

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



PLAN DE IGUALDAD 2024

RIOJANA DE AUTOMOCION, S.A. (RIAUTO)

Índice

- 1.-Presentación de la empresa
- 2.-Determinacion de las partes que lo conciertan
- 3.-Ambito personal, territorial y temporal
- 4.-Metodología
- 5.-Informe del Diagnóstico en igualdad: principales conclusiones
- 6.-Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad
- 7.-Objetivos generales y específicos
- 8.-Identificacion de los medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación
 - 8.1 Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas
- 9.-Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica
- 10.-Composicion y funcionamiento de la Comisión Negociadora

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



1.- Presentación de la empresa

Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno

RIOJANA DE AUTOMOCION, S.A. (RIAUTO) se constituyó con fecha 28 de diciembre de 1998. El objeto social de la compañía de acuerdo con sus estatutos es la compraventa de toda clase de vehículos, así como la prestación del servicio de asistencia técnica de los mismos.

Es concesionario y servicio oficial de las marcas PEUGEOT, CITROEN, LAND ROVER, JAGUAR Y OPEL.

La sociedad tiene su domicilio social en Logroño (La Rioja), calle Circunde 20, Polígono Industrial La Portalada.

Antecedentes en materia de igualdad

Como se establece en el convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos y haciéndolo extensivo también al convenio de Comercio del Metal, ambos vigentes en la empresa, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen, por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, **RIOJANA DE AUTOMOCION, S.A.** está muy comprometida en tomar medidas para promover la igualdad de oportunidades y que se traduzca en un incremento efectivo del empleo femenino en el sector.

Compromiso de la Dirección

RIOJANA DE AUTOMOCION, S.A. 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.

Para llevar a cabo este propósito, **RIOJANA DE AUTOMOCION, S.A.** se compromete a elaborar e implantar un plan de igualdad en el que se contemplarán los objetivos y acciones a adoptar en materia de gestión de personas, en lo relacionado con sus condiciones laborales y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, todo ello, mediante el correspondiente diagnóstico previo de la situación en nuestra organización, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real.

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



El proceso de trabajo será impulsado por una Comisión Negociadora constituida al efecto. Siendo conscientes de que las personas son las principales protagonistas del mismo, se facilitará su participación para recoger sus opiniones, necesidades y sugerencias en esta materia, informándoles en todo momento de la marcha del proceso.

Estas personas son las encargadas de realizar todas las comunicaciones relacionadas en materia de igualdad, y de mantener informados a la totalidad de las personas de la plantilla de cualquier modificación o actualización que se produzca en el Plan de Igualdad.

Por todo ello, desde la dirección de RIOJANA DE AUTOMOCION, S.A. hemos elaborado un Plan de Igualdad dirigido a favorecer la incorporación, permanencia y desarrollo de las personas con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades y una participación equilibrada entre mujeres y hombres, a través del cual esperamos mejorar en términos de productividad, competitividad y calidad.

2.Determinacion de las partes que lo conciertan

Composición de la Comisión Negociadora

Se crea una Comisión de Igualdad, que es un órgano paritario, integrado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Estará compuesto por mujeres y hombres, puesto que el Plan es de interés y beneficio de toda la plantilla.

Lo integrarán personas con capacidad de decisión que realizarán aportaciones al mismo. La Comisión de Igualdad quedará conformada por:

- Dos (2) personas por la parte empresarial.
- Dos (2) personas por la representación sindical de las personas trabajadoras.

Funciones

Las decisiones de la Comisión de Igualdad se adoptarán por mayoría simple de las personas presentes en las reuniones anuales celebradas de forma ordinaria.

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



Para las reuniones que se convoquen por esta comisión de forma extraordinaria las votaciones que en ella se realicen serán por mayoría simple de ambas partes, no pudiéndose celebrar dicha reunión extraordinaria sin la presencia mayoritaria de las partes.

Los objetivos de esta comisión son:

- Crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todas las medidas que se adopten a lo largo del desarrollo de él se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.
- Velar por la consecución y el desarrollo del plan para que todas las medidas se desarrollen bajo criterios objetivos.
- Impulsar y supervisar los materiales utilizados en la implantación del plan.
- Asegurar que los resultados obtenidos durante la vigencia del plan sigan cumpliéndose una vez éste haya finalizado.

En cuanto al procedimiento de modificación y resolución de las discrepancias, se identificará, de conformidad con los criterios mínimos establecidos por la ley, las circunstancias en el que el Plan puede ser motivo de revisión (art. 9 del RD 901/2020) y en todo caso a petición de la Comisión.

3.Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal:

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla.

Ámbito territorial:

- Circunde 20, Pol. Industrial La Portalada, de 26006 Logroño

-Avda. del Ebro 18, de 26500 Calahorra

Ámbito temporal:

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes, con independencia de su publicación y registro en función de lo establecido en 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

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, manteniendo su vigencia durante los próximos 4 años, hasta abril de 2028.

Ambas partes convienen un seguimiento anual de dicho plan hasta su vencimiento con el fin de verificar que las propuestas están siendo implantadas.

Cualquiera de las partes podrá convocar una reunión extraordinaria, con un preaviso de 15 días anterior a la fecha de la reunión.

4.-Metodología

Este plan se ha enmarcado sobre los criterios legales seguidos para la realización del Diagnóstico, establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y su reglamentación actual de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

El plan presentado no trata de unas acciones puntuales, sino que pretende implantar una metodología de actuación mediante la cual se genera un procedimiento interno estable en el tiempo, de forma que las actuaciones se sistematicen y permanezcan en la Empresa.

De esta manera, se plantea esta iniciativa como un proceso no sólo de responsabilidad social de la Organización, sino también de mejora interna, de búsqueda de la calidad y la excelencia desde nuevas perspectivas, así como de elemento tractor de nuestros clientes y las organizaciones con las que nos relacionamos.

5.- Informe de Diagnostico en Igualdad: principales conclusiones

Fuente de datos (fecha de referencia: 31 de diciembre de 2023)

Siguiendo el procedimiento establecido, con carácter previo es preciso realizar un diagnóstico consistente en un análisis de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa en el periodo de referencia, durante el cual se realiza la recogida de información y su análisis.

De acuerdo con ello, para la confección de este diagnóstico se parte del análisis de los datos obtenidos en la herramienta "*diagnostico. Indicadores de género*" que se ha puesto en común con la representación de

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



las personas trabajadoras, analizándose las características de la Empresa, su estructura organizativa desde una perspectiva de género, desglosando criterios de acceso al empleo, la formación, remuneración o las condiciones de trabajo, con las siguientes conclusiones:

Del diagnóstico realizado se deduce que la plantilla de RIAUTO S.A. es una plantilla claramente masculinizada, como es la tónica del sector en el que desarrolla su actividad, siendo el porcentaje de personas féminas de un 21% aproximado del total.

Plantilla: La evolución de la estructura total de plantilla ha aumentado un 26,41% en los últimos cuatro años. En el caso del personal femenino el incremento ha sido del 100,00%.

Podemos hablar de una plantilla que se encuentra principalmente entre los 35 y 54 años, un 59,70%.

El porcentaje de personas sobre el total de plantilla se distribuye en: hasta 34 años se encuentra el 23,88% de la plantilla, de 35 a 44 el 28,36%, de 45 a 54 el 31,34% y de 55 o más el 16,42%.

Un 34,33% tiene al menos un hijo a cargo.

La antigüedad media de las personas trabajadoras en la empresa es de 7,63 años.

La media de antigüedad de los hombres se sitúa en 7,80 años y la de las mujeres en 7,01 años.

Por lo tanto, podemos concluir que la plantilla no tiene una alta rotación, sino todo lo contrario.

Desarrollo profesional: Partiendo del hecho que gran parte de la plantilla de la empresa, más del 50%, pertenece al área productiva (mantenimiento y reparación de vehículos) y esta área está masculinizada por el hecho propio del sector y del trabajo que se realiza, unido a que la media de antigüedad en el puesto es alta, podemos decir que existe la representatividad de la mujer se centra básicamente en las áreas de la empresa de administración y comercial.

Cada vez más mujeres tienen estudios relacionados con el sector, por lo que la empresa no descarta, si procede, de incorporaciones a medio plazo.

Gracias a los acuerdos de colaboración con centros de formación profesional, la empresa sigue apostando por jóvenes para realizar las prácticas curriculares.

Régimen salarial: A través de la metodología de análisis de remuneraciones y brecha salarial propugnada por el Ministerio de Igualdad a través de la herramienta del registro retributivo se desprende que en ninguno de los grupos de análisis existen diferencias estadísticamente significativas (menor presencia de mujeres en puestos de contenido técnico y, en menor medida, a su concentración en algún oficio). Los elementos de diferenciación se deben al hecho de trabajadoras en situación de reducción de jornada por

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



cuidado de menor. En consecuencia, del análisis no se infiere la necesidad de acciones específicas que afecten a la política salarial.

Condiciones laborales: La distribución de la jornada laboral de la empresa es, mayoritariamente, en turno de jornada partida con horario de mañana y tarde, no encontrándose diferencias entre mujeres y hombres. Indicar que, bien por carga de trabajo o por época concreta durante el año, algún departamento concreto realiza la jornada en horario continuo, con los descansos establecidos.

En cuanto a medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo, la empresa está sensibilizada respecto de las solicitudes de adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral y es voluntad de los que suscriben este Plan de Igualdad seguir evolucionando en este ámbito con el objetivo de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y mujeres de la plantilla, estudiando la adopción de nuevos mecanismos de conciliación.

Como conclusión global de este diagnóstico podría señalarse que la cultura de igualdad de oportunidades está integrada en la empresa y se cuenta con el compromiso claro de la Dirección para materializar el Plan.

6.Resultados de la auditoria retributiva

La auditoría se realiza de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, e incluye la valoración de puestos de trabajo, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Se realiza un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analizan las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.

Se ha llevado a cabo la realización del registro salarial correspondiente a los ingresos de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa RIOJANA DE AUTOMOCION, S.A. (en adelante, RIAUTO) en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023

Se presentan resultados a la Comisión Negociadora en fecha 29 de abril de 2024

6.1 Concepto de registro salarial:

El registro salarial o retributivo es un documento donde deberá recogerse toda la información sobre retribuciones salariales o extrasalariales a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios laborales por cuenta de la Empresa de forma detallada, que muestre de forma separada las retribuciones

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



de hombres y mujeres de la plantilla y a través del cual se analicen las diferencias salariales que puedan existir entre hombres y mujeres que lleven a cabo las mismas funciones.

Es **obligatorio** su llevanza para todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras que tengan. Asimismo, en **empresas con más de 50 trabajadores** están obligadas, además, a calcular la brecha salarial total y en caso de que supere el 25% de diferencia entre géneros, se deberá justificar el motivo.

El objetivo que tiene la realización de este registro salarial en las empresas es eliminar aquellas diferencias salariales existentes aún hoy en día entre hombres y mujeres en el ámbito laboral amparándose en el concepto de **“igualdad de retribuciones en trabajo de igual valor”**, con la finalidad de poner solución a la brecha de género, a través de políticas que buscan combatir situaciones popularmente denominadas *“techo de cristal”* o *“suelo pegajoso”*.

6.2. Desarrollo legal

6.2.1. Normativa aplicable

El artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante Estatuto de Los Trabajadores), en sus apartados 2 y 3 establece que:

“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.”

Para hacer frente a estas necesidades normativas se aprobaron el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, (en vigor desde el 14 de enero de 2021) por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que complementa la regulación contenida en el anterior Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, (en vigor desde el 14 de abril de 2021) desarrollándose de esta manera un nuevo marco normativo entorno al principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



Este Real Decreto 902/2020, fija las claves que seguirán los mecanismos para identificar la discriminación salarial, basando la obligación de transparencia retributiva en instrumentos como:

- 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 que fuera de aplicación y;
- el derecho de información de los trabajadores.

La obligación de transparencia tiene por objeto la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, pero... ¿Qué hemos de entender por principio de transparencia retributiva?: aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

"El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios" (art. 3 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos:

A) Registros retributivos:

Siguiendo el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el objeto garantizar la obligada transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Atendiendo al contenido de la norma, el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a la clasificación profesional aplicable en la empresa (art. 5 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

B) Auditoría retributiva:

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Esta actuación, sometida a la vigencia establecida en el plan de igualdad del que forma parte, será objeto de una auditoría externa.

Se trata de un registro cuantitativo (no nominativo) que recoge los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, con los datos desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el art. 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad (artículo. 7 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre).

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

Como obligaciones en el contenido de la auditoría retributiva, encontramos:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, donde se configura como obligatoria:

1º) La evaluación de los puestos de trabajo, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo,

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos de trabajo.

2º) La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Del mismo modo, se encontraban pendientes de desarrollo los artículos 22.3 y 12.4. d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados por el citado Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

De esta forma, como elementos esenciales para combatir la discriminación retributiva hemos de entender la necesidad de transparencia en los sistemas de remuneración, así como de claridad y de seguridad jurídica sobre el concepto de "trabajo de igual valor". Para ello, se apuesta por dos ejes principales:

- El acceso a la información desagregada por sexo posibilita el acceso a los datos estadísticos necesarios para plantear demandas por discriminación salarial.
- La transparencia salarial, entendiéndola como un instrumento esencial para posibilitar las reclamaciones judiciales y, consiguientemente, también para inspirar en el empresariado un mayor interés (siquiera preventivo) en la instauración de sistemas de retribución objetivos.

El Real Decreto, con la intención de facilitar la identificación de la brecha retributiva entre mujeres y hombres, acude a una serie de metodologías normalizadas y transparentes de evaluación de puestos de trabajo; registro salarial en las empresas; explicación y visibilización de los sistemas que son utilizados en la negociación colectiva. Todo ello partiendo de la identificación, evaluación, corrección y

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



prevención de las diferencias retributivas no objetivas, junto a la necesidad de detectar posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo como parte de la política de la empresa así como del acceso a la información de las personas trabajadoras, su representación legal y otros organismos con capacidad para fiscalizar o promover acciones judiciales, sin olvidar las necesarias medidas de promoción para lograr la superación de estereotipos y una auténtica integración de la perspectiva de género en las empresas.

6.2.2. Conceptos básicos:

Como ampliación a las normas generales de elaboración del registro salarial, se introducen una serie de conceptos esenciales a la hora de la elaboración del registro:

1.- Se debe incluir al personal directivo y altos cargos en el registro salarial; “De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos” (apartado 1 del artículo 5 del Real Decreto 902/2020).

2.- Se debe calcular la media aritmética y la mediana de cada uno de los conceptos salariales; “Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable” (Apartado 2 del artículo 5).

3.- Se deben desglosar además los distintos complementos salariales y percepciones extrasalariales; “Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción” (Apartado 2 del artículo 5).

4.- Se debe consultar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras antes de elaborar cada año el registro salarial; “La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado”.

6.2.3. Acceso a la información por parte de los trabajadores:

Desde el momento en el que se hizo obligatoria la elaboración del registro salarial (o retributivo), la información contenida en dicho registro no era un dato privado de las empresas a la hora de cumplir con sus obligaciones con la Administración, sino que las personas trabajadoras tienen derecho a acceder al registro salarial.

En la actualidad existe representación legal de personas trabajadoras en RIAUTO:

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



- el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación. La **representación legal de las personas trabajadoras** tiene derecho a conocer el **contenido íntegro** del registro salarial.

6.2.4. Existencia de diferencias salariales:

Cuando en una empresa con al menos 50 personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% 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. (apartado 3 del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores) Por ejemplo, que sea debido a mayor productividad (incentivos mayores), a una mayor antigüedad, etc. En empresas de menos de 50 personas trabajadoras no existe en el presente momento esta obligación.

6.3. Criterios para la elaboración de informe

Para la elaboración del presente Informe de RIAUTO se ha acudido a la siguiente documentación e información sobre las trabajadoras y los trabajadores:

Recibos de salarios de todo el año 2023.

Informe de Vida Laboral de los Códigos Cuenta de Cotización de la empresa correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 ambos inclusive.

Convenios Colectivos de aplicación en la Empresa: Colectivo para la actividad de Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, por un lado; y el Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Comercio del Metal de la Comunidad Autónoma de La Rioja, por otro.

6.3.1. Personal incluido en el informe:

Con carácter general, se ha considerado a toda la plantilla que haya estado trabajando por cuenta de la empresa en cualquier momento entre las fechas consideradas para la elaboración del Informe. Dentro del personal de la empresa a estos efectos se excluyen del registro retributivo (si las hubiere) a las personas relacionadas con la empresa mediante programas de prácticas no laborales (becarios) al no existir con entre éstos y la empresa una relación laboral y el personal puesto a disposición a través de ETT, toda vez que tampoco existe entre ambas partes relación laboral.

6.3.2. Periodo de elaboración del Informe:

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



La frecuencia recomendada para la realización del registro salarial en la empresa es el año natural, esto es del 1 de enero al 31 de diciembre. En cualquier caso, lo fundamental es que el periodo a considerar siempre debe ser igual a 12 meses. En el presente caso se ha establecido en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, ambos inclusive.

No obstante, el registro salarial deberá actualizarse también si se han producido cambios significativos en la estructura retributiva de la empresa, por ejemplo, si cambian las medidas al entrar nuevo personal, si cambian drásticamente las condiciones de trabajo en la empresa, etc.

6.3.3. Principios tenidos en cuenta para la elaboración del Informe:

3.3.1. Principio de comparabilidad; retribuciones comparables:

Una característica esencial del registro salarial es que la información contenida es comparable, teniendo para ello como base lo dispuesto en artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores que establece el principio de comparabilidad: trabajo de igual valor: *“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”.

A la hora de cumplir con el principio de comparabilidad son varios los factores que deben tenerse en cuenta para que sea así:

Mismo momento: los datos deben referirse a un mismo periodo de tiempo, que se ha establecido en 12 meses indicados por la empresa.

Misma duración: las prestaciones recibidas por la prestación de un trabajo (el salario percibido) solamente se pueden comparar entre sí si la duración ha sido la misma. Se considerará la duración del trabajo como un año, que es el periodo de referencia del que se ha hablado desde el inicio. Se pueden dar ciertas circunstancias dentro de la empresa que requieren especial atención a la hora de elaborar el registro salarial. Se detallan a continuación:

- Se da el caso de que no todas las personas trabajadoras han estado un año prestando sus servicios en la empresa. En estos casos se aumenta proporcionalmente el salario percibido en cada uno de esos conceptos hasta equipararse a un año.

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



- Personas trabajadoras que se encuentran en suspensión de contrato (por excedencias, incapacidad temporal, baja por nacimiento y cuidado de menor, etc.): para estos casos se tendrá en cuenta la retribución que percibe cuando está de alta.

Misma jornada: igualmente, para poder comparar los salarios de dos personas trabajadoras diferentes es necesario que ambas trabajen el mismo número de horas de jornada. Por lo tanto, se debe hacer una serie de correcciones empleando factores para ajustar las retribuciones a un escenario ficticio en el que todas las personas trabajadoras de la empresa trabajen a jornada completa. Se ha procedido del siguiente modo:

-Personas con contrato a tiempo parcial: en este caso se considera que estas personas trabajan el porcentaje de la jornada que se indica en la documentación laboral en relación a aquellas que trabajan a jornada completa, por lo que se “normalizan” los datos transformando este porcentaje en jornadas con el 100% de tiempo (equivalente a contratos a jornada completa).

-Personas con reducción de jornada: se anota el porcentaje de jornada que realiza de manera efectiva para poder normalizar los datos de retribución.

-Personas cuyo porcentaje de jornada varía dentro del periodo de referencia: se considera en estos casos para el cómputo una de las situaciones, preferentemente la última, ya que esta está más próxima al fin del periodo de referencia y posiblemente sea la que se mantendrá con vistas a futuro.

Mismo puesto de trabajo: las personas que se consideran a la hora de ser encasilladas en un puesto de trabajo o categoría profesional concreta deben estar dentro de un puesto o categoría concreto. Para ello, se procede del siguiente modo:

-Personas con contrato no vencido a fecha del último día del periodo de referencia escogido: se considera el puesto de trabajo que tenga esta persona trabajadora al final del ejercicio.

-Personas con contrato vencido a fecha del último día del periodo de referencia escogido: se considera el último puesto de trabajo que haya desempeñado esa persona dentro de la empresa hasta el fin de vigencia del contrato.

-Personas con varios contratos dentro del periodo de referencia: si ha tenido varios contratos durante este periodo se considera únicamente el último contrato, tanto si está en vigor como si ya se ha finalizado.

-Personas con un mismo contrato de trabajo, pero con diferentes condiciones de salario y/o puesto en el ejercicio: En este caso se contabiliza la última situación a tener en cuenta, ya que es la que está vigente al final del periodo.

Clasificación profesional como principio a considerar:

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



En el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 22 se define el 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".

Los conceptos básicos que se emplean en el propio registro retributivo son dos:

1º.- Sistema de organización propia de la Empresa: generalmente dentro de las empresas se establece una organización basada en áreas, departamentos o puestos de trabajo según se muestra en su Organigrama. Generalmente se observan varios niveles que determinan la jerarquía dentro de la compañía y para cada nivel se estipulan unas escalas de retribución conocidas como bandas salariales, en las que para cada puesto de trabajo o nivel se asigna una determinada remuneración.

2º.- Sistema de clasificación establecida en los Convenios Colectivos: en la mayoría de los convenios colectivos actuales se organiza una clasificación por áreas (si procede), grupos profesionales y niveles:

-Área: se emplean para atender a diferentes actividades desarrolladas dentro de un mismo convenio colectivo. Generalmente los grupos profesionales y los niveles son diferentes en cada área.

-Grupo profesional: es aquel que "agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora". Están pensados para incluir puestos de trabajo que tengan el mismo o parecido valor.

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



-Niveles: se establecen dentro de los grupos profesionales para determinar las cantidades de los salarios en lo relacionado con el salario base y el plus de convenio.

-Categoría profesional: tras la reforma laboral del año 2012 se dio prioridad a la clasificación por grupos frente a la tradicional por categorías profesionales, normalmente mucho más detallada. En el presente caso se ha tenido en cuenta la clasificación profesional interna de la Empresa establecida por funciones, siendo precisamente la realización de funciones un elemento esencial para establecer la retribución del trabajador o trabajadora en la Empresa, haciéndose una asimilación a su integración en grupos a efectos de facilitar la comprensión del registro.

6.3.4. Conceptos retributivos:

Los distintos conceptos salariales y extrasalariales se clasifican en dos grupos distintos en función de si dependen o no del porcentaje de jornada trabajada:

NORMALIZACIÓN DE SALARIOS	
CONCEPTOS NORMALIZABLES (dependen del % de jornada realizada)	CONCEPTOS NO NORMALIZABLES (son independientes del % de jornada realizada)
Salario: Salario Base Convenio	Complementos Resultado: Primas a la producción (Actividad, incentivos, variable, consecución objetivos, presupuesto, etc....)
Complemento Convenio-Acuerdo: Antigüedad, Plus Convenio, Plus Carencia Incentivo, Tóxicos/Penosos, Compl. Salario Min. Garantizado, Part. Beneficios, Plus Idiomas, Pagas Extras	Complementos por gastos de trabajo:
Complementos Voluntarios: Mejora Personal, Asistencia	
Prestaciones: Complementos por enfermedad, accidente	

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



Indemnizaciones:

También se ha procedido con la correspondiente anualización, transformando las cantidades de tal manera que resulten comparables, atendiendo al criterio de días trabajados en el periodo de referencia. Conforme a esto, con carácter general los conceptos retributivos se agrupan como sigue:

ANUALIZACIÓN DE SALARIOS	
CONCEPTOS ANUALIZABLES NO ANTICIPABLES (dependen del número de días trabajados en El periodo de referencia)	CONCEPTOS NO ANUALIZABLES (independientes del número de días trabajados en el periodo de referencia)
Salario:	Complementos Resultado:
Salario Base Convenio	Primas a la producción (Actividad, incentivos, variable, consecución objetivos, presupuesto, etc....)
Complemento Convenio-Acuerdo:	Complementos por gastos de trabajo:
Antigüedad, Plus Convenio, Plus Carencia Incentivo, Tóxicos/Penosos, Compl. Salario Min. Garantizado, Part. Beneficios, Plus Idiomas, Pagas Extras	Plus distancia
Complementos Voluntarios:	Indemnizaciones:
Mejora Personal, Asistencia	
Prestaciones:	
Complementos por enfermedad, accidente	

6.3.5. Otros elementos a considerar:

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



A la hora de elaborar el registro debe tenerse en cuenta la normativa sobre protección de datos personales por lo que para no vulnerar la confidencialidad de dichos datos se debe eliminar de la versión difundible los datos de cantidades exactas percibidas, conservándose únicamente los porcentajes de diferencias de salario y el número de personas trabajadoras que componen esa lista.

Asimismo, se recuerda que 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.

El Complemento Resultado, que incluye la prima a la producción abonado a las personas trabajadoras (por ejemplo: actividad, variable, incentivos, consecución de objetivos, cumplimentación de presupuesto,...) no consideramos que sea un concepto ni normalizable ni anualizable porque su abono está condicionado precisamente a la consecución de los objetivos fijados en cada área de negocio y que puede o no llegar a percibirse, con lo cual no procede la estimación anual sino lo efectivamente percibido.

6.4 Vigencia y periodicidad

La auditoría retributiva de RIAUTO S.A. tendrá la vigencia del Plan de Igualdad, esto es, de cuatro (4) años y una periodicidad de revisión y actualización de datos anual, sobre datos correspondientes a cada año natural.

6.5. Resultados

6.5.1. Clasificación de puestos de trabajo:

Para la determinación de los resultados se ha partido de establecer una clasificación y determinación de la plantilla de RIAUTO por grupos profesionales y por categorías.

CLASIFICACION GENERAL DE LA EMPRESA:

PROMEDIO - BRECHA

Convenio	Sexo	Promedios Totales
Talleres Reparación,Mant.e ITV La Rioja, 2022-2024	Hombre	25.033,87
Talleres Reparación,Mant.e ITV La Rioja, 2022-2024	Mujer	22.341,82
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2009	Hombre	29.504,58
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2009	Mujer	22.372,88

Brecha

Talleres Reparación,Mant.e ITV La Rioja,	10,75
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2009	24,17

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA:

DISTRIBUCION PLANTILLA

	Sexo	Total empleados Empresa	%
Comercio del Metal de La Rioja, 2008-2009	Hombre	22,00	27,50%
	Mujer	14,00	17,50%
Talleres Reparación,Mant.e ITV La Rioja, 2022-24	Hombre	42,00	52,50%
	Mujer	2,00	2,50%
Total		80,00	

CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES: se han establecido los siguientes grupos, así como el número de trabajadores incluido en cada grupo profesional:

Convenio	Grupos	Sexo	Total Empleados
Comercio del Metal de La Rioja, 2008-2009	Grupo 10	Hombre	2,00
	Grupo 11	Hombre	1,00
	Grupo 13	Hombre	3,00
	Grupo 13	Mujer	1,00
	Grupo 14	Hombre	3,00
	Grupo 14	Mujer	2,00
	Grupo 15	Hombre	3,00
	Grupo 16	Hombre	6,00
	Grupo 16	Mujer	4,00
	Grupo 17	Mujer	3,00
	Grupo 18	Mujer	3,00
	Grupo 19	Hombre	2,00
	Grupo 19	Mujer	1,00
	Grupo 20	Hombre	1,00
	Grupo 21	Hombre	1,00
Talleres Reparación,Mant.e ITV La Rioja, 2022-24	Grupo 2	Hombre	1,00
	Grupo 3	Hombre	2,00
	Grupo 4	Hombre	25,00
	Grupo 5	Hombre	11,00
Talleres Reparación,Mant.e ITV La Rioja, 2022-24	Grupo 5	Mujer	2,00
	Grupo 6	Hombre	3,00
Total			80,00

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



Detalle de Grupos Profesionales:

Convenio Colectivo	Grupo Profesional	Categoría
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008	Grupo 10	J.Admin
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008		J.SecAdm
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008	Grupo 11	TitGradSup
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008	Grupo 13	J.Ventas
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008		DirMercan
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008	Grupo 14	J.SecMerc
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008		EncEstab
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008		J.Grupo
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008	Grupo 15	J.Almacen
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008	Grupo 16	Viajante
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008	Grupo 17	Of.Admin
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008	Grupo 18	Aux.Admin
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008	Grupo 19	Dependent
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008	Grupo 20	Ayudante
Comercio del Metal de La Rioja, 2006-2008	Grupo 21	Mozo
Talleres Reparación,Mant.e ITV La Rioja, 2022-2025	Grupo 2	JefPostVen
Talleres Reparación,Mant.e ITV La Rioja, 2022-2025	Grupo 3	JefTaller
Talleres Reparación,Mant.e ITV La Rioja, 2022-2025	Grupo 4	Ofic1*Ofic
Talleres Reparación,Mant.e ITV La Rioja, 2022-2025	Grupo 5	Ofic2*Ofic
Talleres Reparación,Mant.e ITV La Rioja, 2022-2025		Recepcionista
Talleres Reparación,Mant.e ITV La Rioja, 2022-2025	Grupo 6	ProfOf2ª

6.5.2. Clasificación por retribuciones:

Analizando la retribución anual del conjunto de los trabajadores se determina que en la empresa se han establecido los siguientes conceptos retributivos:

SALARIO	
Concepto	Descripción
1	SAL BASE CONVENIO
COMPLEMENTO CONVENIO-ACUERDO	
Concepto	descripción
2	ANTIGÜEDAD
3	PLUS CONVENIO
9	PLUS CARENIA INCENTIVO
20	TOXICOS/PENOSOS
4	PLUS IDIOMAS
53	PARTICIPACION BENEFICIOS
23	COMPLEMENTO SMI

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



701	PAGA VERANO
702	PAGA NAVIDAD
COMPLEMENTOS VOLUNTARIOS	
Concepto	descripción
101	MEJORA PERSONAL
54	ASISTENCIA
56	A CUENTA CONVENIO
COMPLEMENTOS RESULTADO	
Concepto	descripción
55 / 100	ACTIVIDAD VARIABLE
59	COMISION DE VENTA
201	A CUENTA LIQUIDACION 1T
202	A CUENTA LIQUIDACION 2T
203	A CUENTA LIQUIDACION 3T
204	A CUENTA LIQUIDACION 4T
205	LIQUIDACION 1T
206	LIQUIDACION 2T
207	LIQUIDACION 3T
208	LIQUIDACION 4T
209	A CUENTA PRESUPUESTO
210	LIQUIDACION PRESUPUESTO
211	CALIDAD Q1
212	CALIDAD Q2
213	CALIDAD Q3
214	CALIDAD Q4
PRESTACIONES	
Concepto	Descripción
300	COMPL. ACCIDENTE
302	COMPLEM. ENFERMEDAD
303	COMPLEMENTO IT
841	ENFERMEDAD 60% EMP.
842	ENFERMEDAD 60% INS.
843	ENFERMEDAD 75%
844	ACCIDENTE
846	MATERNIDAD
COMPLEMENTOS POR GASTOS DE TRABAJO	
Concepto	Descripción

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



CONCLUSIONES:

Una vez efectuado el análisis de los datos que ofrece la estructura salarial de la Empresa, lo primero a reseñar es que el total de personas trabajadoras en 2023 ha sido 80, que se reparte en 16 mujeres y 64 hombres, lo que representa una plantilla masculinizada, casuística propia de concesionarios del sector de venta, mantenimiento y reparación debido a que la mayor concentración de personas trabajadoras se encuadra en labores técnicas y de producción (personal de posventa: mantenimiento y reparación de vehículos)

Si analizamos la brecha general empresa por promedios totales y, a su vez, por los convenios colectivos de aplicación, no se produce como tal puesto que la brecha en el CCol de Talleres de reparación es del 10,75% y en el de Comercio del metal, del 24,17%. Aún así y dado que la brecha general de las personas trabajadoras adscritas al CCol de comercio del metal es del 24,17% merece una explicación y es que solo existe personal femenino en cuatro de los once grupos profesionales en los que se encuadran las personas trabajadoras y el personal masculino tiene mayor antigüedad en la empresa que el personal femenino; por puesto de trabajo percibe más complemento al resultado (actividad variable) precisamente porque parte del personal femenino es de reciente incorporación a la empresa. Adicionalmente decimos también que últimamente se produce el hecho de tener que contratar personas trabajadoras con salarios superiores a los marcados en convenio, por la competencia en el sector en que se engloba la empresa, lo que hace que los complementos voluntarios se hayan incrementado y puedan dar lugar a diferencias salariales, que no brecha como tal.

Analizando con más detalle, la brecha por grupos vemos que, sin llegar a ser brecha, se producen diferencias en el grupo 14 del CCol de comercio del metal, grupo que engloba a jefes de sección, encargados y jefes de grupo. En este caso se repite la brecha en el apartado de complementos al resultado, actividad variable por objetivos. En el grupo 16, que engloba a las y los vendedores tampoco existe brecha, pero se produce diferencias en complementos voluntarios y de resultados por lo comentado en el párrafo anterior.

El grupo 19 lo conforma el personal dependiente de la venta de recambios y uno de ellos, el anterior jefe de recambios, percibe una retribución como complemento voluntario, retribución adquirida de su anterior puesto de trabajo.

Del resto de los grupos no se produce brecha salarial significativa.

Todo ello permite concluir que no existen diferencias salariales por razón de sexo en la empresa RIAUTO, S. A. que puedan determinar la existencia de discriminación salarial bajo el concepto de igual salario para trabajos de igual valor.

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



7. Objetivos generales y específicos.

Los objetivos generales son los siguientes:

- Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la empresa
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles de la empresa

Los objetivos específicos son los siguientes:

• Estrategia y Política de Igualdad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la documentación estratégica de la empresa	Metodología de redacción de la empresa	RRHH	Un año
Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	Plan de Igualdad	Comisión Negociadora	Un año

• Formación y promoción			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Aumentar la formación en igualdad en la plantilla	Personas formadas desagregadas por sexos frente a número total de personas de la empresa	RRHH Formacion	Un año
Incluir módulo de igualdad en el manual de acogida	Número de personas desagregado por sexo	RRHH Formacion	Un año
Realizar un procedimiento para la promoción sin discriminación por razón de sexo	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	RRHH Formacion	Un año

• Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
Realizar un procedimiento para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	Elaboración del protocolo	RRHH	Seis meses

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



8.-Identificación de los medios y recursos necesarios, materiales y humanos, para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos

Para cumplir con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la utilización de las medidas de corresponsabilidad debe hacerse facilitando que los hombres hagan uso de los derechos de conciliación de la vida familiar.

En este sentido, RIOJANA DE AUTOMOCION, S.A. pretende implantar determinadas medidas de conciliación que le son de aplicación a las personas trabajadoras con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional sea una realidad.

Concretamente, entre las medidas que RIOJANA DE AUTOMOCION, S.A. pretende implantar para favorecer la conciliación y que actualmente se encuentra en estudio, figuran:

- Horario flexible de entrada y salida, dentro de un mínimo orden, para facilitar la conciliación.
- Jornada intensiva: posibilidad de horario en jornada intensiva en determinados puestos de trabajo que no entorpezcan la atención al cliente
- Vacaciones, según CCol de aplicación las vacaciones se otorgan en días naturales, pudiendo ser disfrutadas también, proporcionalmente, en días laborables

8.1 Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan e Igualdad de RIOJANA DE AUTOMOCION SA, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El programa de actuaciones tiene la finalidad, por una parte, de definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y, por otra, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello, se utilizará la doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes
- La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

10. Composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora

Se crea una Comisión de Igualdad, que es un órgano paritario, integrado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Estará compuesto por mujeres y hombres, puesto que el Plan es de interés y beneficio de toda la plantilla.

Lo integrarán personas con capacidad de decisión que realizarán aportaciones al mismo. La Comisión de Igualdad quedará conformada por:

- Dos (2) personas por la parte empresarial.
- Dos (2) personas por la representación sindical de las personas trabajadoras.

La Comisión Negociadora queda constituida el 19 de abril de 2024

RIOJANA DE AUTOMOCION S.A. (RIAUTO)



10.1. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

Las decisiones de la comisión de igualdad se adoptarán por mayoría simple, de las personas presentes en las reuniones anuales celebradas de forma ordinaria.

Para las reuniones que se convoquen por esta comisión de forma extraordinaria las votaciones que en ella se realicen serán por mayoría simple de ambas partes, no pudiéndose celebrar dicha reunión extraordinaria sin la presencia mayoritaria de las partes de los miembros de la comisión.

Los objetivos de esta comisión son:

- Crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todas las medidas que se adopten a lo largo del desarrollo de él se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.
- Velar por la consecución y el desarrollo del plan para que todas las medidas se desarrollen bajo criterios objetivos.
- Impulsar y supervisar los materiales utilizados en la implantación del plan.
- Asegurar que los resultados obtenidos durante la vigencia del plan sigan cumpliéndose una vez éste haya finalizado.

En cuanto al procedimiento de modificación y resolución de las discrepancias, se identificará, de conformidad con los criterios mínimos establecidos por la ley, las circunstancias en el que el Plan puede ser motivo de revisión (art. 9 del RD 901/2020) y en todo caso a petición de la Comisión.

Firma la Comisión Negociadora en Logroño, a 29 de abril de 2024

Julia Fernandez

Pedro Fernandez

Roberto Francia

Guilles Robineau