

**PLAN DE IGUALDAD  
DE TRATO Y OPORTUNIDADES  
ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES  
2024-2028**

**INDICE**

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| 1. INTRODUCCIÓN .....   | 3                                    |
| 2. Presentación de la empresa .....   | 3                                    |
| Instalaciones.....  | 3                                    |
| Organización de la empresa .....  | 3                                    |
| 2.1.    Compromiso de METAL FRAME con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres...<br>3  |                                      |
| 2.2.    Ámbito de aplicación, vigencia y participantes que suscriben el Plan de Igualdad.....   | 5                                    |
| 2.3.    Legislación en materia de igualdad y referentes a los planes de igualdad para la efectiva igualdad de<br>trato y oportunidades entre mujeres y hombres.....   | 5                                    |
| 3. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD .....   | 27                                   |
| 4. FASE DE DIAGNÓSTICO .....  | 32                                   |
| 4.1.    Recogida de información y análisis de la situación de la empresa .....  | 32                                   |
| 4.2.    Análisis de los datos cuantitativos.....  | 51                                   |
| 4.3.    Análisis de los datos cualitativos. ....  | 52                                   |
| 5. RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....  | 54                                   |
| 6. RESULTADOS DEL REGISTRO SALARIAL .....   | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA.....   |                                      |
| REGISTRO SALARIAL SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....   |                                      |
| 7. AUDITORÍA RETRIBUTIVA. ....  |                                      |
| 8. DEFINICIÓN, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD .....   | 58                                   |
| 9. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....  | 68                                   |
| 10. CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....  | 79                                   |
| 11. ANEXOS. ....  | 83                                   |
| 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES<br>DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO<br>QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN..... | 97                                   |
| 13. CIERRE DEL PLAN DE IGUALDAD.....  | 98                                   |



## 1. INTRODUCCIÓN

### 2. Presentación de la empresa.

#### Metal Frame Renovables

Metal Frame es una empresa dedicada a la consultoría, diseño, fabricación, suministro y montaje de sistemas estructurales para módulos fotovoltaicos. Cuenta con un equipo humano con más de 15 años de experiencia en el desarrollo de soluciones estructurales para el sector fotovoltaico volcado al 100% en cada proyecto y cliente, así como socios en su capital, Corporación Empresarial de Extremadura www.cex.es, para afrontar grandes proyectos fotovoltaicos.

El objetivo de Metal Frame es ofrecer soluciones estructurales acordes a las demandas del mercado ofreciendo una relación calidad / precio óptimo, sin olvidar el asesoramiento y seguimiento en las fases de desarrollo del proyecto hasta su puesta en marcha. Trabajan con sistemas estructurales modulares, pensados para facilitar y agilizar el ensamblaje, utilizando uniones simples, rápidas de montar y de calidad, dando solución a cualquier disposición, ubicación y módulo fotovoltaico del mercado.

#### Instalaciones

Se encuentran ubicadas en Calle Pedregales, 16, 06400 Don Benito (Badajoz).

#### Organización de la empresa

METAL FRAME cuenta con una plantilla de 74 empleados, de los cuales 8 son mujeres y 66 son hombres.

### **2.1. Compromiso de METAL FRAME con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

METAL FRAME 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, la 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, entendiendo 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 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 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.

Firmado por la dirección a máximo nivel:

## 2.2. **Ámbito de aplicación, vigencia y participantes que suscriben el Plan de Igualdad.**

METAL FRAME aplica este Plan de Igualdad a la totalidad de su plantilla (74 empleados, 8 mujeres 66 hombres.), al igual que a todos aquellos que vayan incorporándose a la empresa.

El presente Plan de Igualdad afecta a la totalidad de la empresa Metal Frame, con sede en Calle Pedregales, 16, 06400 Don Benito (Badajoz), correspondiéndose por tanto al **ámbito provincial**.

Dicho Plan de Igualdad, con todas las medidas implantadas y orientadas a alcanzar los objetivos de este, tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de firma e implantación.

El Plan de Igualdad es suscrito, por un lado, por la representación empresarial y, por otro, por los delegados de personal en representación de los trabajadores.

## 2.3. **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 tanto los nuevos Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entraron en vigor el pasado 14 de enero y de abril, respectivamente.

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 3/2007, de 22 de marzo:

### 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 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.
4. 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.  
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 realizasen 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.

7. 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.
8. 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.
9. 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.

#### 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 de este.

El **Real Decreto 902/2020**, en vigor desde el 14 de Abril, tiene por objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes. Entre sus principales novedades resalta la regulación de los instrumentos de transparencia retributiva: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

### 3. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

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:

Juan Rafael Pineda Tejeda 33990862J – Peón de Taller

Antonio Balsera Pajuelo 53739123Z - Ingeniero

#### Representantes trabajadores y trabajadoras:

José Manuel Román Vázquez 07269606L – Delegado de Personal

Luis Miguel Lospitao Sánchez-Porro 52960323H – Delegado de Personal

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 por 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 de este.
- 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.

## FIRMAS DE LOS PARTICIPANTES:

### Parte Empresarial:

Juan Rafael Pineda Tejeda 33990862J – Peón de Taller

Antonio Balsera Pajuelo 53739123Z - Ingeniero

### Representantes trabajadores y trabajadoras:

José Manuel Román Vázquez 07269606L – Delegado de Personal

Luis Miguel Lospitao Sánchez-Porro 52960323H – Delegado de Personal



## ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

### **Parte Empresarial:**

Juan Rafael Pineda Tejeda 33990862J – Peón de Taller

Antonio Balsera Pajuelo 53739123Z - Ingeniero

### **Representantes trabajadores y trabajadoras:**

José Manuel Román Vázquez 07269606L – Delegado de Personal

Luis Miguel Lospitao Sánchez-Porro 52960323H – Delegado de Personal

Exponen que con fecha 6 de junio del 2024.

La representación de la empresa y los sindicatos, se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades en la empresa **METAL FRAME** 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 **METAL FRAME** 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 y 2 delegados del personal.

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.

En Badajoz, a 6 de junio del 2024

**PARTES FIRMANTES:****Parte Empresarial:**

Juan Rafael Pineda Tejeda 33990862J – Peón de Taller  
Antonio Balsera Pajuelo 53739123Z - Ingeniero

**Representantes trabajadores y trabajadoras:**

José Manuel Román Vázquez 07269606L – Delegado de Personal  
Luis Miguel Lospitao Sánchez-Porro 52960323H – Delegado de Personal

#### 4. FASE DE DIAGNÓSTICO.

METAL FRAME ha aplicado en esta fase de diagnóstico, un profundo análisis de género en todos sus departamentos, tomando datos referentes al año 2023.

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:

- Análisis de la política salarial de la empresa, para evitar una posible brecha salarial entre mujeres y hombres.
- Reforzar el papel de las mujeres en la empresa.
- Establecer políticas de conciliación de la vida laboral y personal.
- Medidas que completen y hagan atractivo los procesos de selección, facilitando y garantizando accesibilidad al empleo.
- Establecer una comunicación no sexista en la organización.
- Medidas que fomenten la promoción profesional dentro de la organización.
- Medidas que garanticen la seguridad y salud laboral de todos los trabajadores/as de la organización.
- Mantenimiento de las medidas en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

##### 4.1. 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. FICHA IDENTIFICATIVA DE LA EMPRESA

- Ficha de identificación de la empresa
- Plantilla desagregada por sexo

#### II. ASPECTOS CUANTITATIVOS

- Área: Proceso de selección y contratación
- Área: Clasificación profesional
- Área: Formación
- Área: Promoción profesional

- Área: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Área: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Área: Infrarrepresentación femenina
- Área: Retribuciones
- Área: Salud laboral con perspectiva de género
- Área: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Área: Comunicación y sensibilización en igualdad

### III. ASPECTOS CUALITATIVOS

- Cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa
- Proceso de selección y contratación
- Clasificación y promoción profesional
- Formación
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Salud laboral con perspectiva de género
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación

ASPECTOS CUANTITATIVOS• ASPECTOS DE LA EMPRESA

## DATOS GENERALES

|                     |  |
|---------------------|--|
| Denominación Social | Metal Frame Renovables S.L.                                    |
| Forma Jurídica      | Sociedad limitada  |
| Dirección           | Calle Pedregales, 16, Don Benito, 06400, Badajoz               |
| Teléfono            | 924290111  |
| E-Mail              | jmroman@mfrenovables.com                                       |
| Página Web          | <a href="http://www.mfrenovables.com">www.mfrenovables.com</a> |

## PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

|                                | Mujeres | %      | Hombres | %      | Total |
|--------------------------------|---------|--------|---------|--------|-------|
| Plantilla desagregada por sexo | 8       | 10,81% | 66      | 89,19% | 74    |

## PORCENTAJE PLANTILLA CON CONTRATO INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO

|                                | Mujeres | %     | Hombres | %      | Total |
|--------------------------------|---------|-------|---------|--------|-------|
| Plantilla desagregada por sexo | 5       | 8,93% | 51      | 91,07% | 56    |

## PORCENTAJE PLANTILLA CON CONTRATO TEMPORALES DESAGREGADA POR SEXO

|                                | Mujeres | %      | Hombres | %      | Total |
|--------------------------------|---------|--------|---------|--------|-------|
| Plantilla desagregada por sexo | 3       | 10,71% | 25      | 89,29% | 28    |

• CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

## DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR SINDICATO

POR PARTE DE LA EMPRESA

1. Luis Miguel Lospitao Sánchez Porro – CSIF
2. José Manuel Román Vázquez – CSIF
3. Víctor Gutiérrez Ruiz – CSIF
4. Mario Romero Cidoncha – CSIF

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

1. Enrique Blas Pineda González – CSIF



## 2. Francisco Díaz Herrera -- CSIF

## DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR EDADES

| Bandas de edades | Mujeres  | %         | Hombres  | %              | Total          |
|------------------|----------|-----------|----------|----------------|----------------|
| Menos de 20 años | 0        | 0%        | 0        | 0%             | 0              |
| 21 – 25 años     | 0        | 0%        | 2        | 33,33%         | 33,33%         |
| 26 – 35 años     | 0        | 0%        | 1        | 16,66%         | 16,66%         |
| 36 – 45 años     | 0        | 0%        | 3        | 50,00%         | 50,00%         |
| 46 años y más    | 0        | 0%        | 0        | 0%             | 0              |
| <b>TOTAL</b>     | <b>0</b> | <b>0%</b> | <b>6</b> | <b>100,00%</b> | <b>100,00%</b> |

## DISTRIBUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

| Denominación categorías | Mujeres | %  | Hombres | %      | Total  |
|-------------------------|---------|----|---------|--------|--------|
| PEÓN                    | 0       | 0% | 2       | 33,33% | 33,33% |
| GRADUADOS SOCIALES      | 0       | 0% | 2       | 33,33% | 33,33% |
| DIRECTOR TÉCNICO        | 0       | 0% | 1       | 16,66% | 16,66% |
| DIRECTOR FINANCIERO     | 0       | 0% | 1       | 16,66% | 16,66% |

## SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN

| Sindicato | % Representación |
|-----------|------------------|
| CSIF      | 100,00%          |

- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA**

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

| Rango edades | Mujeres  | %             | Hombres   | %             | Total     |
|--------------|----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| 20 o menos   | 0        | 0%            | 2         | 100%          | 2         |
| 21 a 30      | 5        | 19,23%        | 21        | 80,77%        | 26        |
| 31 a 40      | 2        | 8%            | 23        | 92%           | 25        |
| 41 a 50      | 0        | 0%            | 13        | 100%          | 13        |
| 51 a 60      | 1        | 14,29%        | 6         | 85,71%        | 7         |
| >60          | 0        | 0%            | 1         | 100%          | 1         |
| <b>TOTAL</b> | <b>8</b> | <b>10,81%</b> | <b>66</b> | <b>89,19%</b> | <b>74</b> |



## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS

| Tipo de contrato   | Mujeres  | %             | Hombres   | %             | Total     |
|--|----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO   | 1        | 2,5%          | 39        | 97,5%         | 40        |
| INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA / EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL | 1        | 50%           | 1         | 50%           | 2         |
| INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS  | 0        | 0%            | 1         | 100%          | 1         |
| INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.  | 3        | 27,7%         | 8         | 72,73%        | 11        |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO   | 0        | 0%            | 1         | 100%          | 1         |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO  | 2        | 11,76%        | 15        | 88,24%        | 17        |
| DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO - PRÁCTICAS   | 1        | 50%           | 1         | 50%           | 2         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>8</b> | <b>10,81%</b> | <b>66</b> | <b>89,19%</b> | <b>74</b> |

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

| Antigüedad   | Mujeres  | %             | Hombres   | %             | Total     |
|--------------|----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| 0 a 1 años   | 2        | 28,57%        | 5         | 71,43%        | 7         |
| 1 a 3 años   | 5        | 8,62%         | 53        | 91,38%        | 58        |
| 3 a 5 años   | 1        | 11,11%        | 8         | 88,89%        | 9         |
| <b>TOTAL</b> | <b>8</b> | <b>10,81%</b> | <b>66</b> | <b>89,19%</b> | <b>74</b> |



## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

| Denominación Categorías  | Mujeres  | %             | Hombres   | %             | Total     |
|--------------------------|----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| PEÓN DE MONTAJE          | 0        | 0%            | 16        | 100%          | 16        |
| PEÓN DE FÁBRICA          | 3        | 16,67%        | 15        | 83,33%        | 18        |
| CONTRAMAESTRE DE MONTAJE | 0        | 0%            | 4         | 100%          | 4         |
| OFICIAL 2ª DE MONTAJE    | 0        | 0%            | 19        | 100%          | 19        |
| INGENIERA/O              | 2        | 33,33%        | 4         | 66,67%        | 6         |
| RECURSOS HUMANOS         | 0        | 0%            | 2         | 100%          | 2         |
| DIRECTOR FINANCIERO      | 0        | 0%            | 1         | 100%          | 1         |
| AUXILIAR ADMINISTRACIÓN  | 1        | 100%          | 0         | 0%            | 1         |
| TÉCNICOS ORGANIZACIÓN 2ª | 1        | 100%          | 0         | 0%            | 1         |
| DIRECTOR TÉCNICO         | 0        | 0%            | 1         | 100%          | 1         |
| GRADUADA EN MARKETING    | 1        | 100%          | 0         | 0%            | 1         |
| DIRECTOR DE CONSTRUCCIÓN | 0        | 0%            | 1         | 100%          | 1         |
| CONSEJERO DELEGADO       | 0        | 0%            | 1         | 100%          | 1         |
| JEFE DE PROYECTOS        | 0        | 0%            | 1         | 100%          | 1         |
| JEFE DE TALLER           | 0        | 0%            | 1         | 100%          | 1         |
| <b>TOTAL</b>             | <b>8</b> | <b>10,81%</b> | <b>66</b> | <b>89,19%</b> | <b>74</b> |



## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES SIN COMPENSACIONES EXTRASALARIALES EFECTIVAS

| Bandas Salariales      | Mujeres  | %             | Hombres   | %             | Total     |
|------------------------|----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| Más de 18001€          | 4        | 13,33%        | 26        | 86,67%        | 30        |
| Entre 12001 € y 18000€ | 1        | 12,5%         | 7         | 87,5%         | 8         |
| Entre 7201 € y 12000€  | 2        | 14,29%        | 12        | 85,71%        | 14        |
| Menos de 7200 €        | 1        | 4,55%         | 21        | 95,45%        | 22        |
| <b>TOTAL</b>           | <b>8</b> | <b>10,81%</b> | <b>66</b> | <b>89,19%</b> | <b>74</b> |

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES CON COMPENSACIONES EXTRASALARIALES EFECTIVAS

| Bandas Salariales      | Mujeres  | %             | Hombres   | %             | Total     |
|------------------------|----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| Más de 18001€          | 4        | 13,33%        | 26        | 86,67%        | 30        |
| Entre 12001 € y 18000€ | 1        | 12,50%        | 7         | 87,50%        | 8         |
| Entre 7201 € y 12000€  | 2        | 14,29%        | 12        | 85,71%        | 14        |
| Menos de 7200 €        | 1        | 4,55%         | 21        | 95,45%        | 22        |
| <b>TOTAL</b>           | <b>8</b> | <b>10,81%</b> | <b>66</b> | <b>89,19%</b> | <b>74</b> |



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

| <b>Denominación categorías</b>  | <b>Bandas Salariales</b>     | <b>M</b> | <b>%</b> | <b>H</b> | <b>%</b> | <b>Total</b> |
|---------------------------------|------------------------------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| <b>PEÓN DE MONTAJE</b>          | <b>Más 15001€</b>            | 0        | 0%       | 2        | 100%     | 2            |
|                                 | <b>Entre 7201 € y 15000€</b> | 0        | 0%       | 6        | 100%     | 6            |
|                                 | <b>Menos de 7200 €</b>       | 0        | 0%       | 8        | 100%     | 8            |
| <b>PEÓN DE FÁBRICA</b>          | <b>Más 15001€</b>            | 0        | 0%       | 9        | 100%     | 9            |
|                                 | <b>Entre 7201 € y 15000€</b> | 2        | 100%     | 0        | 0%       | 2            |
|                                 | <b>Menos de 7200 €</b>       | 1        | 14,29%   | 6        | 85,71    | 7            |
| <b>CONTRAMAESTRE DE MONTAJE</b> | <b>Más 15001€</b>            | 0        | 0%       | 3        | 100%     | 3            |
|                                 | <b>Entre 7201 € y 15000€</b> | 0        | 0%       | 1        | 100%     | 1            |
|                                 | <b>Menos de 7200 €</b>       | 0        | 0%       | 0        | 0%       | 0            |
| <b>OFICIAL 2ª DE MONTAJE</b>    | <b>Más 15001€</b>            | 0        | 0%       | 8        | 100%     | 8            |
|                                 | <b>Entre 7201 € y 15000€</b> | 0        | 0%       | 4        | 100%     | 4            |
|                                 | <b>Menos de 7200 €</b>       | 0        | 0%       | 7        | 100%     | 7            |
| <b>INGENIERA/O</b>              | <b>Más 15001€</b>            | 2        | 33,33%   | 4        | 66,67%   | 6            |
|                                 | <b>Entre 7201 € y 15000€</b> | 0        | 0%       | 0        | 0%       | 0            |
|                                 | <b>Menos de 7200 €</b>       | 0        | 0%       | 0        | 0%       | 0            |
| <b>RECURSOS HUMANOS</b>         | <b>Más 15001€</b>            | 0        | 0%       | 1        | 100%     | 1            |
|                                 | <b>Entre 7201 € y 15000€</b> | 0        | 0%       | 1        | 100%     | 1            |
|                                 | <b>Menos de 7200 €</b>       | 0        | 0%       | 0        | 0%       | 0            |
| <b>DIRECTOR FINANCIERO</b>      | <b>Más 15001€</b>            | 0        | 0%       | 1        | 100%     | 1            |
|                                 | <b>Entre 7201 € y 15000€</b> | 0        | 0%       | 0        | 0%       | 0            |
|                                 | <b>Menos de 7200 €</b>       | 0        | 0%       | 0        | 0%       | 0            |
| <b>AUXILIAR ADMINISTRACIÓN</b>  | <b>Más 15001€</b>            | 1        | 100%     | 0        | 0%       | 1            |
|                                 | <b>Entre 7201 € y 15000€</b> | 0        | 0%       | 0        | 0%       | 0            |
|                                 | <b>Menos de 7200 €</b>       | 0        | 0%       | 0        | 0%       | 0            |
| <b>TÉCNICOS ORGANIZACIÓN 2ª</b> | <b>Más 15001€</b>            | 1        | 100%     | 0        | 0%       | 1            |
|                                 | <b>Entre 7201 € y 15000€</b> | 0        | 0%       | 0        | 0%       | 0            |
|                                 | <b>Menos de 7200 €</b>       | 0        | 0%       | 0        | 0%       | 0            |
| <b>DIRECTOR TÉCNICO</b>         | <b>Más 15001€</b>            | 0        | 0%       | 1        | 100%     | 1            |
|                                 | <b>Entre 7201 € y 15000€</b> | 0        | 0%       | 0        | 0%       | 0            |



|                          |                       |   |        |    |        |    |
|--------------------------|-----------------------|---|--------|----|--------|----|
|                          | Menos de 7200 €       | 0 | 0%     | 0  | 0%     | 0  |
| GRADUADA EN MARKETING    | Más 15001€            | 1 | 100%   | 0  | 0%     | 1  |
|                          | Entre 7201 € y 15000€ | 0 | 0%     | 0  | 0%     | 0  |
|                          | Menos de 7200 €       | 0 | 0%     | 0  | 0%     | 0  |
| DIRECTOR DE CONSTRUCCIÓN | Más 15001€            | 0 | 0%     | 1  | 100%   | 1  |
|                          | Entre 7201 € y 15000€ | 0 | 0%     | 0  | 0%     | 0  |
|                          | Menos de 7200 €       | 0 | 0%     | 0  | 0%     | 0  |
| CONSEJERO DELEGADO       | Más 15001€            | 0 | 0%     | 1  | 100%   | 1  |
|                          | Entre 7201 € y 15000€ | 0 | 0%     | 0  | 0%     | 0  |
|                          | Menos de 7200 €       | 0 | 0%     | 0  | 0%     | 0  |
| JEFE DE PROYECTOS        | Más 15001€            | 0 | 0%     | 0  | 0%     | 0  |
|                          | Entre 7201 € y 15000€ | 0 | 0%     | 1  | 100%   | 1  |
|                          | Menos de 7200 €       | 0 | 0%     | 0  | 0%     | 0  |
| JEFE DE TALLER           | Más 15001€            | 0 | 0%     | 1  | 100%   | 1  |
|                          | Entre 7201 € y 15000€ | 0 | 0%     | 0  | 0%     | 0  |
|                          | Menos de 7200 €       | 0 | 0%     | 0  | 0%     | 0  |
| TOTAL                    |                       | 8 | 10,81% | 66 | 89,19% | 74 |

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO

| N.º de horas | Mujeres  | %             | Hombres   | %             | Total     |
|--------------|----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| 40 horas     | 8        | 10,81%        | 66        | 89,19%        | 74        |
| <b>TOTAL</b> | <b>8</b> | <b>10,81%</b> | <b>66</b> | <b>89,19%</b> | <b>74</b> |

- MOVIMIENTOS DE PERSONAL**

## INCORPORACIONES Y BAJAS

| AÑO          | Incorporaciones |               |           |               |           | Bajas    |              |           |               |           |
|--------------|-----------------|---------------|-----------|---------------|-----------|----------|--------------|-----------|---------------|-----------|
|              | M               | %             | H         | %             | Total     | M        | %            | H         | %             | Total     |
| 2023         | 2               | 12,50%        | 14        | 87,50%        | 16        | 2        | 5,40%        | 35        | 94,59%        | 37        |
| <b>Total</b> | <b>2</b>        | <b>12,50%</b> | <b>14</b> | <b>87,50%</b> | <b>16</b> | <b>2</b> | <b>5,40%</b> | <b>35</b> | <b>94,59%</b> | <b>37</b> |

## INCORPORACIONES ULTIMO AÑO: CATEGORÍAS PROFESIONALES

| Categoría                | Mujeres  | %             | Hombres   | %             | Total     |
|--------------------------|----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| PEÓN DE MONTAJE          | 0        | 0%            | 7         | 43,75%        | 43,75%    |
| PEÓN DE FÁBRICA          | 1        | 6,25%         | 1         | 6,25%         | 12,50%    |
| CONTRAMAESTRE DE MONTAJE | 0        | 0%            | 0         | 0%            | 0         |
| OFICIAL 2ª DE MONTAJE    | 0        | 0%            | 3         | 18,75%        | 0         |
| INGENIERA/O              | 1        | 6,25%         | 2         | 12,50%        | 18,75%    |
| RECURSOS HUMANOS         | 0        | 0%            | 1         | 6,25%         | 6,25%     |
| DIRECTOR FINANCIERO      | 0        | 0%            | 0         | 0%            | 0         |
| AUXILIAR ADMINISTRACIÓN  | 0        | 0%            | 0         | 0%            | 0         |
| TÉCNICOS ORGANIZACIÓN 2ª | 0        | 0%            | 0         | 0%            | 0         |
| DIRECTOR TÉCNICO         | 0        | 0%            | 0         | 0%            | 0         |
| GRADUADA EN MARKETING    | 0        | 0%            | 0         | 0%            | 0         |
| DIRECTOR DE CONSTRUCCIÓN | 0        | 0%            | 0         | 0%            | 0         |
| CONSEJERO DELEGADO       | 0        | 0%            | 0         | 0%            | 0         |
| JEFE DE PROYECTOS        | 0        | 0%            | 0         | 0%            | 0         |
| JEFE DE TALLER           | 0        | 0%            | 0         | 0%            | 0         |
| <b>TOTAL</b>             | <b>2</b> | <b>12,50%</b> | <b>14</b> | <b>87,50%</b> | <b>16</b> |

## BAJAS DEFINITIVAS ULTIMO AÑO



| Descripción baja          | Mujeres  | %         | Hombres   | %             | Total     |
|---------------------------|----------|-----------|-----------|---------------|-----------|
| Finalización del contrato | 0        | 0%        | 14        | 18,92%        | 14        |
| <b>TOTAL</b>              | <b>0</b> | <b>0%</b> | <b>14</b> | <b>18,92%</b> | <b>14</b> |

## BAJAS DEFINITIVAS ULTIMO AÑO POR EDAD

| Categoría                | Mujeres  | %            | Hombres   | %             | Total     |
|--------------------------|----------|--------------|-----------|---------------|-----------|
| PEÓN DE MONTAJE          | 0        | 0%           | 14        | 37,84%        | 14        |
| PEÓN DE FÁBRICA          | 2        | 5,40%        | 7         | 18,92%        | 9         |
| CONTRAMAESTRE DE MONTAJE | 0        | 0%           | 1         | 2,70%         | 1         |
| OFICIAL 2ª DE MONTAJE    | 0        | 0%           | 12        | 32,43%        | 12        |
| INGENIERA/O              | 0        | 0%           | 0         | 0%            | 0         |
| RECURSOS HUMANOS         | 0        | 0%           | 0         | 0%            | 0         |
| DIRECTOR FINANCIERO      | 0        | 0%           | 0         | 0%            | 0         |
| AUXILIAR ADMINISTRACIÓN  | 0        | 0%           | 0         | 0%            | 0         |
| TÉCNICOS ORGANIZACIÓN 2ª | 0        | 0%           | 0         | 0%            | 0         |
| DIRECTOR TÉCNICO         | 0        | 0%           | 0         | 0%            | 0         |
| GRADUADA EN MARKETING    | 0        | 0%           | 0         | 0%            | 0         |
| DIRECTOR DE CONSTRUCCIÓN | 0        | 0%           | 0         | 0%            | 0         |
| CONSEJERO DELEGADO       | 0        | 0%           | 0         | 0%            | 0         |
| JEFE DE PROYECTOS        | 0        | 0%           | 1         | 2,70%         | 1         |
| JEFE DE TALLER           | 0        | 0%           | 0         | 0%            | 0         |
| <b>TOTAL</b>             | <b>2</b> | <b>5,40%</b> | <b>35</b> | <b>94,59%</b> | <b>37</b> |

- RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

## NUMERO DE HIJOS

| Nº de hijas/os | Mujeres | %   | Hombres | %    | Total |
|----------------|---------|-----|---------|------|-------|
| 4              | 0       | 0%  | 0       | 0%   | 0     |
| 3              | 0       | 0%  | 1       | 100% | 1     |
| 2              | 1       | 25% | 3       | 75%  | 4     |
| 1              | 0       | 0%  | 8       | 100% | 8     |
| 0              | 0       | 0%  | 0       | 0%   | 0     |



|              |          |               |           |               |           |
|--------------|----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| No informado | 7        | 11,48%        | 54        | 88,52%        | 61        |
| <b>TOTAL</b> | <b>8</b> | <b>10.81%</b> | <b>66</b> | <b>89.19%</b> | <b>74</b> |

- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

PROMOCIONES ULTIMO AÑO

|                            | Mujeres | %  | Hombres | %     | Total |
|----------------------------|---------|----|---------|-------|-------|
| Promociones del último año | 0       | 0% | 4       | 6,06% | 6,06% |

TIPOS DE PROMOCIONES ULTIMO AÑO

| Tipo de Promoción                               | Mujeres  | %         | Hombres  | %            | Total        |
|---|----------|-----------|----------|--------------|--------------|
| Ascensos a cargos superiores dentro de su Dpto. | 0        | 0%        | 4        | 6,06%        | 6,06%        |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>0</b> | <b>0%</b> | <b>4</b> | <b>6,06%</b> | <b>6,06%</b> |

CATEGORÍAS PROFESIONALES A LAS QUE SE HA PROMOCIONADO

| Categoría Profesional             | Mujeres  | %         | Hombres  | %            | Total        |
|-----------------------------------|----------|-----------|----------|--------------|--------------|
| <b>OFICIAL 2ª A CONTRAMAESTRE</b> | 0        | 0%        | 3        | 4,54%        | 4,54%        |
| <b>PEÓN A ENCARGADO</b>           | 0        | 0%        | 1        | 1,51%        | 1,51%        |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>0</b> | <b>0%</b> | <b>4</b> | <b>6,06%</b> | <b>6,06%</b> |

FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO

| CURSO  | Mujeres | %    | Hombres | %    | Total |
|--|---------|------|---------|------|-------|
| PRL 8H TRABAJOS EN ALTURAS                                     | -       | 0%   | 4       | 100% | 4     |
| SEMINARIO DE FINANZAS OPERATIVAS PARA DIRECTIVOS Y EMPRESARIOS | -       | 0%   | 1       | 100% | 1     |
| CUALIFICACIÓN AVANZADA EN PRL Y PRIMEROS AUXILIOS              | -       | 0%   | 1       | 100% | 1     |
| NÓMINAS, SEGURIDAD SOCIAL Y CONTRATACIÓN LABORAL               | -       | 0%   | 1       | 100% | 1     |
| CONTABILIDAD PRÁCTICA PARA PYMES                               | 1       | 100% | -       | 0%   | 1     |
| OPERADOR DE MÁQUINA TELESCÓPICA                                | -       | 0%   | 1       | 100% | 1     |
| PRL 8H TRABAJOS EN ALTURAS                                     | -       | 0%   | 3       | 100% | 3     |



|   |   |        |   |        |   |
|---|---|--------|---|--------|---|
| IA: HERRAMIENTAS PARA DISEÑO Y CREADORES      | 1 | 100%   | - | 0%     | 1 |
| LAS 5S: HERRAMIENTAS DE LEAN MANUFACTURING    | - | 0%     | 1 | 100%   | 1 |
| ÁNÁLISIS POR ELEMENTOS FINITOS CON SOLIDWORKS | 1 | 33.33% | 2 | 66.67% | 3 |
| SIMULACIÓN DE FLUIDOS CON SOLIDWORKS          | 1 | 33.33% | 2 | 66.67% | 3 |



ASPECTOS CUALITATIVOS

**DIAGNÓSTICO CUALITATIVO**

EMPRESA: METAL FRAME RENOVABLES S.L.

FECHA DE REALIZACIÓN: 27/03/2024

Se realiza este diagnóstico cualitativo para obtener información sobre los datos retributivo ara que refleje la situación salarial de la empresa.

Se incluirá información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa.

Se detallarán, para cada una de dichas materias:

Procesos de selección y contratación > Formación > Promoción profesional > Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres> Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral > Retribuciones > Infrarrepresentación femenina > Prevención del acoso sexual y por razón de sexo > Otras materias de análisis.

**CULTURA DE LA EMPRESA**

|  |   |
|--|---|
| ¿Cuáles son los objetivos empresariales?                   | Ofrecer soluciones estructurales acordes a las demandas del mercado ofreciendo una relación calidad / precio óptimo, sin olvidar el asesoramiento y seguimiento en las fases de desarrollo del proyecto hasta su puesta en marcha |
| ¿Cuál es la filosofía de la empresa? (Valores y creencias) | Hacer sentir al trabajador parte de la empresa, escucha activa, atención personalizada e individualizada y profesionalización de los servicios prestados.   |
| ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?                   |   |
| ¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?         |   |
| ¿Con qué enfoque?  |   |
| ¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?           |   |



| PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN   |   |
|---|---|
| ¿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) | Necesidades de producción, adaptación a nuevos productos y servicios del sector, profesionalización del servicio prestado, contar con los mejores profesionales en plantilla, etc.                        |
| ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?  | Base de datos de CV y portales de empleo como LinkedIn  |
| ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?  | Lo solicita el Dpto. de RR.HH. de la empresa a través de anuncios de ofertas de empleo en LinkedIn  |
| ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?  | Lo define Dirección a través de reuniones presenciales junto con el Consejo de Administración de la Empresa.  |
| ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa? En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?  | Sí, se realizan a través de la plataforma Bizneo.   |
| ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toma de contacto</li> <li>2. Entrevista (presencial o telemática)</li> <li>3. Pedido de referencias a empresas donde haya trabajado el seleccionado.</li> </ol> |
| ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?   | Dpto. de RR.HH. y Dirección de la empresa.  |
| ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?  | Dirección.  |
| ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?   | Disponibilidad geográfica, disponibilidad para trabajo en Don Benito, conocimientos en cálculo de estructuras, etc.   |
| ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?  | No.   |
| ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)? En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan:                    | Sí, en concreto el Dpto. de Construcción, ya que requieren trabajos muy físicos y con cambios de localidad muy frecuentes.  |



| FORMACIÓN  |   |
|--|---|
| ¿Existe en la empresa un Plan de Formación? En caso afirmativo, indique quién diseña el contenido del plan y en base a qué criterios.                              | No.   |
| ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?  | Según encuestas a trabajadores y según determinación de formaciones por parte de Dirección. |
| ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos, de habilidades...)?  | Técnicos y prevención de riesgos laborales.   |
| ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?   | Dependiendo del curso a realizar.   |
| ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres?  | No.   |
| ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?   | NS/NC   |
| Los cursos se realizan:  | Dentro y fuera de horario de trabajo.   |
| Si se imparten cursos fuera del horario laboral, ¿qué tipo y para qué puestos?   | Cursos para Ingeniería.   |
| ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?   | Sí.   |
| ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?  | Sí.   |
| ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido. | Sí, se impartió a toda la plantilla.  |
| ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?  | No.   |
| ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?   | Dependiendo de la formación a realizar y del puesto al que aplique.                         |
| La formación es de carácter  | Formativo.  |
| ¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la compañía?   | Sí.   |
| ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?  | A través de correo electrónico.   |
| ¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?  | De que la modalidad del curso sea presencial u online.                                      |
| ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (Máster, etc....)?  | Sí.   |

| CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL   |   |
|---|---|
| En líneas generales, ¿qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?  | Según valía y antigüedad.   |
| Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Antigüedad</li> <li>2. Valía</li> <li>3. Compromiso</li> <li>4. Sentimiento de permanencia</li> </ol> |
| ¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?<br>En caso afirmativo, ¿A través de qué medios?   | No se ha dado aún.  |
| ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?<br>¿Quién puede optar a este tipo de formación?   | No.   |
| ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?<br>En caso afirmativo, indique qué tipo de dificultades.  | No.   |
| ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?<br>En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consisten                                       | No.   |
| ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?<br>En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones? | No.   |
| ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?<br>En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste.  | Sí, a través de encuestas personales.   |
| ¿Existe planes de carrera en su organización?<br>En caso afirmativo, indique en qué consiste y a qué tipo de puestos se dirigen   | No.   |
| ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?  | Dirección y RR.HH.  |

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

|   |            |
|---|------------|
| 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:                         | -          |
| ¿Quiénes utilizan más esas medidas?<br>¿Cuáles considera que son las razones?   | -          |
| ¿Cuántos trabajadores/as han sido padres/madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo.   | 1 - Hombre |
| 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?<br>En caso afirmativo, razone en qué sentido. | No.        |

**INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

|  |  |
|--|--|
| ¿Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?<br>¿Y menos? | Más: Administración<br>Menos: Construcción |
|--|--|

**RETRIBUCIONES**

|   |  |
|---|--|
| ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?                                | Rendimiento en el último año y facturación alcanzada por la persona. |
| Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios.                              | Incentivos por facturación y atracción de nuevos clientes a cartera. |
| ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales? | Facturación anual.   |

**SALUD LABORAL**

|  |     |
|--|-----|
| ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral?  | No. |
| ¿Se desprende del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?<br>En caso afirmativo, ¿cuáles?   | No. |
| ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?<br>En caso afirmativo, indicar cuáles. | No. |



**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? En caso afirmativo, ¿cuáles son las conclusiones?                   | Sí, se realizaron encuestas anónimas y no se detectó ninguna posible situación o indicios. |
| 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?<br>En caso afirmativo, indicar cuáles. | No.  |
| 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?                               | Ninguna.   |

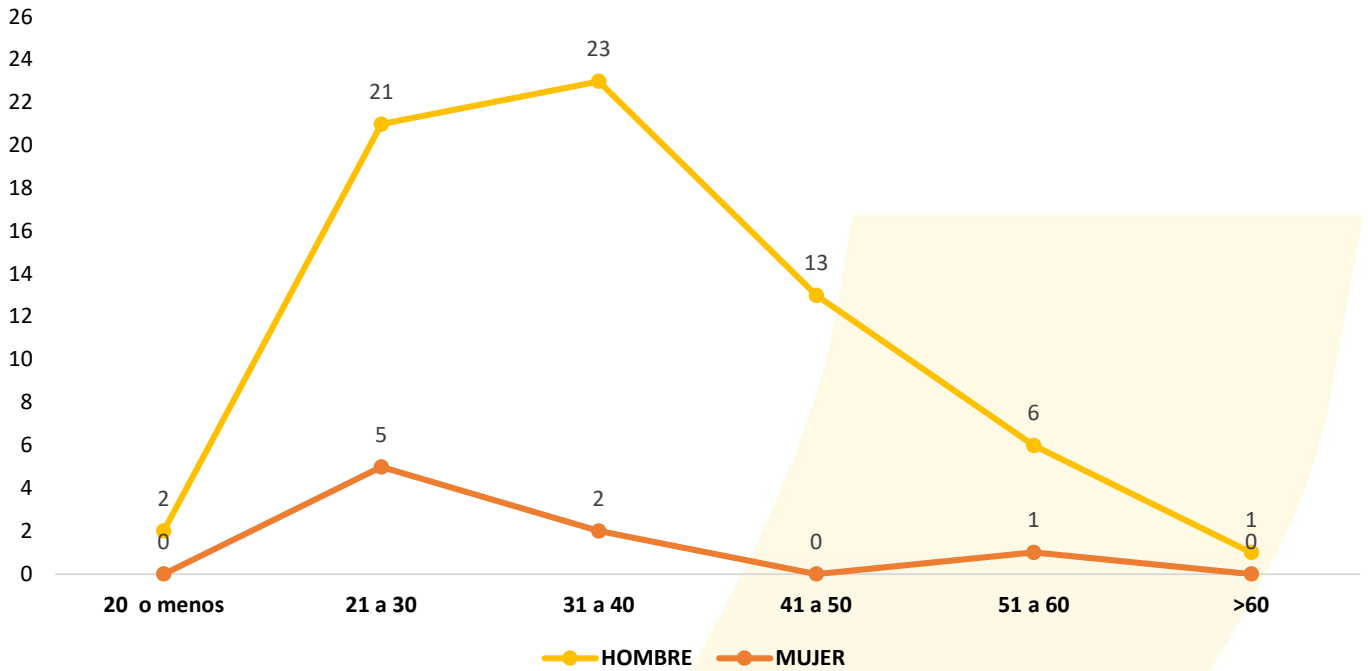
**COMUNICACIÓN**

|  |   |
|--|---|
| Indique cuáles son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa:  | Correo electrónico y Bizneo.  |
| ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico?<br>En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello? | Sí, se dio una charla formativa sobre sensibilización y protección integral contra la violencia sexual y de género en la empresa. |
| ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?<br>Indique los criterios que justifican la respuesta anterior. | Sí. Alto porcentaje de contratación de mujeres en puestos que requieren de titulación y toma de responsabilidades.                |
| ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?<br>En caso afirmativo, indicar cuáles  | Sí, a través de correo electrónico, Bizneo y el canal de denuncias.   |

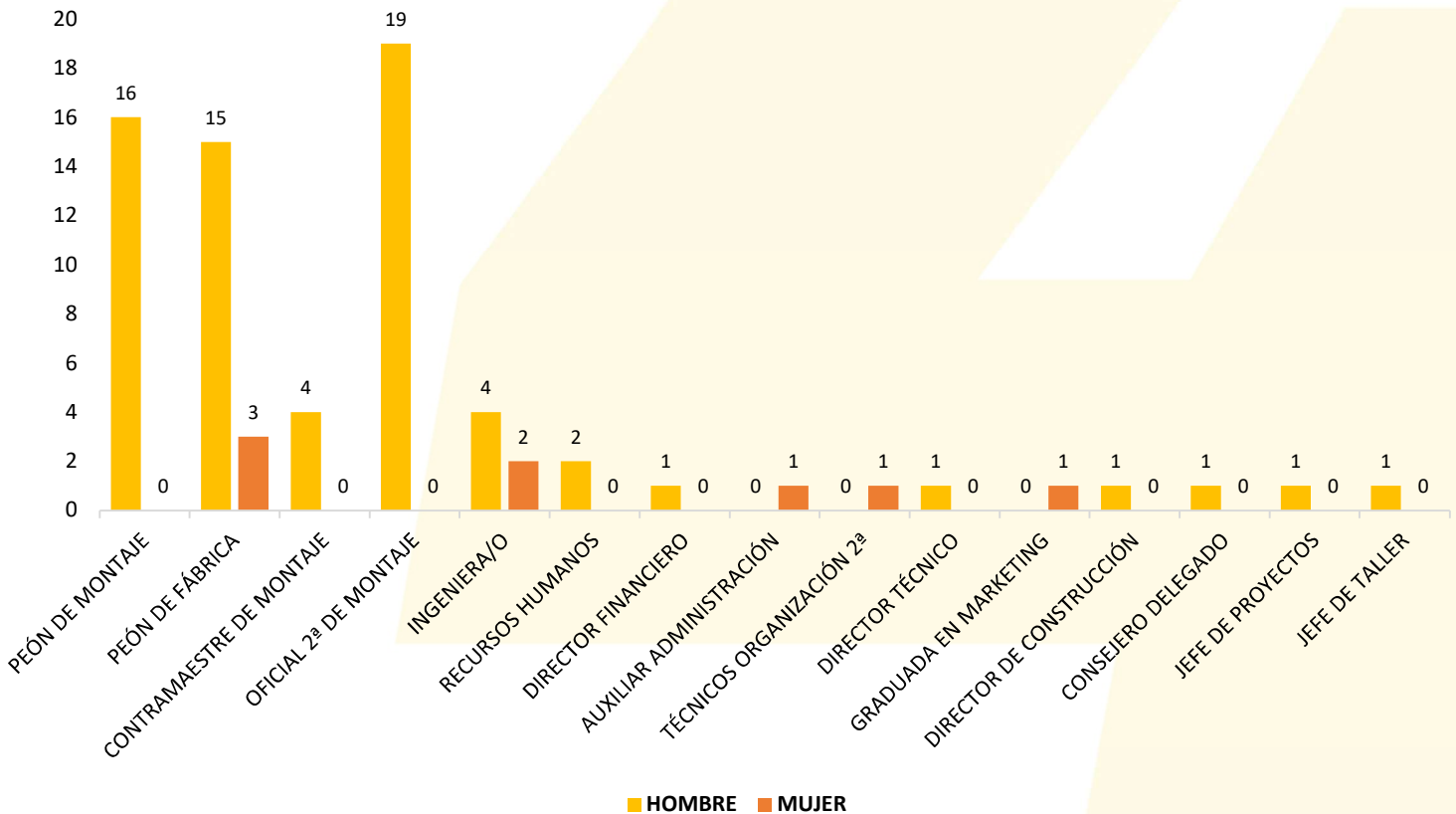
4.2. Análisis de los datos cuantitativos.

Realizamos el análisis de los datos cuantitativos que se han detallado anteriormente:

Nº PERSONAS, POR RANGO DE EDAD



Nº MUJERES Y HOMBRES POR CATEGORÍA



#### 4.3. Análisis de los datos cualitativos.

En conjunto, se podría decir que la empresa cumple con la igualdad entre sus trabajadores/as generalmente. 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 realizamos un análisis más exhaustivo de los datos cualitativos, tenemos que dividir este análisis en diferentes puntos, los cuáles vamos a ver reflejados en la siguiente tabla:

| ANÁLISIS DE LOS DATOS CUALITATIVOS                                   |   |
|--|---|
| <b>1. Cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa</b> | Los objetivos empresariales se centran en ofrecer soluciones estructurales que se ajusten a las demandas del mercado, garantizando una óptima relación calidad-precio y brindando asesoramiento y seguimiento durante todas las etapas del desarrollo del proyecto hasta su implementación. En cuanto a la filosofía de la empresa, se enfoca en involucrar al trabajador como parte integral de la organización, promoviendo la escucha activa, proporcionando atención personalizada e individualizada, y buscando la profesionalización de los servicios ofrecidos.  |
| <b>2. Selección</b>  | La empresa inicia procesos de selección y contratación debido a las necesidades de producción, adaptación a nuevos productos y servicios del sector, profesionalización del servicio prestado, así como para contar con los mejores profesionales en plantilla. Utilizan diversos sistemas de reclutamiento, desde portales de empleo como LinkedIn como la utilización de bases de datos de CV. Además, se hace una publicación interna de la vacante a través de Bizneo. No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía, aunque es cierto que en determinados departamentos hay una predominancia masculina, en concreto en el departamento de Construcción, debido a que se desarrollan trabajos muy físicos y con cambios de localidad muy frecuentes. |
| <b>3. Formación</b>  | Aunque la empresa carece de un Plan de Formación, realiza encuestas a los trabajadores para detectar necesidades al respecto. Los cursos son accesibles para todo el personal y se realizan tanto dentro como fuera del horario de trabajo. Aquellos que se imparten fuera del horario laboral corresponden con formación de ingeniería. La selección de participantes se basa en la idoneidad para aplicar los conocimientos en sus puestos de trabajo. Además, existe la modalidad presencial y online.   |
| <b>4. Promoción</b>  | La empresa utiliza la antigüedad, la valía, el compromiso y el sentimiento de permanencia como criterios para la promoción, siendo éste mismo el orden de importancia. Dirección y RRHH son quienes intervienen en la decisión en un supuesto de promoción interna, aunque aún no se ha dado el caso.   |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>5. Política Salarial</b></p>   | <p>La empresa decide los aumentos salariales basándose en criterios como el rendimiento del último año y la facturación personal alcanzada. En cuanto a los incentivos y beneficios, se deciden en relación a la facturación alcanzada y a la atracción de nuevos clientes a cartera. La distribución de estos incentivos y beneficios sociales se determina según la facturación anual.</p> |
| <p><b>6. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación</b></p>           | <p>En el último año, se registró un trabajador que fue padre. En relación con las solicitudes de reducción de jornada laboral, se reconoce que no afectaría de manera alguna a la situación laboral dentro de la empresa.</p>  |
| <p><b>7. Comunicación</b></p>  | <p>La empresa utiliza diversos canales de comunicación interna, como correo electrónico, Bizneo y el canal de denuncias. Con anterioridad, se ha realizado una campaña de comunicación o sensibilización sobre temas específicos, concretamente, una charla formativa sobre sensibilización y protección integral contra la violencia sexual y de género en la empresa.</p>                  |
| <p><b>8. Representatividad</b></p>   | <p>La representatividad en la empresa tiene una composición mayoritaria de mujeres en puestos de administración e inferior, en puestos relacionados con las construcción.</p>  |
| <p><b>9. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo</b></p> | <p>Se han realizado encuestas anónimas con el fin de detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, en las que no se detectó ninguna posible situación, ni indicios.</p>   |



## 5. RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Para la Valoración de Puestos de METAL FRAME 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:

| TIPOS                       | PESO         |
|-----------------------------|--------------|
| A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES | 30 %         |
| B. RESPONSABILIDAD          | 35 %         |
| C. ESFUERZO                 | 20 %         |
| D. CONDICIONES DE TRABAJO   | 15 %         |
| <b>TOTAL</b>                | <b>100 %</b> |

| TIPOS                              | FACTORES                                      | PESO       |
|------------------------------------|---|------------|
| <b>A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES</b> | Formación académica                           | 25 Puntos  |
|                                    | Idioma - Inglés / Francés                     | 5 Puntos   |
|                                    | Destreza en el manejo de equipos y maquinaria | 10 Puntos  |
|                                    | Conocimientos informáticos                    | 10 Puntos  |
|                                    | Creatividad                                   | 15 Puntos  |
|                                    | Experiencia                                   | 15 Puntos  |
|                                    | Habilidad manual - Destreza                   | 10 Puntos  |
|                                    | Habilidad manual - Precisión                  | 10 Puntos  |
|                                    |   | 100 Puntos |
| <b>B. RESPONSABILIDAD</b>          | Organización del trabajo                      | 35 Puntos  |
|                                    | Responsabilidad recursos materiales           | 15 Puntos  |
|                                    | Supervisión                                   | 15 Puntos  |
|                                    | Responsabilidad equipo humano                 | 25 Puntos  |
|                                    | Confidencialidad                              | 10 Puntos  |
|                                    |   | 100 Puntos |
| <b>C. ESFUERZO</b>                 | Postura                                       | 20 Puntos  |
|                                    | Concentración                                 | 40 Puntos  |
|                                    | Esfuerzo Emocional - Plazos                   | 10 Puntos  |
|                                    | Esfuerzo visual                               | 15 Puntos  |
|                                    | Esfuerzo físico                               | 15 Puntos  |
|                                    |   | 100 Puntos |
| <b>D. CONDICIONES DE TRABAJO</b>   | Viajes  | 80 Puntos  |
|                                    | Fines de semana                               | 20 Puntos  |
|                                    | Nocturnidad                                   | 0 Puntos   |
|                                    | Peligrosidad                                  | 0 Puntos   |
|                                    |   | 100 Puntos |



Aplicando dicha Valoración a los Puestos de la organización:

| <b>PUESTO</b>                   |
|---------------------------------|
| <b>PEÓN DE MONTAJE</b>          |
| <b>PEÓN DE FÁBRICA</b>          |
| <b>CONTRAMAESTRE DE MONTAJE</b> |
| <b>OFICIAL 2ª DE MONTAJE</b>    |
| <b>INGENIERA/O</b>              |
| <b>RECURSOS HUMANOS</b>         |
| <b>DIRECTOR FINANCIERO</b>      |
| <b>AUXILIAR ADMINISTRACIÓN</b>  |
| <b>TÉCNICOS ORGANIZACIÓN 2ª</b> |
| <b>DIRECTOR TÉCNICO</b>         |
| <b>GRADUADA EN MARKETING</b>    |
| <b>DIRECTOR DE CONSTRUCCIÓN</b> |
| <b>CONSEJERO DELEGADO</b>       |
| <b>JEFE DE PROYECTOS</b>        |
| <b>JEFE DE TALLER</b>           |

Se han obtenido las siguiente puntuación y escalas \*(9) por puesto:

| PUESTO                   | PUNTOS | ESCALA    |
|--------------------------|--------|-----------|
| CONSEJERO DELEGADO       | 737,59 | ESCALA 01 |
| DIRECTOR TÉCNICO         | 687,76 | ESCALA 02 |
| DIRECTOR FINANCIERO      | 667,33 | ESCALA 02 |
| CONTRAMAESTRE DE MONTAJE | 659,68 | ESCALA 02 |
| RECURSOS HUMANOS         | 647,90 | ESCALA 03 |
| DIRECTOR DE CONSTRUCCIÓN | 632,54 | ESCALA 03 |
| JEFE DE TALLER           | 596,43 | ESCALA 04 |
| JEFE DE PROYECTOS        | 560,21 | ESCALA 04 |
| INGENIERA/O              | 553,49 | ESCALA 05 |
| GRADUADA EN MARKETING    | 414,61 | ESCALA 06 |
| OFICIAL 2ª DE MONTAJE    | 405,80 | ESCALA 06 |
| PEÓN DE MONTAJE          | 329,32 | ESCALA 07 |
| TÉCNICOS ORGANIZACIÓN 2ª | 252,72 | ESCALA 08 |
| AUXILIAR ADMINISTRACIÓN  | 197,81 | ESCALA 09 |
| PEÓN DE FÁBRICA          | 181,29 | ESCALA 09 |

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

*\* Dicha escala está diseñada por una diferencia de puntos entre cada uno de los grupos, considerando esta diferencia como la más ajustada para poder clasificar posteriormente a cada grupo en diferentes escalas. Se agrupan por puntos de igual valor*

## 6. DEFINICION, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

### 6.1. Definición de objetivos.

**METAL FRAME**, 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 **METAL FRAME** 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:

- Eje 1: Compromiso de igualdad en la empresa.
- Eje 2: Desarrollo y Promoción Profesional.
- Eje 3: Mujeres en Situación de Riesgo o Exclusión Social.
- Eje 4: Política retributiva.
- Eje 5: Formación.
- Eje 6: Prevención del Acoso sexual o por razón de sexo.
- Eje 7: Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Eje 8: Riesgos Laborales y Salud Laboral.
- Eje 9: Comunicación.

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

### 6.2. 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: COMPROMISO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA**

**- Medida: Promover la Igualdad de Oportunidades en la cultura empresarial como uno de los valores estratégicos y prioritario.**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>DESCRIPCIÓN</b>           | - Información en materia de igualdad de oportunidades.  |
| <b>OBJETIVO GENERAL</b>      | - Promover y comprometer a cada uno de los trabajadores/as de la empresa en materia de igualdad e informar de todas las medidas implantadas en el Plan de Igualdad.           |
| <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> | - Informar a todos los departamentos de METAL FRAME de las medidas y acciones adquiridas en el Plan de Igualdad.<br><br>- Información en materia de igualdad de oportunidades |
| <b>RESPONSABLE</b>           | - Departamento de Recursos Humanos.   |
| <b>INDICADOR</b>             | - % de alcance de la comunicación.  |



**EJE 2: PROMOCIÓN PROFESIONAL**

**- Medida: Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.**

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <p><b>DESCRIPCIÓN</b></p>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registrar en el «Seguimiento Profesional» anual de cada persona trabajadora interesada o no en promocionar y sus motivos.</li> <li>- Establecer una “hoja de ruta”, que enumera las metas profesionales a corto, mediano y largo plazo que se esperan de un trabajador.</li> </ul>   |
| <p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres, creando un Plan de Carrera que fomente la participación de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad en la empresa.</li> </ul>  |
| <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unificar criterios para los casos de promoción.</li> <li>- Incorporar un procedimiento de actuación para casos referentes a la exclusión de las mujeres dentro de la organización.</li> </ul>  |
| <p><b>RESPONSABLE</b></p>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamento de Administración / Recursos Humanos.</li> <li>- Consultora externa.</li> </ul>   |
| <p><b>INDICADOR</b></p>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generación del protocolo.</li> <li>- Comunicación a la plantilla del manual.</li> <li>- Número de procesos de promoción realizados.</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.</li> </ul> |



**EJE 3: SITUACIÓN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL****- Medida: Introducir programa o llevar a cabo iniciativas contra la exclusión social de mujeres.**

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>DESCRIPCIÓN</b>           | - Introducir un plan de actuación contra la exclusión social en la empresa.                                    |
| <b>OBJETIVO GENERAL</b>      | - Realizar actividades o iniciativas que fomenten la inclusión de las mujeres en el seno social de la empresa. |
| <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> | - Garantizar que se cumplen las propuestas que realice la empresa en términos sociales.                        |
| <b>RESPONSABLE</b>           | - Departamento de Administración / Recursos Humanos.   |
| <b>INDICADOR</b>             | - Informe sobre participación y seguimiento de las acciones sociales de la empresa.                            |



**EJE 4: POLÍTICA RETRIBUTIVA**

**- Medida: Equiparar la composición de las bandas salariales en cuanto a la distribución de género.**

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>DESCRIPCIÓN</b>           | - Revisión del % de trabajadores que se sitúan en las bandas salariales.   |
| <b>OBJETIVO GENERAL</b>      | - Alcanzar una composición equilibrada de ambos géneros en todas las bandas salariales.  |
| <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar los promedios de retribución para salarios, por rangos de antigüedad y puestos.</li> <li>- Garantizar la igualdad en retribución en trabajos de igual valor.</li> <li>- Revisión de los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que sigan respondiendo a criterios claros, objetivos y neutros.</li> </ul> |
| <b>RESPONSABLE</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamento de Recursos Humanos.</li> <li>- Consultora externa.</li> </ul>   |
| <b>INDICADOR</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- % de la composición de las bandas salariales por género.</li> <li>- Revisión de la Auditoría Salarial y Registro Retributivo.</li> </ul>  |

| EJE 5: FORMACIÓN   |   |
|--|---|
| - Medida: Realización de un curso en igualdad dirigido a toda la plantilla |   |
| DESCRIPCIÓN  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración / Realización de un curso en igualdad accesible para todos los trabajadores/as de la organización.</li> <li>- Concienciación y sensibilización sobre igualdad de género.</li> <li>- Realización de cursos formativos mixtos, con el fin de equiparar la participación de las mujeres en puestos ocupados “normalmente por hombres”.</li> </ul> |
| OBJETIVO GENERAL   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alcanzar un compromiso en igualdad en todo el entorno de la empresa.</li> </ul>  |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS  | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Alcanzar cuotas más altas en cursos de formación en los puestos ocupados “normalmente por hombres”.</li> </ul>  |
| RESPONSABLE  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamento de Administración / Recursos Humanos.</li> <li>- Consultora externa.</li> </ul>   |
| INDICADOR  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- % de participación a los cursos de igualdad que organice la empresa.</li> <li>- Revisión del grado de cumplimiento de los cursos por parte de los trabajadores/as.</li> </ul>  |



**EJE 6: PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO****- Medida: Creación del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.**

|                       |  |
|-----------------------|--|
| DESCRIPCIÓN           | - Elaboración de medidas de apoyo contra el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género.   |
| OBJETIVO GENERAL      | - Elaboración del protocolo para garantizar la seguridad y todos los derechos de los trabajadores/as.  |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | - Garantizar que se cumplen los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.<br>- Revisar y actualizar Protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico o moral. |
| RESPONSABLE           | - Departamento de Administración / Recursos Humanos.<br>- Consultora externa.  |
| INDICADOR             | - Alcance de la comunicación sobre la plantilla.   |



**EJE 7: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

**- Medida: Informar sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos.**

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>DESCRIPCIÓN</b>           | - Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. |
| <b>OBJETIVO GENERAL</b>      | - Informar al comité y revisar periódicamente los disfrutes y permisos, para garantizar una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.                                    |
| <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> | - Garantizar que se cumplen los derechos estipulados en el convenio de aplicación de la empresa en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.                        |
| <b>RESPONSABLE</b>           | - Departamento de Administración / Recursos Humanos.   |
| <b>INDICADOR</b>             | - Informe sobre comunicación a la Comisión de Seguimiento.   |



**EJE 8: SALUD LABORAL**

**- Medida: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>DESCRIPCIÓN</b>           | - Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras. |
| <b>OBJETIVO GENERAL</b>      | - Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.  |
| <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> | - Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.             |
| <b>RESPONSABLE</b>           | - Departamento de Administración / Recursos Humanos.  |
| <b>INDICADOR</b>             | - Informe sobre comunicación a la Comisión de Seguimiento.  |



**EJE 9: COMUNICACIÓN**

**- Medida: Introducir la dimensión de género en la política de comunicación de la empresa.**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>DESCRIPCIÓN</b>           | - Introducir la dimensión de género en la política de comunicación de la empresa.   |
| <b>OBJETIVO GENERAL</b>      | - Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas. |
| <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> | - Adoptar un lenguaje no sexista en todos los escritos del Organismo.   |
| <b>RESPONSABLE</b>           | - Departamento de Administración / Recursos Humanos.<br>- Consultora externa.   |
| <b>INDICADOR</b>             | - Informe sobre comunicación a la Comisión de Seguimiento.  |



## 7. 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 y 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 de este.

El seguimiento y la evaluación se realizarán de acuerdo con 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.

### 7.1. 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:



## 7.1.1. 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 Compromiso de Igualdad                            |                   |                 |
| Área de Promoción Profesional                             |                   |                 |
| Área de Mujeres en Situación de Riesgo o Exclusión Social |                   |                 |
| Área de Retribución                                       |                   |                 |
| Área de Formación   |                   |                 |
| Área de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo   |                   |                 |
| Área de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar        |                   |                 |
| Área de Salud Laboral                                     |                   |                 |
| Área de Comunicación                                      |                   |                 |
| <b>TOTAL</b>  |                   |                 |

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

| PERSONAS BENEFICIARIAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN     |         |         |       |
|---|---------|---------|-------|
| Áreas de Actuación                                | Mujeres | Hombres | TOTAL |
| Compromiso de Igualdad                            |         |         |       |
| Promoción Profesional                             |         |         |       |
| Mujeres en Situación de Riesgo o Exclusión Social |         |         |       |
| Política retributiva                              |         |         |       |
| Formación   |         |         |       |
| Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo   |         |         |       |
| Conciliación de la Vida Laboral y Familiar        |         |         |       |
| Salud Laboral                                     |         |         |       |
| Comunicación                                      |         |         |       |

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías.

| PERSONAS BENEFICIARIAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL |         |         |
|--|---------|---------|
| Categoría Profesional                            | Mujeres | Hombres |
|  |         |         |
|  |         |         |
|  |         |         |
|  |         |         |
|  |         |         |
|  |         |         |
|  |         |         |
| TOTAL  |         |         |



**7.1.2. 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.

| <b>GRADO DE SISTEMATIZACIÓN</b> |             |              |             |
|---------------------------------|-------------|--------------|-------------|
| <b>GRADO DE SISTEMATIZACIÓN</b> | <b>Alto</b> | <b>Medio</b> | <b>Bajo</b> |
| General                         |             |              |             |
| <b>TOTAL</b>                    |             |              |             |

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

| <b>GRADO DE ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</b> |  |  |  |
|--|--|--|--|
|--|--|--|--|



| 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   |      |       |      |
| <b>TOTAL</b>  |      |       |      |

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

| GRADO DE ADECUACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE DATOS |      |       |      |
|--|------|-------|------|
| GRADO DE ADECUACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE DATOS | Alto | Medio | Bajo |
| General  |      |       |      |
| <b>TOTAL</b>   |      |       |      |

### 7.1.3. 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:<br>¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?  |      |       |      |
| Disminución de segregación horizontal:<br>¿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.  |      |       |      |
| <b>TOTAL</b>  |      |       |      |



Esta evaluación de impacto se basa en evaluar la manera en la que va a afectar a 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.

**7.1.4. Calendario.**

| CALENDARIZACIÓN DE LAS ACCIONES AÑOS 2022-2026             | PLAZOS DE EJECUCIÓN  |
|--|--|
| Acción 1: Compromiso en Igualdad de la Empresa.            | <p>Fecha de Inicio ejecución de la acción<br/><b>01/09/2024</b></p> <p>Fecha Fin ejecución de la acción:<br/><b>01/09/2028</b></p> |
| Acción 2: Promoción Profesional.                           |  |
| Acción 3: Política Retributiva.                            |  |
| Acción 4: Formación.                                       |  |
| Acción 5: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. |  |
| Acción 6: Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.      |  |
| Acción 7: Salud Laboral.                                   |  |
| Acción 8: Situación o riesgo de exclusión.                 |  |
| Acción 9: Comunicación.                                    |  |

A este respecto, hay que aclarar que en este calendario únicamente establece el plazo máximo de ejecución de las acciones según la duración estimada del Plan de Igualdad.

Mas adelante encontraremos, el cronograma especificando la temporalidad, las fichas de acción y seguimiento correspondientes a cada medida.



| 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  |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 7  |   |    |     |    |   |    |     |      | ■  | ■ | ■  | ■   |
| Acción 8  |   |    |     |    |   |    |     |      | ■  | ■ | ■  | ■   |
| Acción 9  |   |    |     |    |   |    |     |      | ■  | ■ | ■  | ■   |
| Acción 10 |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 11 |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    | ■   |

| 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  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Acción 7  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Acción 8  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Acción 9  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Acción 10 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Acción 11 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| AÑO 2026  |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
|-----------|---|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|
| 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  |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 7  |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 8  |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 9  |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 10 |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 11 |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |



| AÑO 2027  |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
|-----------|---|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|
| 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  |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 7  |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 8  |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 9  |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 10 |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 11 |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |

| AÑO 2028 |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
|----------|---|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|
| 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 |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 7 |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |
| Acción 8 |   |    |     |    |   |    |     |      |    |   |    |     |



|           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Acción 9  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Acción 10 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Acción 11 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |



## 8. CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad ha consensuado 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 **METAL FRAME**.

### Composición

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

#### **Parte Empresarial:**

Juan Rafael Pineda Tejeda 33990862J – Peón de Taller

Antonio Balsera Pajuelo 53739123Z - Ingeniero

#### **Representantes trabajadores y trabajadoras:**

José Manuel Román Vázquez 07269606L – Delegado de Personal

Luis Miguel Lospitao Sánchez-Porro 52960323H – Delegado de Personal

### 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



**Parte Empresarial:**

Juan Rafael Pineda Tejeda 33990862J – Peón de Taller

Antonio Balsera Pajuelo 53739123Z - Ingeniero

**Representantes trabajadores y trabajadoras:**

José Manuel Román Vázquez 07269606L – Delegado de Personal

Luis Miguel Lospitao Sánchez-Porro 52960323H – Delegado de Personal



9. ANEXOS.

| <b>FICHA DE ACCIÓN Nº 1</b>   |                   |              |                   |
|---|-------------------|--------------|-------------------|
| <b>ÁREA: Compromiso de Igualdad en la Empresa</b>   |                   |              |                   |
| <b>ACCIÓN Nº 1 Denominación: Compromiso de Igualdad</b>   |                   |              |                   |
|   | Inicio            | Finalización | *Plazo Estimativo |
| Fecha Plan:   | 01/09/2024        | 01/09/2028   |                   |
| Periodicidad:   | Acción Permanente |              |                   |
| Plazo Implantación:   |                   |              |                   |
| <b>Objetivos</b>  |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover y comprometer a cada uno de los trabajadores/as de la empresa en materia de igualdad e informar de todas las medidas implantadas en el Plan de Igualdad.</li> </ul> |                   |              |                   |
| <b>Descripción</b>  |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Información en materia de igualdad de oportunidades.</li> </ul>  |                   |              |                   |
| <b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>  |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- % de Participación y Realización.</li> </ul>   |                   |              |                   |
| <b>Personal a quien va dirigida la acción</b>   |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A todos los trabajadores/as de la empresa.</li> </ul>  |                   |              |                   |
| <b>Personal responsable</b>   |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento establecido por el Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>   |                   |              |                   |
| <b>Personal participante (Toda la plantilla)</b>  |                   |              |                   |
| <b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>   |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal de recursos humanos a través de la web de la empresa y/o a través de circular por correo electrónico.</li> </ul>  |                   |              |                   |
| <b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>   |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Web de la empresa.</li> <li>- Correo electrónico.</li> </ul>   |                   |              |                   |
| <b>Comentarios</b>  |                   |              |                   |

| <b>SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA</b>  |   |
|---|---|
| Situación de la medida:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas:</li> <li>- Acciones en ejecución:</li> <li>- Acciones no realizadas:</li> </ul>   |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de recursos humanos:</li> <li>- Falta de recursos materiales:</li> <li>- Falta de tiempo:</li> <li>- Falta de participación:</li> <li>- Descoordinación con otros departamentos:</li> <li>- Desconocimiento del desarrollo:</li> <li>- Otros motivos (especificar):</li> </ul> |
| Logro de los indicadores:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)</li> </ul>  |
| Registro de dificultades:   |   |
| Soluciones emprendidas en su caso:  |   |



|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Necesidades surgidas:            |   |
| Observaciones/Aspectos destacar: | a |
| Propuestas de mejora:            |   |

**FICHA DE ACCIÓN Nº 2**

**ÁREA: Selección**

**ACCIÓN Nº 2 Denominación: Selección**

|                     |                   |              |                   |
|---------------------|-------------------|--------------|-------------------|
|                     | Inicio            | Finalización | *Plazo Estimativo |
| Fecha Plan:         | 01/09/2024        | 01/09/2028   |                   |
| Periodicidad:       | Acción Permanente |              |                   |
| Plazo Implantación: |                   |              |                   |

**Objetivos**

- Crear procesos de selección que estén ligados a la contratación de las mujeres en la organización y con vistas al no encasillamiento de mujeres en oficinas y hombres en la empresa.
- Crear una bolsa de empleo en la que se fomente la participación de las mujeres en la empresa en los distintos departamentos, equilibrando su composición.
- Cribas curriculares con perfiles femeninos para puestos considerados "masculinizados".

**Descripción**

- Fomentar la contratación de las mujeres en la organización.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**

- % de participación de mujeres en procesos selectivos.
- Número de candidaturas en los procesos de selección.

**Personal a quien va dirigida la acción**

- A todos los trabajadores/as de la empresa.

**Personal responsable**

- Procedimiento establecido por el Departamento de Recursos Humanos

**Personal participante (Toda la plantilla)**

**Medios y materiales previstos para la realización de la acción**

- Fichas de descripción de los puestos ofertados.
- Informes de contratación en los últimos procesos de selección.

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

- A través de la web de la empresa y portales web de empleo.

**Comentarios**



| SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA   |   |
|---|---|
| Situación de la medida:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas:</li> <li>- Acciones en ejecución:</li> <li>- Acciones no realizadas:</li> </ul>   |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de recursos humanos:</li> <li>- Falta de recursos materiales:</li> <li>- Falta de tiempo:</li> <li>- Falta de participación:</li> <li>- Descoordinación con otros departamentos:</li> <li>- Desconocimiento del desarrollo:</li> <li>- Otros motivos (especificar):</li> </ul> |
| Logro de los indicadores:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)</li> </ul>  |
| Registro de dificultades:   |   |
| Soluciones emprendidas en su caso:  |   |
| Necesidades surgidas:   |   |
| Observaciones/Aspectos a destacar:  |   |

**FICHA DE ACCIÓN Nº 3**

**ÁREA: Promoción Profesional**

**ACCIÓN Nº 3 Denominación: Promoción Profesional**

|                     | Inicio            | Finalización | *Plazo Estimativo |
|---------------------|-------------------|--------------|-------------------|
| Fecha Plan:         | 01/09/2024        | 01/09/2028   |                   |
| Periodicidad:       | Acción Permanente |              |                   |
| Plazo Implantación: |                   |              |                   |

**Objetivos**

- Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres, creando un Plan de Carrera que fomente la participación de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad en la empresa.

**Descripción**

- Registrar en el «Seguimiento Profesional» anual de cada persona trabajadora interesada o no en promocionar y sus motivos.
- Establecer una “hoja de ruta”, que enumera las metas profesionales a corto, mediano y largo plazo que se esperan de un trabajador.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**



- Plan de Formación Anual.
- Estadísticas de formación desagregadas por sexo.
- Información recogida en el Seguimiento Profesional.
- Ficha individual de Formaciones realizadas y Seguimiento Profesional de las personas trabajadoras.
- Número de formaciones realizadas por categorías/grupos, desagregadas por sexo.
- Causas de abandono o no presentación a los cursos de promoción a puestos de responsabilidad.
- Estadísticas desagregadas por sexo y mandos/ plantilla de los cursos realizados.
- Número de vacantes publicadas.
- Procedimiento desarrollo profesional.
- Número de personas promocionadas por sexo, tipo de jornada y contrato.

|   |
|---|
| <b>Personal a quien va dirigida la acción</b>                         |
| - A todos los trabajadores/as de la empresa.                          |
| <b>Personal responsable</b>   |
| - Procedimiento establecido por el Departamento de Recursos Humanos   |
| <b>Personal participante (Toda la plantilla)</b>                      |
| <b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b> |
| - Evaluación del desempeño del trabajador.                            |
| <b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>                           |
| - Circulares y email dentro de la empresa.                            |
| <b>Comentarios</b>  |

| <b>SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA</b>   |   |
|--|---|
| <b>Situación de la medida:</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas:</li> <li>- Acciones en ejecución:</li> <li>- Acciones no realizadas:</li> </ul>   |
| <b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente:</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de recursos humanos:</li> <li>- Falta de recursos materiales:</li> <li>- Falta de tiempo:</li> <li>- Falta de participación:</li> <li>- Descoordinación con otros departamentos:</li> <li>- Desconocimiento del desarrollo:</li> <li>- Otros motivos (especificar):</li> </ul> |
| <b>Logro de los indicadores:</b>   | - Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)  |
| <b>Registro de dificultades:</b>   |   |
| <b>Soluciones emprendidas en su caso:</b>  |   |
| <b>Necesidades surgidas:</b>   |   |
| <b>Observaciones/Aspectos a destacar:</b>  |   |
| <b>Propuestas de mejora:</b>   |   |



**FICHA DE ACCIÓN Nº 4**

**ÁREA: Riesgo o Exclusión social**

**ACCIÓN Nº 4 Denominación: Mujeres en situación de riesgo o exclusión social**

|  |                           |              |                   |
|--|---------------------------|--------------|-------------------|
|  | Inicio                    | Finalización | *Plazo Estimativo |
| Fecha Plan:  | 01/06/2025                | 01/10/2025   |                   |
| Periodicidad:  |                           |              |                   |
| Plazo Implantación:  | Junio 2025 - Octubre 2025 |              |                   |
| <b>Objetivos</b>   |                           |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar guía y materiales internos sensibles a la igualdad y a la no discriminación.</li> </ul>   |                           |              |                   |
| <b>Descripción</b>   |                           |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Edición y difusión de una guía de acción contra la exclusión de las mujeres.</li> </ul>   |                           |              |                   |
| <b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>   |                           |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de revisiones de la guía. Informe y seguimiento de la guía.</li> <li>- Tasa de incidencias y denuncias recogidas sobre exclusión.</li> </ul> |                           |              |                   |
| <b>Personal a quien va dirigida la acción</b>  |                           |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A todos los trabajadores/as de la empresa.</li> </ul>   |                           |              |                   |
| <b>Personal responsable</b>  |                           |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento establecido por el Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>  |                           |              |                   |
| <b>Personal participante (Toda la plantilla)</b>   |                           |              |                   |
| <b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>  |                           |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Charlas sobre guía de actuación en casos de exclusión social.</li> </ul>  |                           |              |                   |
| <b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>  |                           |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A través de correo electrónico.</li> <li>- Web de la empresa.</li> </ul>  |                           |              |                   |
| <b>Comentarios</b>   |                           |              |                   |

**SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA**

|   |   |
|---|---|
| Situación de la medida:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas:</li> <li>- Acciones en ejecución:</li> <li>- Acciones no realizadas:</li> </ul>   |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de recursos humanos:</li> <li>- Falta de recursos materiales:</li> <li>- Falta de tiempo:</li> <li>- Falta de participación:</li> <li>- Descoordinación con otros departamentos:</li> <li>- Desconocimiento del desarrollo:</li> <li>- Otros motivos (especificar):</li> </ul> |
| Logro de los indicadores:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)</li> </ul>  |
| Registro de dificultades:   |   |
| Soluciones emprendidas en su caso:  |   |
| Necesidades surgidas:   |   |
| Observaciones/Aspectos destacar:  | a   |
| Propuestas de mejora:   |   |



| <b>FICHA DE ACCIÓN Nº 5</b>   |                   |              |                   |
|---|-------------------|--------------|-------------------|
| <b>ÁREA: Retribución</b>  |                   |              |                   |
| <b>ACCIÓN Nº 5 Denominación: Política Retributiva</b>   |                   |              |                   |
|   | Inicio            | Finalización | *Plazo Estimativo |
| Fecha Plan:   | 01/09/2024        | 01/09/2028   |                   |
| Periodicidad:   | Acción Permanente |              |                   |
| Plazo Implantación:   |                   |              |                   |
| <b>Objetivos</b>  |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alcanzar una composición equilibrada de ambos géneros en todas las bandas salariales, creando un Plan de Igualdad salarial.</li> </ul> |                   |              |                   |
| <b>Descripción</b>  |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión del % de trabajadores que se sitúan en las bandas salariales.</li> </ul>  |                   |              |                   |
| <b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>  |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- % de la composición de las bandas salariales por género. Revisión de la Auditoría Salarial y Registro Retributivo.</li> </ul>          |                   |              |                   |
| <b>Personal a quien va dirigida la acción</b>   |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A todos los trabajadores/as de la empresa.</li> </ul>  |                   |              |                   |
| <b>Personal responsable</b>   |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento establecido por el Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>   |                   |              |                   |
| <b>Personal participante (Toda la plantilla)</b>  |                   |              |                   |
| <b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>   |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes de auditoría salarial y registro retributivo.</li> </ul>  |                   |              |                   |
| <b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>   |                   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A través de correo electrónico.</li> </ul>   |                   |              |                   |
| <b>Comentarios</b>  |                   |              |                   |

| <b>SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA</b>  |   |
|---|---|
| Situación de la medida:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas:</li> <li>- Acciones en ejecución:</li> <li>- Acciones no realizadas:</li> </ul>   |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de recursos humanos:</li> <li>- Falta de recursos materiales:</li> <li>- Falta de tiempo:</li> <li>- Falta de participación:</li> <li>- Descoordinación con otros departamentos:</li> <li>- Desconocimiento del desarrollo:</li> <li>- Otros motivos (especificar):</li> </ul> |
| Logro de los indicadores:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)</li> </ul>  |
| Registro de dificultades:   |   |
| Soluciones emprendidas en su caso:  |   |
| Necesidades surgidas:   |   |
| Observaciones/Aspectos a destacar:  |   |
| Propuestas de mejora:   |   |



| <b>FICHA DE ACCIÓN Nº 6</b>   |   |              |                   |
|---|---|--------------|-------------------|
| <b>ÁREA: Formación</b>  |   |              |                   |
| <b>ACCIÓN Nº 6 Denominación: Formación</b>  |   |              |                   |
|   | Inicio  | Finalización | *Plazo Estimativo |
| Fecha Plan:   | 01/01/2026  | 01/06/2026   |                   |
| Periodicidad:   |   |              |                   |
| Plazo Implantación:   | Enero 2026 - Junio 2026   |              |                   |
| <b>Objetivos</b>  |   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alcanzar un compromiso en igualdad en todo el entorno de la empresa.</li> <li>- Alcanzar cuotas más altas en cursos de formación en los puestos ocupados “normalmente por hombres”.</li> </ul>   |   |              |                   |
| <b>Descripción</b>  |   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración / Realización de un curso en igualdad accesible para todos los trabajadores/as de la organización.</li> <li>- Concienciación y sensibilización sobre igualdad de género.</li> <li>- Realización de cursos formativos mixtos, con el fin de equiparar la participación de las mujeres en puestos ocupados “normalmente por hombres”.</li> </ul> |   |              |                   |
| <b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>  |   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- % de participación a los cursos de igualdad que organice la empresa.</li> <li>- Revisión del grado de cumplimiento de los cursos por parte de los trabajadores/as.</li> </ul>  |   |              |                   |
| <b>Personal a quien va dirigida la acción</b>   |   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A todos los trabajadores/as de la empresa.</li> </ul>  |   |              |                   |
| <b>Personal responsable</b>   |   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento establecido por el Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>   |   |              |                   |
| <b>Personal participante (Toda la plantilla)</b>  |   |              |                   |
| <b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>   |   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programación del curso.</li> <li>- Plataforma para la realización del curso. Recursos materiales sobre igualdad.</li> </ul>  |   |              |                   |
| <b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>   |   |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A través de correo electrónico y web de la empresa.</li> </ul>   |   |              |                   |
| <b>Comentarios</b>  |   |              |                   |
| <p>Todo el personal de nueva incorporación recibirá la formación correspondiente de igualdad en los siguientes 6 meses.</p>   |   |              |                   |
| <b>SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA</b>  |   |              |                   |
| Situación de la medida:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas:</li> <li>- Acciones en ejecución:</li> <li>- Acciones no realizadas:</li> </ul>   |              |                   |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de recursos humanos:</li> <li>- Falta de recursos materiales:</li> <li>- Falta de tiempo:</li> <li>- Falta de participación:</li> <li>- Descoordinación con otros departamentos:</li> <li>- Desconocimiento del desarrollo:</li> <li>- Otros motivos (especificar):</li> </ul> |              |                   |



|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Logro de los indicadores:          | - Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida) |
| Registro de dificultades:          |  |
| Soluciones emprendidas en su caso: |  |
| Necesidades surgidas:              |  |
| Observaciones/Aspectos a destacar: |  |
| Propuestas de mejora:              |  |

**FICHA DE ACCIÓN Nº 7**

**ÁREA: Acoso Sexual o Por Razón de Sexo**

**ACCIÓN Nº 7 Denominación: Formación sobre el acoso sexual o por razón de sexo y lucha contra la violencia de género**

|                     |                                  |              |                   |
|---------------------|----------------------------------|--------------|-------------------|
|                     | Inicio                           | Finalización |                   |
| Fecha Plan:         | 01/09/2024                       | 01/12/2024   | *Plazo Estimativo |
| Periodicidad:       | Septiembre 2024 - Diciembre 2024 |              |                   |
| Plazo Implantación: |                                  |              |                   |

**Objetivos**

- Creación del protocolo para garantizar la seguridad y todos los derechos de los trabajadores/as.

**Descripción**

- Mantenimiento y actualización de medidas de apoyo contra la violencia de género.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**

- Grado de alcance de la comunicación sobre la plantilla.

**Personal a quien va dirigida la acción**

- A todos los trabajadores/as de la empresa.

**Personal responsable**

- Procedimiento establecido por el Departamento de Recursos Humanos

**Personal participante (Toda la plantilla)**

**Medios y materiales previstos para la realización de la acción**

- Estarán vinculados con: él coste de la formación y él tiempo empleado.

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

- A través de correo electrónico.

**Comentarios**

Todo el personal de nueva incorporación recibirá la formación correspondiente de igualdad en los siguientes 6 meses.



| SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA   |   |
|---|---|
| Situación de la medida:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas:</li> <li>- Acciones en ejecución:</li> <li>- Acciones no realizadas:</li> </ul>   |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de recursos humanos:</li> <li>- Falta de recursos materiales:</li> <li>- Falta de tiempo:</li> <li>- Falta de participación:</li> <li>- Descoordinación con otros departamentos:</li> <li>- Desconocimiento del desarrollo:</li> <li>- Otros motivos (especificar):</li> </ul> |
| Logro de los indicadores:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)</li> </ul>  |
| Registro de dificultades:   |   |
| Soluciones emprendidas en su caso:  |   |
| Necesidades surgidas:   |   |
| Observaciones/Aspectos a destacar:  |   |
| Propuestas de mejora:   |   |

#### FICHA DE ACCIÓN Nº 8

ÁREA: Conciliación y Corresponsabilidad

ACCIÓN Nº 8 Denominación: Conciliación de la Vida Familiar y Personal

|                     | Inicio     | Finalización |                   |
|---------------------|------------|--------------|-------------------|
| Fecha Plan:         | 01/09/2024 | 01/09/2028   | *Plazo Estimativo |
| Periodicidad:       | Permanente |              |                   |
| Plazo Implantación: |            |              |                   |

#### Objetivos

- Informar a la comisión correspondiente y revisar periódicamente los casos en los que se justifiquen disfrutes y permisos, para garantizar una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.
- Igualdad en caso de aplicación de medidas de conciliación.

#### Descripción

- Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, que la empresa considere oportuno, debido a que cuentan con una política de conciliación que muestra una flexibilidad muy abierta con todos sus trabajadores/as.

#### Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

- Informe sobre comunicación a la Comisión de Seguimiento.

#### Personal a quien va dirigida la acción

- A todos los trabajadores/as de la empresa.

#### Personal responsable

- Procedimiento establecido por el Departamento de Recursos Humanos

#### Personal participante (Toda la plantilla)

#### Medios y materiales previstos para la realización de la acción



- Revisión del Protocolo bajo el criterio del departamento de RRHH y Comisión.

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

- A través de correo electrónico y/o reunión con el personal (individualizada)

**Comentarios**

Las acciones serán únicas en cada caso.

| <b>SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA</b>  |   |
|---|---|
| Situación de la medida:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas:</li> <li>- Acciones en ejecución:</li> <li>- Acciones no realizadas:</li> </ul>   |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de recursos humanos:</li> <li>- Falta de recursos materiales:</li> <li>- Falta de tiempo:</li> <li>- Falta de participación:</li> <li>- Descoordinación con otros departamentos:</li> <li>- Desconocimiento del desarrollo:</li> <li>- Otros motivos (especificar):</li> </ul> |
| Logro de los indicadores:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)</li> </ul>  |
| Registro de dificultades:   |   |
| Soluciones emprendidas en su caso:  |   |
| Necesidades surgidas:   |   |
| Observaciones/Aspectos a destacar:  |   |
| Propuestas de mejora:   |   |

**FICHA DE ACCIÓN Nº 9**

**ÁREA: Salud Laboral**

**ACCIÓN Nº 9 Denominación: Salud Laboral**

|                     | Inicio     | Finalización |                   |
|---------------------|------------|--------------|-------------------|
| Fecha Plan:         | 01/09/2024 | 01/09/2028   | *Plazo Estimativo |
| Periodicidad:       | Permanente |              |                   |
| Plazo Implantación: |            |              |                   |

**Objetivos**

- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo.

**Descripción**

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**



- Informe sobre comunicación a la Comisión de Seguimiento.

**Personal a quien va dirigida la acción**

- A todos los trabajadores/as de la empresa.

**Personal responsable**

- Procedimiento establecido por el Departamento de Recursos Humanos

**Personal participante (Toda la plantilla)**

**Medios y materiales previstos para la realización de la acción**

- Informe sobre la siniestralidad y enfermedad profesional.

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

- Circular a todos los trabajadores/as, a través de correo electrónico.

**Comentarios**

Se elaborará anualmente el informe correspondiente.

| SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA   |   |
|---|---|
| Situación de la medida:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas:</li> <li>- Acciones en ejecución:</li> <li>- Acciones no realizadas:</li> </ul>   |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de recursos humanos:</li> <li>- Falta de recursos materiales:</li> <li>- Falta de tiempo:</li> <li>- Falta de participación:</li> <li>- Descoordinación con otros departamentos:</li> <li>- Desconocimiento del desarrollo:</li> <li>- Otros motivos (especificar):</li> </ul> |
| Logro de los indicadores:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)</li> </ul>  |
| Registro de dificultades:   |   |
| Soluciones emprendidas en su caso:  |   |
| Necesidades surgidas:   |   |
| Observaciones/Aspectos a destacar:  |   |
| Propuestas de mejora:   |   |



| <b>FICHA DE ACCIÓN Nº 10</b>  |                         |              |                   |
|---|-------------------------|--------------|-------------------|
| <b>ÁREA: Comunicación</b>   |                         |              |                   |
| <b>ACCIÓN Nº 10 Denominación: Comunicación</b>  |                         |              |                   |
|   | Inicio                  | Finalización | *Plazo Estimativo |
| Fecha Plan:   | 01/01/2026              | 01/06/2026   |                   |
| Periodicidad:   |                         |              |                   |
| Plazo Implantación:   | Enero 2026 - Junio 2026 |              |                   |
| <b>Objetivos</b>  |                         |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas.</li> </ul>   |                         |              |                   |
| <b>Descripción</b>  |                         |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducir una política de comunicación sin sesgos de género, estereotipos, utilizando un lengua neutro, con el fin de alcanzar una mayor transparencia concienciación y sensibilización sobre igualdad de género en la empresa.</li> </ul>                                |                         |              |                   |
| <b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>  |                         |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación o no del lenguaje sexista.</li> <li>- Revisión de las publicaciones/escritos emitidos en comparación con las incidencias detectadas o que puedan detectarse.</li> <li>- Elaboración del documento sobre uso y normalización del lenguaje no sexista.</li> </ul> |                         |              |                   |
| <b>Personal a quien va dirigida la acción</b>   |                         |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A todos los trabajadores/as de la empresa.</li> </ul>  |                         |              |                   |
| <b>Personal responsable</b>   |                         |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento establecido por el Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>   |                         |              |                   |
| <b>Personal participante (Toda la plantilla)</b>  |                         |              |                   |
| <b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>   |                         |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe sobre la siniestralidad y enfermedad profesional.</li> </ul>   |                         |              |                   |
| <b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>   |                         |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Circular a todos los trabajadores/as, a través de correo electrónico.</li> </ul>   |                         |              |                   |
| <b>Comentarios</b>  |                         |              |                   |

| <b>SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA</b>  |   |
|---|---|
| Situación de la medida:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas:</li> <li>- Acciones en ejecución:</li> <li>- Acciones no realizadas:</li> </ul>   |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de recursos humanos:</li> <li>- Falta de recursos materiales:</li> <li>- Falta de tiempo:</li> <li>- Falta de participación:</li> <li>- Descoordinación con otros departamentos:</li> <li>- Desconocimiento del desarrollo:</li> <li>- Otros motivos (especificar):</li> </ul> |
| Logro de los indicadores:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)</li> </ul>  |
| Registro de dificultades:   |   |
| Soluciones emprendidas en su caso:  |   |
| Necesidades surgidas:   |   |



|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Observaciones/Aspectos a destacar: |  |
| Propuestas de mejora:              |  |

|   |                             |              |                   |
|---|-----------------------------|--------------|-------------------|
| <b>FICHA DE ACCIÓN Nº 11</b>  |                             |              |                   |
| <b>ÁREA: Compromiso de Igualdad en la empresa.</b>  |                             |              |                   |
| <b>ACCIÓN Nº 11 Denominación: Encuesta al personal</b>  |                             |              |                   |
|   | Inicio                      | Finalización |                   |
| Fecha Plan:   | 01/12/2024                  | 01/04/2025   | *Plazo Estimativo |
| Periodicidad:   |                             |              |                   |
| Plazo Implantación:   | Diciembre 2024 - Abril 2025 |              |                   |
| <b>Objetivos</b>  |                             |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de una encuesta dirigida al personal trabajador de la empresa, el cuál irá enfocado en conocer la satisfacción de las diferentes áreas.</li> </ul>   |                             |              |                   |
| <b>Descripción</b>  |                             |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- La encuesta personal es un método de recolección de datos que se realiza cara a cara con el fin de obtener una gran cantidad de información a profundidad, esto ayudará a la empresa a conocer el estado mental de las personas trabajadoras.</li> </ul> |                             |              |                   |
| <b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>  |                             |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- % de Participación y Realización.</li> </ul>   |                             |              |                   |
| <b>Personal a quien va dirigida la acción</b>   |                             |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- A todos los trabajadores/as de la empresa.</li> </ul>  |                             |              |                   |
| <b>Personal responsable</b>   |                             |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento establecido por el Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>   |                             |              |                   |
| <b>Personal participante (Toda la plantilla)</b>  |                             |              |                   |
| <b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>   |                             |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta escrita.</li> </ul>   |                             |              |                   |
| <b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>   |                             |              |                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Circular a todos los trabajadores/as, a través de correo electrónico.</li> </ul>   |                             |              |                   |
| <b>Comentarios</b>  |                             |              |                   |



| <b>SITUACIÓN ESTADO DE LA MEDIDA</b>  |   |
|---|---|
| Situación de la medida:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones realizadas:</li> <li>- Acciones en ejecución:</li> <li>- Acciones no realizadas:</li> </ul>   |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de recursos humanos:</li> <li>- Falta de recursos materiales:</li> <li>- Falta de tiempo:</li> <li>- Falta de participación:</li> <li>- Descoordinación con otros departamentos:</li> <li>- Desconocimiento del desarrollo:</li> <li>- Otros motivos (especificar):</li> </ul> |
| Logro de los indicadores:   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de los indicadores propuestos (Se puede incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida)</li> </ul>  |
| Registro de dificultades:   |   |
| Soluciones emprendidas en su caso:  |   |
| Necesidades surgidas:   |   |
| Observaciones/Aspectos a destacar:  |   |
| Propuestas de mejora:   |   |



**10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.**

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.

Y para que así conste firman este acuerdo los componentes de la Mesa Negociadora:

**Parte Empresarial:**

Juan Rafael Pineda Tejeda 33990862J – Peón de Taller

Antonio Balsera Pajuelo 53739123Z - Ingeniero

**Representantes trabajadores y trabajadoras:**

José Manuel Román Vázquez 07269606L – Delegado de Personal

Luis Miguel Lospitao Sánchez-Porro 52960323H – Delegado de Personal

## **11. CIERRE DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente Plan de Igualdad, ha sido realizado por la empresa METAL FRAME.

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 semestral 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.

Esta evaluación y seguimiento se hará por parte de la empresa METAL FRAME la cual será la encargada de llevar a cabo este proceso semestralmente, a través de los documentos necesarios como pueden ser, las fichas de seguimiento anteriormente anexadas, así como, de un análisis exhaustivo, detallado y continuado de las medidas y acciones implantadas.

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 Badajoz, a 06 de junio de 2024

### **PARTES FIRMANTES:**

#### **Parte Empresarial:**

Juan Rafael Pineda Tejeda 33990862J – Peón de Taller

Antonio Balsera Pajuelo 53739123Z – Ingeniero

#### **Representantes trabajadores y trabajadoras:**

José Manuel Román Vázquez 07269606L – Delegado de Personal

Luis Miguel Lospitao Sánchez-Porro 52960323H – Delegado de Personal

