la empresa para evitar la discriminación por género en el acceso y la contratación.
	- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- Descripción neutra del puesto de trabajo y perfil profesional ofertado.
	- Redacción de la convocatoria con lenguaje neutro e inclusivo.
	- Recepción de candidaturas mediante formulario modelo.
	- Referencia al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
RESPONSABLE	- Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Número total de procesos de selección realizados. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

EJE 2: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
- Medida: Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.	
DESCRIPCIÓN	- Garantizar la igualdad en los procesos de selección y accesos a determinadas tareas de responsabilidad.
OBJETIVO GENERAL	- Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla.
	- Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
RESPONSABLE	- Departamento de Recursos Humanos.
INDICADOR	- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
	- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.

<p>EJE 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA.</p> <p>- Medida: Igualdad de oportunidades en los procesos de formación y promoción.</p>	
DESCRIPCIÓN	- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
OBJETIVO GENERAL	- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los/as trabajadores/as.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- Facilitar a la plantilla información actualizada sobre las vacantes, con los requisitos y condiciones necesarias para el puesto en cada centro de trabajo.
	- Comunicar las oportunidades de carrera profesional en tablones de anuncios.
	- Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora y puestos a los que podrían optar por su perfil.
RESPONSABLE	- Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Formación Anual. - Número de formaciones realizadas por categorías/grupos, desagregadas por sexo. - Procedimiento desarrollo profesional. - Número de personas promocionadas por sexo, tipo de jornada y contrato.

EJE 4: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES	
- Medida: Garantizar el principio de igual retribución para trabajos de igual valor.	
DESCRIPCIÓN	- Revisión del % de trabajadores que se sitúan en las bandas salariales.
OBJETIVO GENERAL	- Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
	- Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.
RESPONSABLE	- Departamento de Recursos Humanos.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. - Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo. - Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.

EJE 5: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

- **Medida:** Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN	- Implantación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
OBJETIVO GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. - Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- Implantar un protocolo para el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en la compañía.
	- Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, adoptando todas las medidas necesarias para ello.
	- El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad.
	- Incluir en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
RESPONSABLE	- Departamento de Recursos Humanos.
INDICADOR	<ul style="list-style-type: none"> - Número de módulo o cursos formativos específicos sobre Acoso impartidos. - Realización del protocolo. - Comunicación a la plantilla.

EJE 6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

- Medida: Imagen de empresa inclusiva y no sexista.

DESCRIPCIÓN	- Corregir las manifestaciones sexistas en la imagen y trato en la organización.
OBJETIVO GENERAL	- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
	- Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
RESPONSABLE	- Departamento de Recursos Humanos.
INDICADORES	- Número de publicaciones revisadas y actualizadas. - Número y tipo de cambios realizados. - Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

6. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se llevará a cabo durante la vigencia de este Plan de Igualdad, el seguimiento de las medidas y acciones puestas en marcha, con el fin de conocer el grado de funcionamiento del Plan de Igualdad, poder así adaptarlo a las necesidades que vayan surgiendo una vez realizado el mismo.

La evaluación nos permitirá analizar el impacto que ha tenido el Plan sobre la empresa, trabajadores/as y entorno para valorar si las medidas tomadas son las adecuadas o no para seguir impulsándolas.

El objetivo principal de esta fase de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad es el de seguir y evaluar el Plan para detectar las posibles dificultades que este puede conllevar y contribuir a un mejor funcionamiento del mismo.

El seguimiento y la evaluación se realizarán de acuerdo a una serie de indicadores determinados en cada una de las "Fichas de Seguimiento y Evaluación" para cada eje de intervención.

La información obtenida del seguimiento se plasmará en un "Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad" que servirá de base para la evaluación. Por tanto, la periodicidad del seguimiento de las medidas previstas en el plan es anual.

➤ Sistema de Evaluación.

Los sistemas de evaluación y seguimiento se articulan en torno a los procedimientos y protocolos derivados de la actividad de la Unidad de Igualdad. Su seguimiento y vigilancia se lleva a cabo desde los órganos encargados del mismo por medio de indicadores, informes y registros de las acciones realizadas. Deberán emplear, en cualquier caso, las fuentes de información que sean necesarias para garantizar un correcto desempeño de su misión.

A continuación, pasamos a ver concretamente los sistemas de evaluación y seguimiento que se aplicarán a las siguientes acciones:

Evaluación de Resultados.

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
Áreas de Intervención	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Área de acceso a la ocupación y contratación.		
Área de conciliación y corresponsabilidad.		
Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.		
Área de retribuciones y auditorías salariales.		
Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
Área de comunicación y lenguaje no sexista.		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

PERSONAS BENEFICIARIAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN			
Áreas de Actuación	Mujeres	Hombres	TOTAL
Área de acceso a la ocupación y contratación.	38	99	137
Área de conciliación y corresponsabilidad.	38	99	137
Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.	38	99	137
Área de retribuciones y auditorías salariales.	38	99	137
Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	38	99	137
Área de comunicación y lenguaje no sexista.	38	99	137
TOTAL	Totalidad de la plantilla = 137		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías.

PERSONAS BENEFICIARIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL		
CATEGORÍA PROFESIONAL	Mujeres	Hombres
MANDO INTERMEDIO		1
PERSONAL ADMINISTRATIVO	3	2
OPERARIOS	35	96
TOTAL	38	99

Evaluación de proceso.

Esta evaluación de proceso se va a basar en la evaluación de los siguientes elementos del procedimiento:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

GRADO DE SISTEMATIZACIÓN			
GRADO DE SISTEMATIZACIÓN	Alto	Medio	Bajo
General			
TOTAL			

GRADO DE INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN ENTRE LA PLANTILLA			
ACCIONES DE DIFUSIÓN	Alto	Medio	Bajo
Comunicación a toda la plantilla a través de reuniones informativas.			
Entrevistas personales con cada trabajador/a.			
Formación adaptada en materia de igualdad.			
General			
TOTAL			

GRADO DE ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS			
RECURSOS HUMANOS EMPLEADOS	Alto	Medio	Bajo
Estudio de las características de cada trabajador/a.			
Análisis cuantitativo y cualitativo de la empresa.			
Puesta en marcha de calendario para la ejecución de las acciones.			
General			
TOTAL			

GRADO DE ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS MATERIALES			
RECURSOS MATERIALES EMPLEADOS	Alto	Medio	Bajo
Material didáctico para la formación en igualdad.			
Vídeos relacionados con la violencia en el ámbito laboral.			
Dinámicas grupales para compartir, opiniones o noticias de interés en materia de igualdad.			
General			
TOTAL			

GRADO DE ADECUACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE DATOS			
GRADO DE ADECUACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE DATOS	Alto	Medio	Bajo
General			
TOTAL			

Evaluación de impacto.

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS			
INDICADORES	Alto	Medio	Bajo
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			
TOTAL			

Esta evaluación de impacto se basa en evaluar la manera en la que va a afectar la implantación de las medidas que contiene el Plan de Igualdad y los efectos que van a tener sobre este.

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de la segregación vertical.
- Disminución de la segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

➤ Calendario de las Acciones a Implantar:

AÑO 2021												
MES												
ACCIÓN	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Acción 1												
Acción 2												
Acción 3												
Acción 4												
Acción 5												
Acción 6												

AÑO 2022												
MES												
ACCIÓN	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Acción 1												
Acción 2												
Acción 3												
Acción 4												
Acción 5												
Acción 6												

AÑO 2023												
MES												
ACCIÓN	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Acción 1												
Acción 2												
Acción 3												
Acción 4												
Acción 5												
Acción 6												

AÑO 2024												
MES												
ACCIÓN	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Acción 1												
Acción 2												
Acción 3												
Acción 4												
Acción 5												
Acción 6												

AÑO 2025												
MES												
ACCIÓN	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Acción 1												
Acción 2												
Acción 3												
Acción 4												
Acción 5												
Acción 6												

➤ Periodicidad de Seguimiento.

Una vez implantadas las acciones y con el fin de cumplir con lo establecido anteriormente La información obtenida del seguimiento se plasmará en un “Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad” que servirá de base para la evaluación, se crea un Comité de Seguimiento y Evaluación.

➤ Constitución del Comité de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad ha consensado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de PAV.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de PAV será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y por la RLT.

Por la parte sindical:

Gisela Ibáñez Aguado

Lourdes Calatayud Matos

Por la parte empresarial:

Gabriela Alviz Martin

Antonio Flores Balboa

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por el pleno del Comité.
- La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros (si lo hubiere), funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste. Atribuciones generales de la Comisión
 - Interpretación del Plan de Igualdad.
 - Seguimiento de su ejecución.
 - Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
 - Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
 - Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos.
 - Atribuciones específicas de la Comisión
 - Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
 - Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
 - Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
 - Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
 - Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - o Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - o El grado de ejecución de las medidas.
 - o Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - o La identificación de posibles acciones futuras.
 - Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de

su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

1. El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
2. El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
3. El grado de consecución de los resultados esperados.
4. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
5. El grado de dificultad encontrado / percibido en el desarrollo de las acciones.
6. El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
7. Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
8. El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
9. La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres. Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo. La persona responsable-coordinadora designada por la Empresa en materia de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión

PARTES FIRMANTES

Por la parte sindical:

Gisela Ibáñez Aguado

Lourdes Calatayud Matos

Por la parte empresarial:

Gabriela Alviz Martin

Antonio Flores Balboa

7. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

ACCIÓN 1	ACCIÓN A REALIZAR	MEDIOS A UTILIZAR	COSTE ANUAL
Incorporar la perspectiva de Género en los procesos de selección	Descripción neutra del puesto de trabajo y perfil profesional ofertado	Personal de RRHH	232,50 €/año
	Publicación de convocatorias en un lenguaje neutro	Portales de empleo	200 €/año

ACCIÓN 2	ACCIÓN A REALIZAR	MEDIOS A UTILIZAR	COSTE ANUAL
Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa	Establecer un procedimiento de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa	Procedimiento establecido por el departamento de RRHH	310 €/ año

ACCIÓN 3	ACCIÓN A REALIZAR	MEDIOS A UTILIZAR	COSTE ANUAL
Igualdad de oportunidades en los procesos de formación y promoción	Establecer el procedimiento a llevar a cabo para las promociones dentro de la empresa	Procedimiento establecido por el departamento de RRHH	1500 €/AÑO

ACCIÓN 5	ACCIÓN A REALIZAR	MEDIOS A UTILIZAR	COSTE ANUAL
Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo	Adaptar el protocolo sexual y por razón de sexo del grupo a la empresa y comunicarlo a los trabajadores	Realizado por el departamento de RRHH	465€/AÑO

ACCIÓN 6	ACCIÓN A REALIZAR	MEDIOS A UTILIZAR	COSTE ANUAL
Imagen de la empresa inclusiva y no sexista	Corregir las manifestaciones sexistas en la imagen y trato en la organización	Departamento de RRHH	500 €/AÑO

DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	COSTE TOTAL DE LAS ACCIONES
1750€+ IVA	3.207,50 €

8. ANEXOS.

FICHAS DE SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES QUE SE VAN A IMPLANTAR.

ACCIÓN N.º 1

AREA A DESARROLLAR

ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

DIAGNÓSTICO

Composición de la plantilla de la empresa: un 72,26% hombres frente al 27,74% de mujeres.

OBJETIVO GENERAL

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.

ACCIÓN

Compromiso de no discriminación en los procesos de selección o contratación.

PLAN DE ACCIÓN

Actividad: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.

Destinatarios: Todas las candidaturas y ofertas de empleo de la empresa.

Metodología:

- Descripción neutra del puesto de trabajo y perfil profesional ofertado.
- Redacción de la convocatoria con lenguaje neutro e inclusivo.
- Recepción de candidaturas mediante formulario modelo.
- Referencia al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Recursos:

Humanos: Personal de Recursos Humanos

Materiales: Portales de Empleo

Económicos: 432,50€ / año

Temporalización: Durante toda la vigencia del Plan

Indicadores de evaluación:

- Número total de procesos de selección realizados.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas incorporadas.

Observaciones: Implantar en todos los procesos de selección.

Propuestas de mejora: Mejora en la composición equilibrada de la plantilla.

ACCIÓN N.º 2

AREA A DESARROLLAR

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

DIAGNÓSTICO

Las medidas de conciliación son mas utilizadas por las mujeres.

OBJETIVO GENERAL

Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

ACCIÓN

Garantizar la igualdad en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

PLAN DE ACCIÓN

Actividad: Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa

Destinatarios: Todo el personal de la empresa.

Metodología:

- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla.
- Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.

Recursos:

Humanos: Departamento de Recursos Humanos

Materiales: Encuesta/Guía de medidas de conciliación.

Económicos: 310€ / año

Temporalización: Durante toda la vigencia del Plan

Indicadores de evaluación:

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.

Observaciones: Comunicación interna en la empresa.

Propuestas de mejora: Igualdad en el uso de las medidas de conciliación.

ACCIÓN N.º 3

AREA A DESARROLLAR

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA.

DIAGNÓSTICO

Los procesos de promoción interna se ven afectados por los responsabilidades familiares, afectando más a hombres que a mujeres.

OBJETIVO GENERAL

Igualdad de oportunidades en los procesos de formación y promoción.

ACCIÓN

Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.

PLAN DE ACCIÓN

Actividad: Igualdad de oportunidades en los procesos de formación y promoción

Destinatarios: Todos los trabajadores de la empresa.

Metodología:

- Facilitar a la plantilla información actualizada sobre las vacantes, con los requisitos y condiciones necesarias para el puesto en cada centro de trabajo.
- Comunicar las oportunidades de carrera profesional en tablones de anuncios.
- Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora y puestos a los que podrían optar por su perfil.
- Continuar con el plan de formación anual, incluyendo formación específica para los procesos de promoción.

Recursos:

Humanos: Departamento de Recursos Humanos.

Materiales: Guía sobre las promociones internas / Plan de formación.

Económicos: 1.500 €/año.

Temporalización: Durante toda la vigencia del Plan

Indicadores de evaluación:

- Plan de Formación Anual.
- Número de formaciones realizadas por categorías/grupos, desagregadas por sexo.
- Procedimiento desarrollo profesional.
- Número de personas promocionadas por sexo, tipo de jornada y contrato.

Observaciones: Comunicación interna en la empresa.

Propuestas de mejora: Procedimiento de promoción interna en la empresa.

ACCIÓN N.º 4

AREA A DESARROLLAR

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES

DIAGNÓSTICO

Revisión anual de la auditoría salarial realizada.

OBJETIVO GENERAL

Garantizar el principio de igual retribución para trabajos de igual valor.

ACCIÓN

- Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.

PLAN DE ACCIÓN

Actividad:

Destinatarios: Toda la plantilla de la empresa.

Metodología:

- Actualizar anualmente la Auditoría Salarial para poder comprobar que la política salarial de la empresa cumple con los principios de igualdad ante trabajos de igual valor.

Recursos:

Humanos: Departamento de Recursos Humanos.

Materiales: Informe de Auditoría Retributiva.

Económicos: 0€

Temporalización: Del 01/04/2021 al 01/04/2022

Indicadores de evaluación:

- Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.
- Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.
- Verificar si se ha analizado y actualizado la Auditoría Retributiva.

Observaciones:

Propuestas de mejora: Sistema Retributivo de la empresa.

ACCIÓN N.º 5

AREA A DESARROLLAR

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

DIAGNÓSTICO

Tienen un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a nivel de grupo de empresas.

OBJETIVO GENERAL

Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

ACCIÓN

Adaptar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del grupo a la empresa.

PLAN DE ACCIÓN

Actividad: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo

Destinatarios: La totalidad de la plantilla de la empresa.

Metodología:

- Implantar un protocolo para el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en la compañía.
- Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, adoptando todas las medidas necesarias para ello.
- El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad.
- Incluir en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- Llevar a cabo la formación planificada sobre las mujeres en situación o riesgo de exclusión.

Recursos:

Humanos: Departamento de Recursos Humanos.

Materiales: Protocolo de Acoso Sexual y por razón de Sexo.

Económicos: 465€/año.

Temporalización: Del 01/04/2021 al 01/04/2022

Indicadores de evaluación:

- Número de módulo o cursos formativos específicos sobre Acoso impartidos.

- Realización del protocolo.
- Comunicación a la plantilla.

Observaciones: Comunicación interna en la empresa.

Propuestas de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

ACCIÓN N.º 6

AREA A DESARROLLAR

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

DIAGNÓSTICO

Composición no equilibrada de la plantilla de la empresa.

OBJETIVO GENERAL

Imagen de empresa inclusiva y no sexista.

ACCIÓN

- Corregir posibles manifestaciones sexistas en la imagen y trato en la organización.

PLAN DE ACCIÓN

Actividad: Imagen de empresa inclusiva y no sexista.

Destinatarios: Todos la plantilla de la empresa.

Metodología:

- Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
- Corregir imágenes y comunicación visual que solo represente a un sexo y/o que contenga estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).

Recursos:

Humanos: Departamento de Recursos Humanos.

Materiales:

Económicos: 500€/año.

Temporalización: Durante toda la vigencia del Plan.

Indicadores de evaluación:

- Número de publicaciones revisadas y actualizadas.
- Número y tipo de cambios realizados.
- Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

Observaciones: Comunicación interna en la empresa.

Propuestas de mejora: Imagen de igualdad de la empresa.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión aplicará de la siguiente forma, en caso de producirse:

Todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación de este plan de igualdad, cualesquiera que sean, deberán de ser presentadas y tratadas dentro de la mesa de igualdad que ha sido constituida expresamente para el desarrollo de este plan y, una vez analizadas, deberán de ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes que conforman esta comisión negociadora.

10. CIERRE DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, ha sido realizado por la empresa **PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL**

Este Plan va a tener una vigencia de cuatro años, siendo la temporalidad acordada por las partes implicadas en la realización del Plan.

La gestión y el mantenimiento del presente Plan, se hará a través de una evaluación y un seguimiento de las medidas acordadas e implantadas para estudiar el grado de consecución de las mismas y ver las necesidades si fuera el caso para su correspondiente modificación.

PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, SL estará en permanente seguimiento del plan para cualquier tipo de incidencia o duda que pueda surgir durante la gestión del presente Plan de Igualdad.

Las partes implicadas en este Plan estarán obligadas a cumplir con la normativa en cuanto a la elaboración, gestión y diseño del Plan de Igualdad.

En Valencia, a 29 de Marzo de 2021.

**PLAN DE IGUALDAD
DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES**

2021-2025