

Plan de Igualdad



FECHA APROBACIÓN	
FIRMA APROBACIÓN MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD (Nombre completo)	

Índice

1.	Partes suscriptoras	5
2.	Condiciones Generales	6
3.	Información básica de la empresa.....	8
3.1.	Ficha identificativa.....	8
3.2.	Sector de actividad y dimensión de la empresa.....	9
4.	Marco normativo.....	13
5.	Definiciones	16
6.	Ámbito de aplicación	20
7.	Objetivos.....	21
8.	Fases para la elaboración del Plan de Igualdad.....	23
8.1	Compromiso de la dirección de la compañía para la puesta en marcha del Plan de Igualdad	23
8.2	Creación de los equipos de trabajo y, especialmente, de la Comisión Negociadora de Igualdad.....	23
8.3	Realización del diagnóstico de situación de la empresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	23
8.4	Diseño de las medidas destinadas a resolver los posibles problemas detectados en la fase de diagnóstico previa	24
8.5	Implantación del Plan de Igualdad para la puesta en marcha de las medidas previstas.....	24
8.6	Seguimiento y evaluación periódica de las medidas, para su modificación o adaptación en caso de desviación sobre los objetivos previstos.....	25
8.7	Evaluación final completa del Plan al término de su vigencia	25
9.	Comisión Negociadora de Igualdad.....	26
10.	Comisión de seguimiento y evaluación	28
10.1	Presentación	28
10.2	Composición	28
10.3	Funciones.....	28
10.4	Funcionamiento.....	29
10.5	Resolución de conflictos	29
11.	Organigrama	31
12.	Análisis Cuantitativo	32
13.	Procesos de gestión de personal.....	40
12.1.	Proceso de selección y contratación	40
12.2.	Proceso de Formación	42
12.3.	Proceso de promoción profesional	48

14. Política Retributiva	51
13.1. Clasificación profesional.....	51
13.2. Infrarrepresentación femenina	52
13.3. Auditoría Retributiva	54
13.4. Valoración de Puestos de Trabajo	¡Error! Marcador no definido.
15. Condiciones de trabajo.....	66
16. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral..	69
17. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	72
18. Comunicación, lenguaje e imagen y sensibilización.....	73
19. Salud Laboral	74
20. Violencia de género.....	75

1. Partes suscriptoras

La Comisión Negociadora de Igualdad de PRECOCINADOS NATURALES ROJANOS S.A (en adelante COMOENCASA) integrada por las siguientes personas:

- Por la representación de la empresa:

Nombre y apellidos

Álvaro Sáenz Royo

José Ángel Eguren Torres

- Por la representación de los trabajadores y trabajadoras:

Nombre y apellidos

Sindicato

Rosa Mª Rivas Cuadrado

UGT

Eva Núñez Orradre

UGT

2. Condiciones Generales

La empresa ha seguido las recomendaciones y herramientas que el Instituto de las Mujeres ha puesto a disposición a través de las diferentes guías publicadas. Con ellas, se ha recogido la información cuantitativa y cualitativa, en todo momento, desagregada por sexo, siendo procesada y analizada en el seno de la Comisión Negociadora.

Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan. El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de sexos y sobre los procesos de gestión de personal (tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

Los datos obtenidos se han analizado diferenciando entre los índices de concentración y distribución.

- Índice de distribución: % de un sexo con relación al otro (inter-género).
- Índice de concentración: % con relación a su grupo sexual, o % intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado).

Datos analizados:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional y retribución. Incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo,
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación, lenguaje, imagen y sensibilización.

- Violencia de género.

Fecha de recogida de información:

- Febrero – Noviembre 2023

Fecha de realización del diagnóstico:

- Marzo – Diciembre 2023.

Años considerados para el diagnóstico:

- Ejercicios 2020, 2021 y 2022.

3. Información básica de la empresa

3.1. Ficha identificativa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	PRECOCINADOS NATURALES ROJANOS S.A.
NIF	A26334698
Domicilio social	P.º EL PILAR C/ALDEANUEVA DE EBRO Nº 5 CP 26540 ALFARO (LA RIOJA)
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA
Año de constitución	2004
Responsable de la Entidad	
Nombre	ÁLVARO SÁENZ ROYO
Cargo	DIRECTOR
Telf.	941181225
e-mail	dircomercial@comoencasa.es
Responsable de Igualdad	
Nombre	ÁLVARO SÁENZ ROYO Y JOSÉ ÁNGEL EGUREN
Cargo	DIRECTOR Y SUBDIRECTOR
Telf.	941181225
e-mail	dircomercial@comoencasa.es XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	ELABORACIÓN DE PLATOS Y COMIDAS PREPARADAS
CNAE	1085
Descripción de la actividad	ELABORACIÓN DE TORTILLA DE PATATA
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	EUROPA, ASIA, AMÉRICA
DIMENSIÓN	
Centros de trabajo	1
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	SI
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO

Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	5	Hombres	0	Total	5
--	---------	---	---------	---	-------	---

3.2. Sector de actividad y dimensión de la empresa

PRECOCINADOS NATURALES RIOJANOS S.A. es una empresa instalada en Alfaro (La Rioja) dedicada a la elaboración de tortillas de patata, francesa y preparado de patata frita. A la compañía la define su forma de hacer las cosas, la proximidad y cercanía a sus clientes y clientas, buscando soluciones a sus necesidades.

COMOENCASA, nació con el firme propósito de ofrecer al mercado un producto de calidad, platos precocinados cómodos y pensados para la vida y el hogar actual, adaptable perfectamente a los sectores de hostelería, restauración y catering. La compañía apuesta siempre en dicha actividad por una innovadora tecnología y rigurosos controles de calidad.

Su historia se resume como sigue:

- ❖ 2002. Fundación.
- ❖ 2003. Puesta en marcha de la producción.
- ❖ 2005. Acuerdo para la elaboración de tortillas.
- ❖ 2008. Lanzamiento de la tortilla francesa.
- ❖ 2010. Puesta en marcha del almacén de productos congelados automático.
- ❖ 2012. Lanzamiento de la gama xclnt.
- ❖ 2015. Lanzamiento de la patata pochada.
- ❖ 2017. Acuerdo y desarrollo de tortiburguer con McDonadls.
- ❖ 2018. Internacionalización y apertura de mercados exteriores.
- ❖ 2019. Ampliación de la capacidad productiva en un 80%.
- ❖ 2020. Desarrollo de la tortilla envasada en plato con atmósfera modificada.

COMOENCASA busca la mejora continua en los procesos productivos, pero, sobre todo, abandera el compromiso con la sociedad. Además, es una empresa preocupada por dejar huella en el mundo, limitar el impacto en el medio ambiente lo máximo posible, ayudar a asociaciones que colaboran con los más desfavorecidos; y potenciar la alimentación sana y saludable.

Las principales características que definen la forma de desarrollar la actividad de la compañía pueden resumirse de la siguiente manera:



Saludable: los alimentos aportan fibra, colina, omega 3, vitaminas B12, potasio, calcio, vitamina C, grasas insaturadas, antioxidantes, hidratos de carbono complejos.



Social: donación de alimentos colaborando en actividades lúdico-deportivas por una alimentación saludable.



Sostenibilidad: embalajes 100% reciclables, embalajes 50% reciclados y uso de energías renovables.



Tradición: hechas a sartén, con proveedores locales y de elaboración tradicional.

Desde sus inicios, la compañía ha luchado por erigirse sobre una serie de **Valores** que sirvan como base para el desarrollo de su actividad diaria, resumiéndose en los siguientes:

VISIÓN

La visión de COMOENCASA es posicionarse con la gama de platos preparados como referencia en los hogares y cocinas profesionales, donde la falta de tiempo para elaborar platos más tradicionales no impida la renuncia a todas las sensaciones que éstos transmiten.

MISIÓN

Ofrecer al mercado platos precocinados saludables de sencilla y rápida preparación, digna alternativa a la cocina más elaborada como es la tradicional, manteniendo todos los valores y beneficios que le caracterizan.

CONFIANZA

Todo el mundo que degusta los platos preparados tiene la tranquilidad y certeza de que han sido elaborados siguiendo los patrones más exigentes de seguridad alimentaria, prueba de ello es que COMOENCASA ha obtenido los certificados para sus procesos, instalaciones y personal que así lo avalan como son: **IFS**, **BRC**, **APPC**.

SERVICIO GLOBAL

Una de las partes más importante del proceso de satisfacción y fidelización es, el poder asegurar a los colaboradores, que los productos lleguen donde y cuando se necesiten, para que de esta manera puedan dar servicio a sus

clientes, esa tranquilidad y confianza queda afirmada por la capacidad y medios disponibles.

CALIDAD

En COMENCASA no solo se seleccionan rigurosamente los mejores ingredientes, sino que además el proceso de producción sigue fielmente la fórmula tradicional sin ningún tipo de aditivos, adquiriendo los platos la perfecta combinación de sabores, aromas y colores, con este fin, se consigue que los productos cubran las expectativas más exigentes de los consumidores que los degustan.

COLABORACIÓN

Con el fin de posicionar de manera preferente los platos se necesita poder transmitir todas las virtudes tanto de los procesos como de los productos elaborados, para ello, se busca ir de la mano de colaboradores desarrollando estrategias conjuntas.

Los valores y principios anteriormente expresados, que circunscriben la actividad diaria de la compañía desde su fundación, se refuerzan y complementan con la realización del presente Plan de Igualdad. Dicho Plan supone en su conjunto una guía de actuación para todas las esferas de la empresa con el fin de conseguir la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, comprometiéndose a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acordando llevar a cabo diferentes actuaciones para la consecución de estos objetivos.

Para ello, la dirección de COMOENCASA declara de forma expresa su deseo de:

- Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la compañía, mediante la aplicación de las medidas descritas en el presente Plan de Igualdad, para continuar avanzando en el futuro en el establecimiento de todas las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades que garanticen de manera óptima dicho principio.
- Promover la aplicación efectiva de los principios de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Trabajar por una distribución equilibrada de sexo de la plantilla de la compañía, facilitando una mayor presencia de mujeres por niveles,

funciones y departamentos, favoreciendo las posibilidades de acceso al mayor número de mujeres en cualquier ámbito de trabajo de ésta.

4. Marco normativo

En la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, queda recogido el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo que la Constitución proclama en su artículo 14. De la misma forma, el artículo 9.2 de la Constitución consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que éste se integra, sean reales y efectivas. La Unión Europea, en su Tratado Constitutivo, declara la igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como uno de sus principios básicos y fundamentales para la construcción de la Europa Comunitaria, proclamando la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres como uno de sus objetivos prioritarios.

Como medio de hacer efectivo el Principio de igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, prevé la incorporación de políticas activas y la ordenación general de las políticas públicas, lo que se concreta en el establecimiento de reglas y procedimientos de actuación para los poderes públicos.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica de 2007, referente a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, queda señalado que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, 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 y trabajadoras. A su vez, el artículo 46 define los planes de igualdad de las empresas como *“Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para ello, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”*.

Las medidas previstas en la citada Ley no obtuvieron los resultados deseados, de manera que no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, persistiendo desigualdades obvias en las condiciones laborales de las mujeres y hombres. Como consecuencia de lo anterior, y con el objetivo de dar a la

sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad se aprobó el 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, publicado en el BOE del 7 de marzo; el cual contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 leyes que, sin duda, inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Además del citado Real Decreto-Ley 6/2019, en octubre del año 2020 se publicaron dos Reales Decretos en materia de igualdad:

- 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. El objeto de esta norma es el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Con este Real Decreto se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

A las normas anteriores hay que añadir lo que el Convenio Colectivo de aplicación¹ a la compañía dispone en materia de igualdad:

Capítulo XI. Igualdad de oportunidades y prevención del acoso

Artículo 79. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de las conservas vegetales, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

¹ Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

Artículo 81. Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

1. En el caso de las empresas de más de doscientos trabajadores y trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con referencia en cuanto a alcance y contenido a las establecidas en este capítulo.

2. Las empresas del sector 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 la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.

4. 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. La empresa facilitará información para la elaboración del diagnóstico.

5. Los planes de igualdad determinarán 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.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes dispondrán de estrategias para su consecución, sistemas de seguimiento y evaluación anual además de una vigencia no superior a 4 años para poder corregir o incluir medidas que con el paso del tiempo fueran necesarias debido a los cambios legislativos, ampliación o disminución de plantilla, cambio en el funcionamiento interno u otras características que pudieran dejar obsoleto el plan de igualdad.

7. Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de una empresa. 8. En todo caso se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

5. Definiciones

Con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad, evitando cualquier discriminación entre mujeres y hombres en la compañía, la dirección de COMOENCASA establece que las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se aplican en la implantación de tal principio en cualquier actividad que realice la compañía.

Estas definiciones son las siguientes:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **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.

- **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

- **Discriminación directa e indirecta:**

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.

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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual:**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la 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.

- **Acoso por razón de sexo:**

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

De acuerdo con el vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada:

- Acoso horizontal: entre compañeros del mismo nivel profesional.
- Acoso vertical descendente: del o la responsable hacia su subordinado/a.
- Acoso vertical ascendente: del subordinado/a al o a la responsable.

- **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.

- **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.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10, LO 3/2007):**

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.

- **Acciones positivas (art. 11, LO 3/2007):**

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.

- **Tutela judicial efectiva (art. 12, LO 3/2007):**

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.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art. 43, LO 3/2007):**

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.

- **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44, LO 3/2007):**

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.

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (art. 28 ET):**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a 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.

- **Principio de Transparencia Retributiva (art. 3 del RD 901/2020):**

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.

6. Ámbito de aplicación

Los ámbitos de aplicación del presente Plan de Calidad serán los siguientes:

□ **Ámbito personal:** el presente Plan de Calidad resulta de aplicación a la totalidad de la plantilla de COMOENCASA.

▣ **Ámbito territorial:** El ámbito territorial del presente Plan de Calidad se extiende al único centro de trabajo de la empresa situado en P.º EL PLAR C/ALDEANUEVA DE EBRO Nº 5 CP 26540 ALFARO (LA RIOJA).

▣▣ **Ámbito temporal:** el periodo de vigencia del presente Plan de Calidad será de cuatro años desde la firma del presente documento en la fecha que conste en el mismo. Sin perjuicio de los plazos de revisión que se puedan establecer de manera específica y que deberán ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el actual Plan de Calidad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Calidad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Calidad, en la medida necesaria. Las medidas del Plan de Calidad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Calidad, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan.

7. Objetivos

La compañía determina como **objetivo general** del Plan de Igualdad de COMOENCASA:

- La garantía de respeto absoluto al Principio de igualdad de Oportunidades descrito en la legislación española, para cualquier persona que realice funciones profesionales en o para la compañía, con independencia de su sexo.

Para ello se establecen los siguientes **objetivos específicos**:

- Dar cumplimiento, a todos los efectos, a la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como al 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, publicado en el BOE del 7 de marzo. Se incorporan además todas las medidas incluidas en los RD 901/2020 y 902/2020 sobre Planes de Igualdad en las empresas.
- Comprometerse en la mejora de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en la empresa, mediante la promoción de medidas para la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral en ambos sexos, en la búsqueda de niveles adecuados de productividad, eficiencia y clima laboral.
- Perseverar en la creación de una cultura institucional que esté orientada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la prevención de cualquier forma de discriminación, sea directa o indirecta, por razón de sexo, eliminando cualquier conducta discriminatoria que pueda producirse en este ámbito.
- Dar a conocer a todo el personal de la compañía, sea cual sea el tipo de contrato que le vincule con ella, los derechos laborales que le asisten en cuanto a la aplicación del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, conciliación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, se refiere.
- Establecer canales y procedimientos específicos para dar cauce a quejas o denuncias que puedan formular quienes se consideren objeto de tales conductas discriminatorias.

- Hacer partícipes y asegurar el conocimiento en todos los niveles de la compañía de los valores determinados por ésta en cuanto a igualdad, no discriminación e integración se refiere, mediante la formación y concienciación adecuada de toda la plantilla, incluyendo las nuevas incorporaciones de personal que pudieran producirse.

8. Fases para la elaboración del Plan de Igualdad

El programa de trabajo que se ha seguido para la definición del presente Plan de Igualdad de COMOENCASA consta de las siguientes fases:

8.1 Compromiso de la dirección de la compañía para la puesta en marcha del Plan de Igualdad

El compromiso consciente de la dirección de la compañía con la política de igualdad facilita enormemente la puesta en marcha de las acciones que dan forma a dicha política, además de que influye decisivamente en la sensibilización sobre toda la plantilla de la empresa, lo que supone un excelente apoyo para la motivación y, por añadidura, en el compromiso de las trabajadoras y trabajadores respecto al citado Plan. De la misma manera, es imprescindible un compromiso en este mismo sentido de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, ya que otorga la máxima legitimidad a las medidas que se implantan, al ser consideradas como propiedad de toda la compañía. En nuestro caso, la realización del presente Plan de Igualdad surge por iniciativa directa de la dirección de COMOENCASA que demuestra su compromiso respecto a la aplicación del Principio de Igualdad en la organización, y queda reforzado con la firma del presente Plan por los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores.

8.2 Creación de los equipos de trabajo y, especialmente, de la Comisión Negociadora de Igualdad

Como paso previo a la elaboración del presente Plan de Igualdad, se han constituido los equipos de trabajo necesarios, coordinados por el área de Recursos Humanos, aportando toda la información exigida para convertirlo en una herramienta eficaz para la aplicación del citado principio de igualdad. Tiene especial importancia la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad, que, como se especifica en otros apartados del presente Plan, se convierte en su principal motor, impulsando y garantizando las acciones necesarias para trasladar a la plantilla la importancia del proyecto, controlando y evaluando las acciones previstas una vez implantadas, así como asegurando la continuidad futura del programa, renovándolo y actualizándolo cuando sea necesario.

8.3 Realización del diagnóstico de situación de la empresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Previo a la implantación de las medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, es necesario conocer la situación actual de la compañía en todos y cada uno de los aspectos contemplados por la Ley, para lo que se hace imprescindible la realización de un

estudio/diagnóstico, en el que deben estar representadas, en lo posible, todas las estructuras de la compañía.

El diagnóstico nos muestra las fortalezas y posibles áreas de mejora sobre las que actuar para dar cumplimiento a los requerimientos de igualdad expuestos en la Ley. A partir de este conocimiento, la empresa define los objetivos específicos para mantener la situación de igualdad en la compañía, equiparando las oportunidades entre trabajadoras y trabajadores de la organización. Posteriormente, se definen las medidas específicas para actuar sobre las áreas susceptibles de mejora que se hayan podido identificar, con el objetivo último de garantizar y consolidar la igualdad de oportunidades en toda la plantilla.

8.4 Diseño de las medidas destinadas a resolver los posibles problemas detectados en la fase de diagnóstico previa

En esta siguiente fase, y en función de la información recabada en la anterior, se determinan las medidas concretas que se implantarán para la consecución de tales objetivos. Estas medidas deben ser:

- Claras, entendibles por todos y sin ambigüedades.
- Específicas, lo más concretas posible para poder identificar lo que se quiere lograr.
- Medibles, para poder evaluar el grado de cumplimiento posterior.
- Alcanzables, aunque ambiciosas, para conseguir el compromiso de todos los implicados.
- Realistas, adaptadas a las posibilidades reales de éxito en su implantación.
- Con un plazo temporal definido, dentro del cual se debe cumplir el objetivo.

8.5 Implantación del Plan de Igualdad para la puesta en marcha de las medidas previstas

Supone la culminación y puesta en práctica de las fases anteriores. El cumplimiento de las acciones que se determinen según la planificación temporal elegida es necesario para que el Plan de Igualdad tenga en la organización la máxima credibilidad, lo que facilitará conseguir el mayor compromiso por parte de todas las personas.

La continuidad futura del Plan pasa por el cumplimiento estricto de todas las acciones previstas en el mismo, ya que demostrará el verdadero interés de las partes implicadas en darle una utilidad real, y no solamente cumplir con lo exigido por la Ley.

8.6 Seguimiento y evaluación periódica de las medidas, para su modificación o adaptación en caso de desviación sobre los objetivos previstos

Tras la implantación de las medidas previstas, pudiera ser necesaria la definición de metas intermedias. En cualquier caso, es preciso mantener un control continuo de su grado de cumplimiento y efectividad. Con ello, la plantilla puede comprobar de forma más fácil cómo se van consiguiendo los objetivos previstos, en fecha y forma, incrementando en gran medida la confianza de todos/as en la viabilidad del Plan.

Una vez superados los hitos temporales, debe realizarse una evaluación del grado de eficacia de las medidas que estemos implantando, al objeto de identificar desviaciones cualitativas y/o cuantitativas en cuanto a los objetivos previstos.

8.7 Evaluación final completa del Plan al término de su vigencia

Una vez finalizada la vigencia prevista para el Plan de Igualdad, se deberá comprobar su eficacia a nivel global, actualizándolo a las nuevas condiciones y exigencias que puedan haberse identificado a lo largo del periodo de vigencia de éste. Es una nueva revisión pormenorizada de todas y cada una de las acciones previstas, con el fin de comprobar si juntas han alcanzado el objetivo global del Plan de Igualdad: la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres que trabajan en la empresa, garantizando la consecución de la igualdad de oportunidades para toda la plantilla.

De forma paralela y complementaria a la puesta en marcha de estas fases, se contemplan dos acciones necesarias para asegurar la difusión y el conocimiento de la información relativa a los conceptos incluidos en la Ley 3/2007 y RRDD posteriores, trabajando hacia una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades.

Son las siguientes:

1. Creación y puesta en marcha de una campaña de comunicación para toda la plantilla, cuyo objetivo es informar de los objetivos y alcance del proyecto, así como conseguir el compromiso de todos y todas para que el Plan propuesto sea un éxito.
2. Formación específica: impartición de sesiones formativas en las que se capacitará a los asistentes en la aplicación práctica de los conceptos relativos a la igualdad de oportunidades entre sexos dentro de la organización.

9. Comisión Negociadora de Igualdad

Para la aplicación eficaz de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad, se constituye una comisión paritaria denominada Comisión Negociadora de Igualdad, compuesta por representantes de la empresa y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores. Esta comisión será la encargada de negociar, aprobar y firmar el presente Plan de Igualdad, e impulsar la puesta en marcha del mismo.

Las funciones que corresponden a la Comisión Negociadora de Igualdad son las siguientes²:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito o publicación.
- Además, corresponderá a la Comisión Negociadora de Igualdad el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La Comisión Negociadora de Igualdad que se constituya al efecto deberá ser paritaria, tanto desde el punto de vista legal, garantizando la existencia de igual número de representantes de la empresa y de representantes legales de las trabajadoras y trabajadores; así como equilibrada desde el punto de vista de sexo, con una participación de hombres y mujeres, con un número no mayor del 60% ni menor del 40% de cualquiera de los dos sexos.

Tras cada reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad, ésta se compromete a la elaboración de las correspondientes actas, redactadas y firmadas por todos

² 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

los agentes implicados, en las que figurarán los acuerdos adoptados, así como las razones o condicionantes que llevaron a los mismos.

En función de las necesidades para la búsqueda de información o cualquier otro trabajo que pudiera impulsar esta Comisión Negociadora de Igualdad, podrán ser constituidos equipos técnicos de soporte que incluyan trabajadoras o trabajadores pertenecientes a los departamentos de formación, financiero, PRL, o aquellos que sean necesarios, y que, aun no perteneciendo a la Comisión Negociadora de Igualdad, que deberán cumplir las normas de ésta mientras realicen los trabajos citados. Asimismo, podrán ser contactadas personas expertas, tanto internas como externas, para labores de asesoramiento y/o de puesta en marcha de las acciones que determine la Comisión Negociadora de Igualdad.

Las trabajadoras y trabajadores de COMOENCASA tendrán acceso libre a la Comisión Negociadora de Igualdad para cualquier sugerencia, consulta, duda o reclamación que pudiera surgir sobre la actividad y los acuerdos estipulados por dicha Comisión.

Se identifica al área de Recursos Humanos de COMOENCASA como garante solidario de la Comisión Negociadora de Igualdad en la aplicación del Principio de Igualdad en la compañía, facilitando, promoviendo y coordinando las reuniones de ésta.

10. Comisión de seguimiento y evaluación

10.1 Presentación

El art. 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 evaluación contemplada en el presente Plan de igualdad permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras el desarrollo e implantación.

El seguimiento y evaluación del plan se realizará de manera regular, facilitando la información obtenida sobre las posibles necesidades y/o dificultades que surgen durante la ejecución del mismo. Gracias a las medidas que se adopten durante la fase de seguimiento y evaluación dotamos al plan de la flexibilidad necesaria para el éxito que pretende alcanzar.

Esta fase de seguimiento y evaluación se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se creará con el objetivo de evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las acciones programadas.

10.2 Composición

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad de COMOENCASA estará compuesta por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

10.3 Funciones

La Comisión de Seguimiento y Evaluación 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 de los objetivos fijados en el plan, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha.
- Desarrollo de aquellos preceptos que la Comisión Negociadora haya atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

10.4 Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá con carácter general cuando así se determine por la misma para el cumplimiento de sus objetivos. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes, 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 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones (tanto de la parte empresarial como de la RLPT). En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

10.5 Resolución de conflictos

De acuerdo con el contenido mínimo de los planes de igualdad exigido en el art. 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, la solución de conflictos que puedan derivarse de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, se someterá a los procedimientos de arbitraje establecidos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial):

Artículo 4. Ámbito funcional

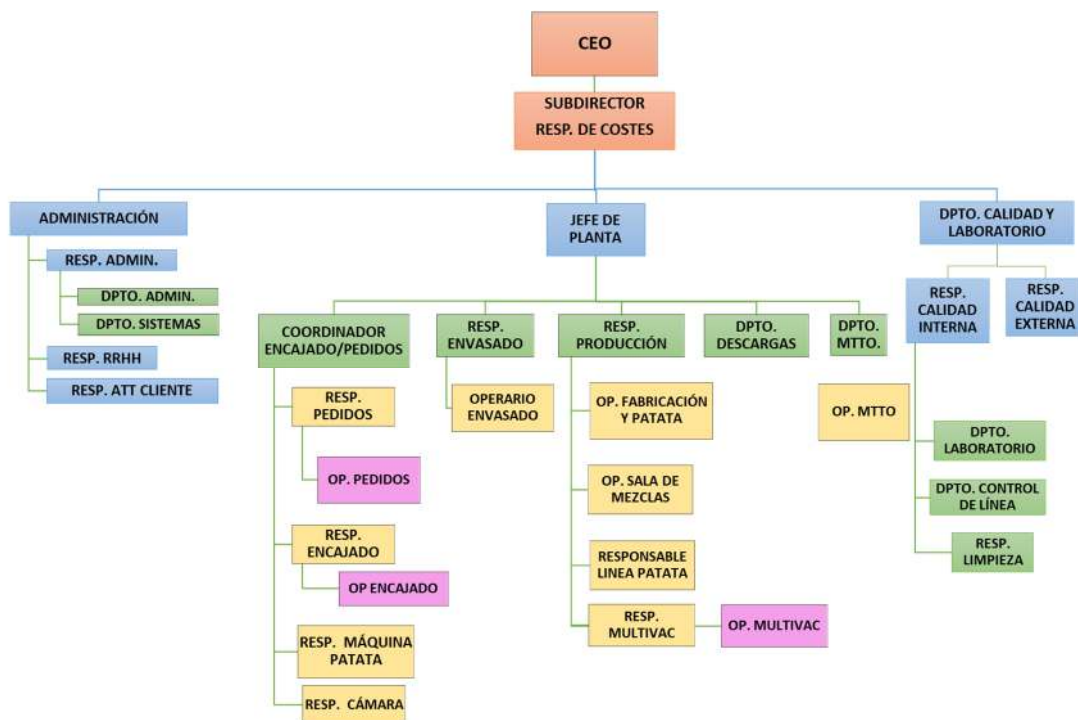
3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo los siguientes tipos de conflictos laborales:

k) Asimismo, cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicios de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Es voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la

voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales.

11. Organigrama

El organigrama de la compañía es el siguiente:



12. Análisis Cuantitativo

La situación de la compañía en el momento de la redacción del presente plan confirma el esfuerzo realizado por su dirección y plantilla, por cumplir en el sentido más estricto posible, con lo reflejado en la Ley de Igualdad 3/2207 y todos los Reales Decretos posteriores sobre igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. En cualquier caso, COMOENCASA continuará trabajando en mantener una integración plena de la mujer en su estructura, en cualquiera de sus niveles profesionales. Por ello, considera el presente documento como un marco de referencia en su camino para la adaptación plena del principio de igualdad, en el que seguirá actuando para adaptarlo a los nuevos requerimientos que surjan en el futuro.

La situación de la plantilla en COMOENCASA a 31 de diciembre de 2022, desagregada por sexos, es la siguiente:

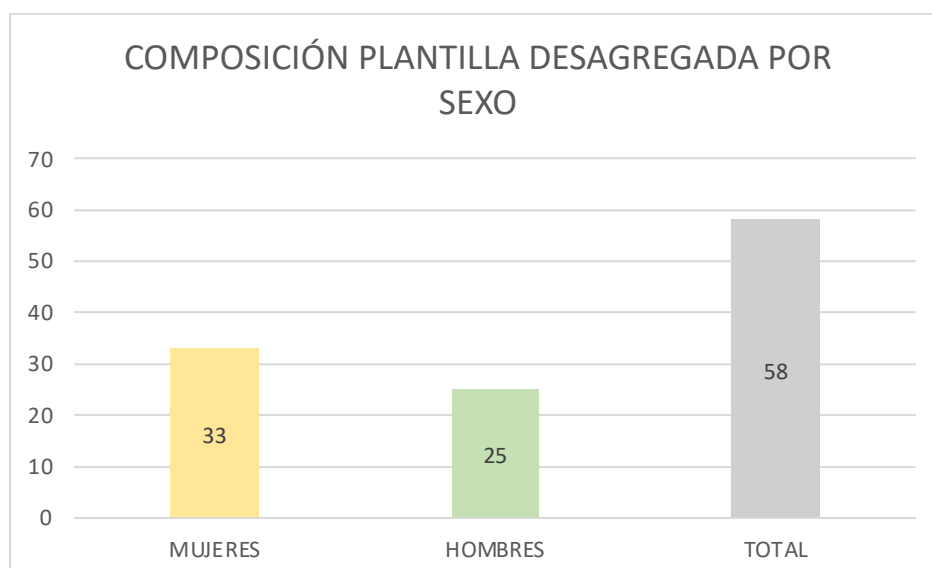
-Mujeres: 33

-Hombres: 25

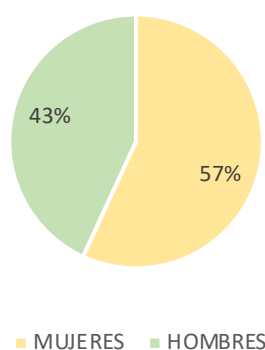
-Total plantilla: 58

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
33	57%	25	43%	58

La composición de la plantilla de COMOENCASA queda representada, por lo tanto, de la siguiente manera:



COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO EN PORCENTAJES

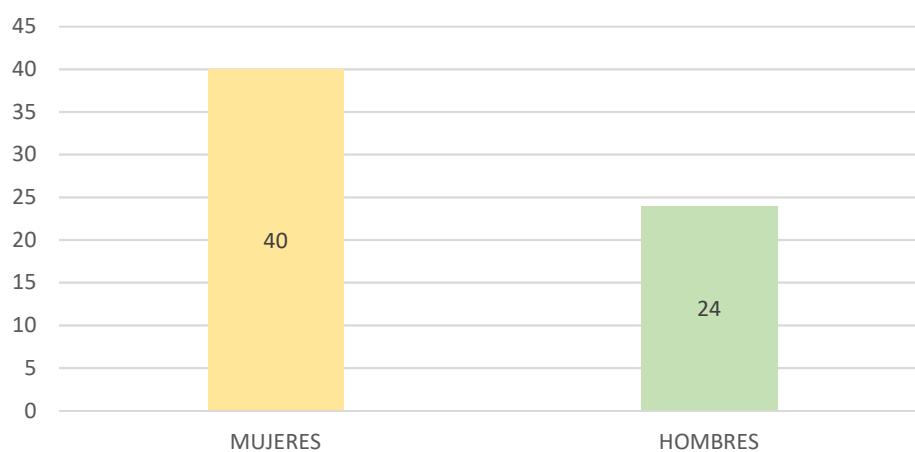


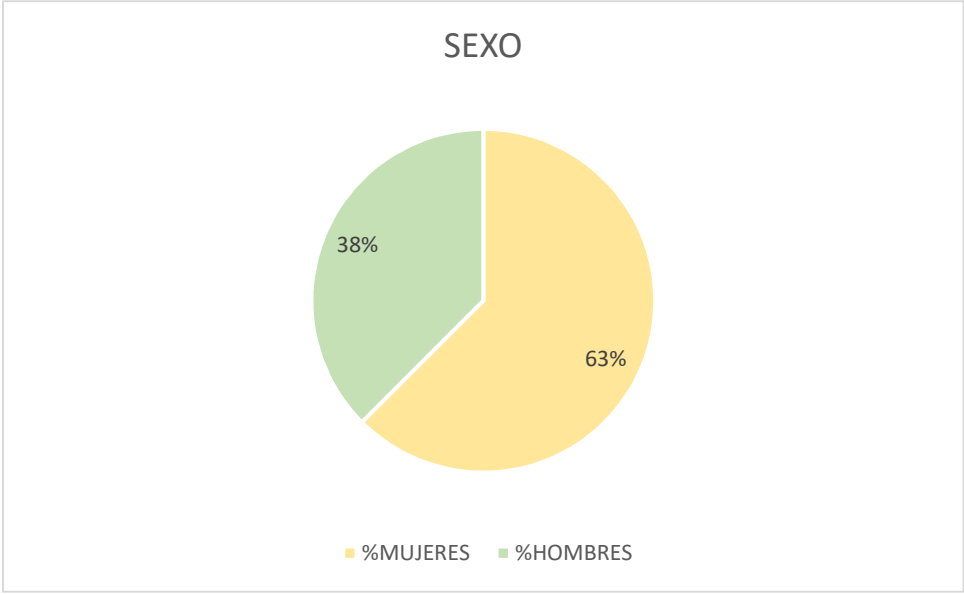
Durante los últimos ejercicios, la evolución de la plantilla, desagregada por sexo, ha sido la siguiente:

➤ Año 2019

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
40	62,5%	24	37,5%	64

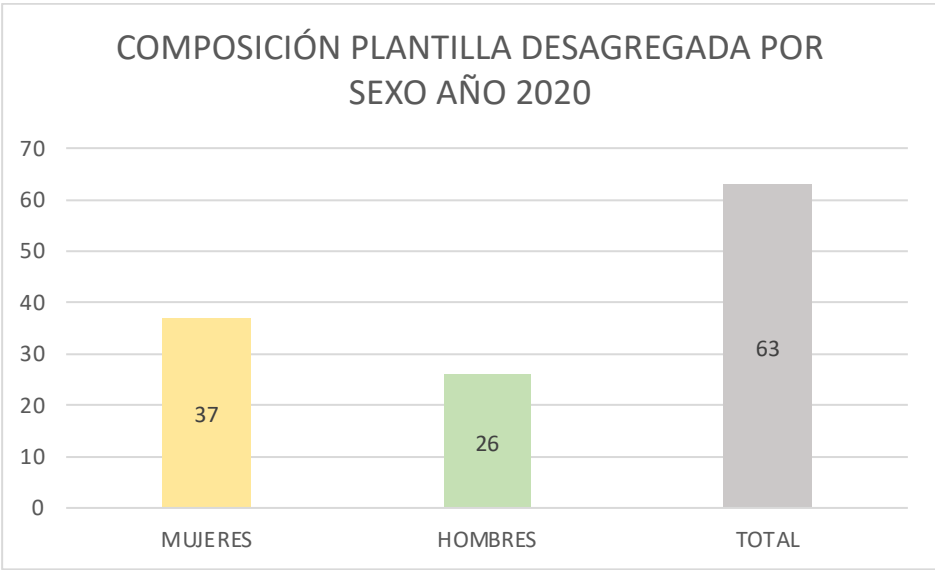
COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO AÑO 2019



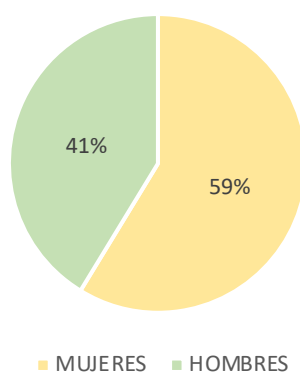


➤ **Año 2020**

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
37	59%	26	41%	63



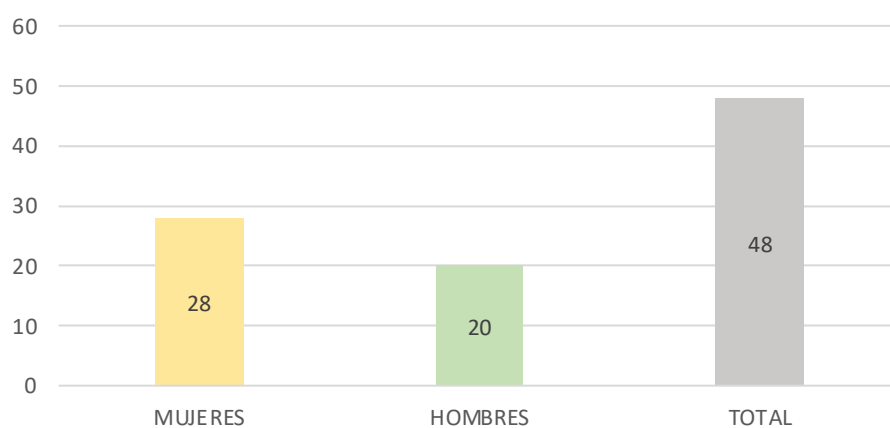
COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO AÑO 2020 EN PORCENTAJES



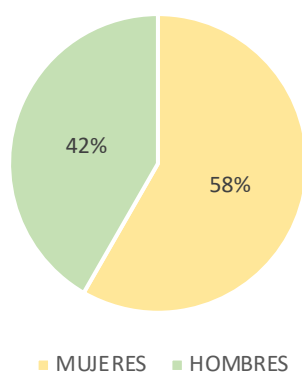
➤ Año 2021

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
28	58%	20	42%	48

COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO AÑO 2021



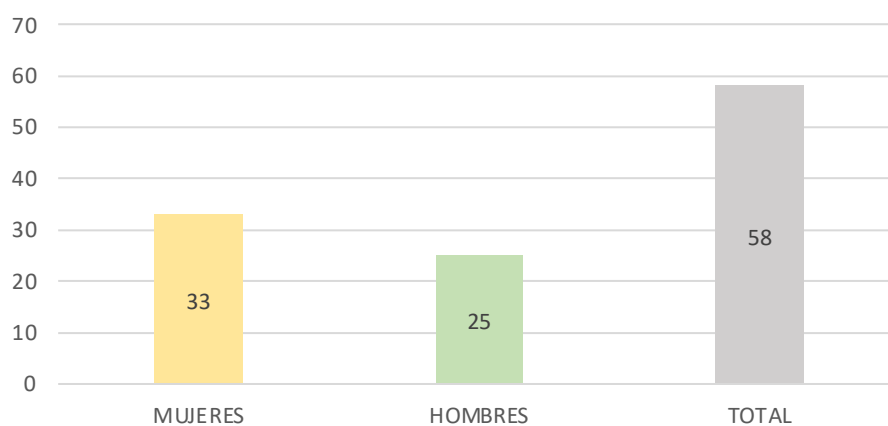
COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO AÑO 2021 EN PORCENTAJES



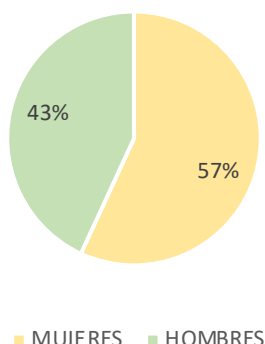
➤ Año 2022

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
33	57%	25	43%	58

COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO AÑO 2022



COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO AÑO 2022 EN PORCENTAJES

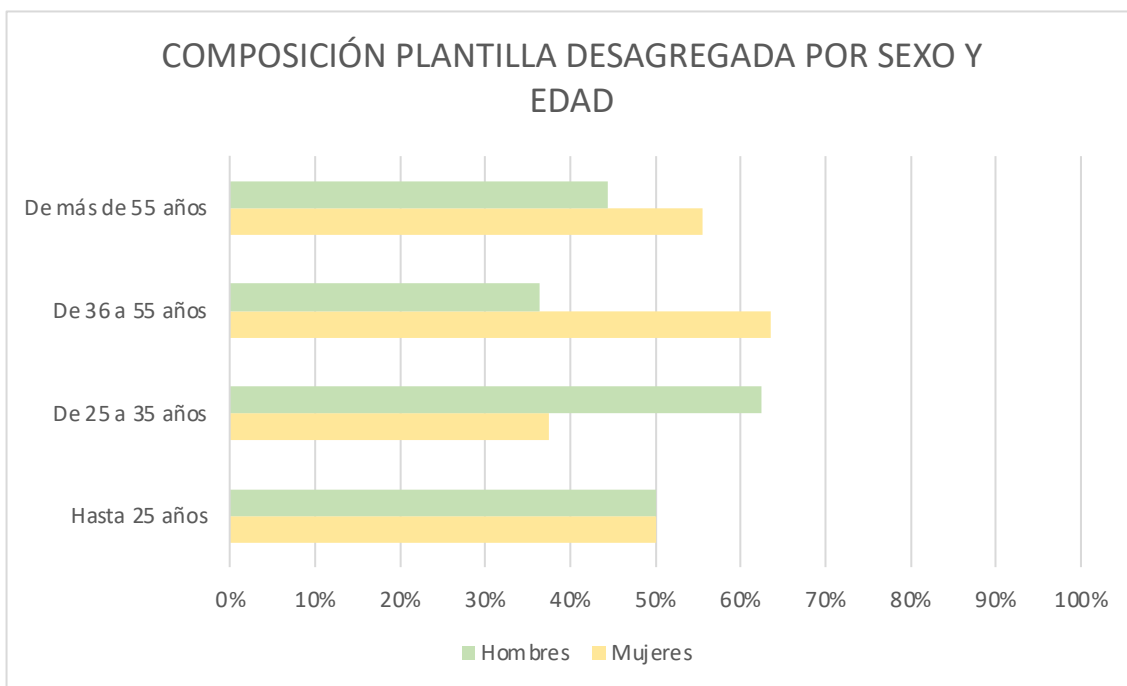


Las gráficas anteriores representan la evolución de la composición de la plantilla desagregada por sexo desde el año 2019 hasta el ejercicio 2022. Podemos observar cómo la compañía tiene una alta representación femenina. Durante el ejercicio 2019 la plantilla presentaba un total de 64 personas, siendo 40 de ellas mujeres, frente a 24 hombres. En el año 2020, la plantilla contaba con un total de 63 personas, 37 de ellas mujeres, representando un 569% de la plantilla; y 26 hombres, representando un 41%. En el año 2021, la plantilla se compone por un total de 48 personas trabajadoras siendo 28 mujeres (58%) y 20 hombres (42%). Por último, en 2022 dispone de 33 mujeres (57%) y 25 hombres (43%). Durante todos los años analizados se ha mantenido la regla de composición equilibrada a la que se refiere la La Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Durante el último ejercicio, 2022, la distribución de la plantilla por grupos de edad y antigüedad es la siguiente:

- Distribución de la plantilla por grupos de edad

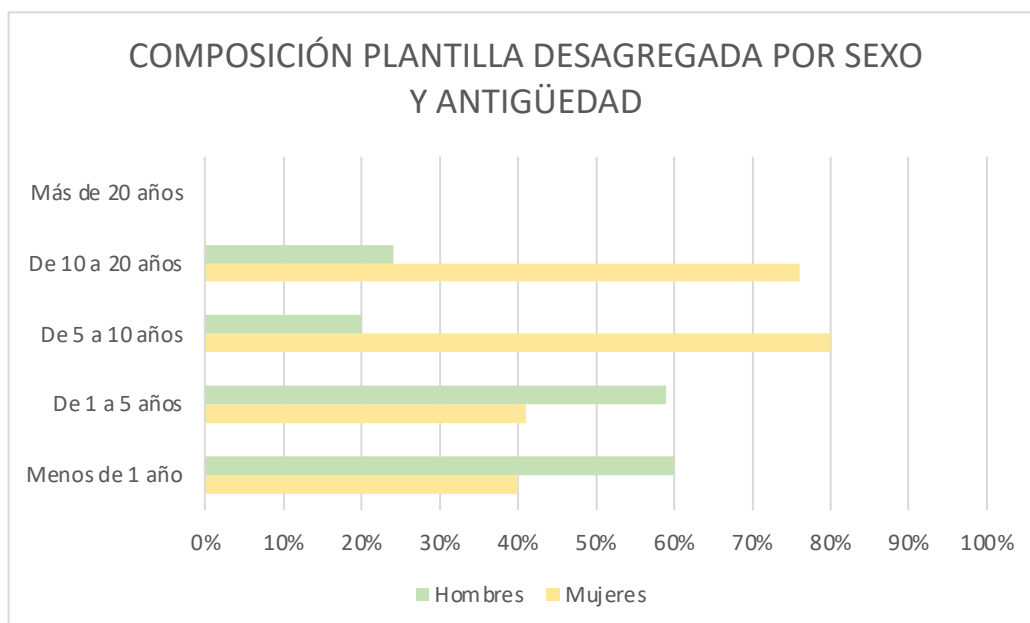
GRUPOS DE EDAD	Mujeres	Hombres	Total	% IC Mujeres	% IC Hombres	% ID Mujeres	% ID Hombres
Hasta 25 años	4	4	8	12%	16%	50%	50%
De 26 a 35 años	3	5	8	9%	20%	38%	63%
De 36 a 55 años	21	12	33	64%	48%	64%	36%
De más de 55 años	5	4	9	15%	16%	56%	44%
TOTAL	33	25	58	100%	100%	57%	43%



COMOENCASA dispone de cuatro mujeres y cuatro hombres con una edad hasta los 25 años. Asimismo, cuenta con tres trabajadoras y cinco trabajadores entre los 26 y los 35 años. La siguiente franja es la más numerosa, motivo por el cual se encuentra indicada en naranja. En concreto, dispone de 21 mujeres y 12 hombres con una edad de entre 36 y 55 años. Por último, la compañía cuenta con cinco empleadas y cuatro empleados de más de 55 años.

- **Distribución de la plantilla por antigüedad**

ANTIGÜEDAD	Mujeres	Hombres	Total	% IC Mujeres	% IC Hombres	% ID Mujeres	% ID Hombres
Menos de 1 año	4	6	10	12%	24%	40%	60%
De 1 a 5 años	9	13	22	27%	52%	41%	59%
De 5 a 10 años	4	1	5	12%	4%	80%	20%
De 10 a 20 años	16	5	21	48%	20%	76%	24%
Más de 20 años	0	0	0	0%	0%	0%	0%
TOTAL	33	25	58	100%	100%	57%	43%



COMOENCASA dispone de 10 personas incorporadas en el año 2022 a la empresa, cuatro mujeres y seis hombres. El siguiente rango, indicado en naranja, es el más numeroso de la plantilla, y cuenta con las personas con una antigüedad de entre uno y cinco años, que, en concreto, son nueve trabajadoras y 13 trabajadores. Con una antigüedad de entre cinco y diez años la compañía dispone de cuatro mujeres y un hombre. Por último, llevan en la empresa entre 10 y 20 años un total de 21 personas, de las que 16 son empleadas y cinco son empleados.

13. Procesos de gestión de personal

13.1. Proceso de selección y contratación

En COMOENCASA la publicación de nuevas ofertas de empleo en la compañía se realiza a través de distintas vías. El método más utilizado es la publicación a través de plataformas como **INEM** o **Infojobs**; en otras se publica el anuncio en el tablón de noticias a las que tienen acceso los trabajadores/as; finalmente, existe la posibilidad de que accedan a los puestos vacantes personas contratadas mediante empresas de trabajo temporal. Por otro lado, cuando en la empresa se percibe que una persona trabajadora cumple con los requisitos para ocupar un puesto vacante superior al puesto que ocupa, se le ofrece directamente la posibilidad de ocuparlo.

Tras la fase de publicación de ofertas de trabajo, el cribado o preselección de candidatos/as se realiza en función de los currículums recibidos teniendo en cuenta la idoneidad en cuanto a formación y experiencia previa. En base a estos dos aspectos se selecciona a una serie de personas para hacer las primeras entrevistas. En dichos procesos de preselección, se diferencia entre los puestos que requieren más formación, y en los que la formación no es tan necesaria, para los cuales únicamente se valora la experiencia previa en empresas con la misma actividad. Para dichos puestos, el proceso de selección de candidatos es más reducido.

Una vez preseleccionadas las personas más idóneas para ocupar el puesto, se realiza una entrevista personal en las propias instalaciones de la compañía o electrónicamente a través de *Teams* por parte de Dirección y la persona responsable del área involucrada, quienes tomarán la decisión final de contratación.

El Convenio Colectivo de aplicación³ desarrolla en sus artículos las especificaciones a tener en cuenta en materia de contrataciones, indicando lo siguiente:

Capítulo IV Ingresos, ascensos y ceses.

Artículo 22. Período de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima

³ Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

será de un mes. Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal lo suspenderá. El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que hayan sido concertados, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicios prestados en la Empresa.

Las contrataciones realizadas en COMOENCASA en los últimos ejercicios, desagregadas por sexo, son las siguientes:

➤ **Año 2019**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2020	
Hombres	Mujeres
16	29

Durante el ejercicio 2019 se realizaron un gran número de contrataciones, concretamente se formalizaron 45 contratos, el 35,5% a hombres y el 64,5% a mujeres.

➤ **Año 2020**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2020	
Hombres	Mujeres
2	10

En el año 2020, se contrataron un total de 12 personas, de las cuales dos fueron hombres, y 10 mujeres. Observamos, por tanto, que en este año el porcentaje de contrataciones de mujeres es muy superior al de hombres.

➤ **Año 2021**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2021	
Hombres	Mujeres
9	8

Durante el ejercicio 2021 se llevaron a cabo un total de 17 nuevas contrataciones, 9 a hombres y 8 a mujeres. En este ejercicio, es en el que hay un mayor equilibrio entre las contrataciones de ambos sexos.

➤ **Año 2022**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2022	
Hombres	Mujeres
6	0

Finalmente, en 2022 el número de contrataciones fue muy inferior, con un total de seis personas, siendo todas ellas contrataciones a hombres.

13.2. Proceso de Formación

La formación es un derecho de las personas trabajadoras que permite adquirir nuevas competencias y conocimientos para poder adaptarse o reciclarse a los cambios que se produzcan en la empresa. La formación permite el desarrollo de la carrera profesional, así como la promoción dentro de la compañía.

El Estatuto de los Trabajadores indica que los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a que se les concedan los permisos oportunos para la formación y perfeccionamiento profesional, así como para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

Las formaciones en el seno de COMOENCASA se determinan al cierre de cada ejercicio tras una evaluación por parte de Dirección y los/as Responsables de las diferentes áreas, quienes analizan las carencias que existen en los distintos puestos de trabajo y proponen una serie de formaciones para el año siguiente que determinarán el contenido de Plan de Formación Anual.

En función de si las formaciones son internas, o externas, varía si se imparten dentro o no de la jornada de trabajo. Como regla general, las formaciones internas siempre se intentan impartir en horario de trabajo, en cambio, en las externas, es posible que la empresa de formación proponga horarios de impartición fuera de la jornada.

El Convenio Colectivo de aplicación⁴ indica lo siguiente en materia de formación:

Anexo IX. Formación

Los trabajadores fijos discontinuos en periodos de no ocupación tendrán los mismos derechos y obligaciones en materia de formación que el resto de los trabajadores. Se exceptuarán los casos en que el trabajador ya esté realizando otro curso de formación y no puedan realizarse a la vez por razón de horarios, o cuando concurra en el trabajador una causa personal grave que le impida realizar el curso. Debido a las necesidades formativas específicas que tiene el sector de la conserva vegetal se constituyó la Comisión Paritaria Estatal del Sector de las Conservas Vegetales al amparo del derogado RD 395/2007, de 23 de marzo. Las partes harán lo necesario para acogerse a la nueva normativa prevista en el RD 694/2017, de 3 de julio, o a la que en cada momento regule la formación profesional.

Las acciones formativas realizadas en COMOENCASA en los últimos ejercicios desagregadas por sexos son las siguientes:

➤ **Año 2019:**

CURSOS	PUESTO DESTINATARIO DE LA FORMACIÓN	Nº de Hombres que han asistido	Nº de Mujeres que han asistido
Seguridad Alimentaria, Food Defense, APPCC	Todos los puestos de fábrica excepto oficina	24	30
Higiene y Seguridad Alimentaria	Todos los puestos de fábrica excepto oficina	23	28
Curso APPCC Control de Línea	Operarios T ^a , Técnicos Mantenimiento	3	4
APPCC Específica para el equipo de APPCC	Operarios T ^a , Responsables Fabricación, responsables Envasado, Técnico Laboratorio, Técnicos	10	5

⁴ Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

	Mantenimiento, Resp. Planta, director		
Inglés First	Director	1	0
Inglés Comercial Elemental (B1)	Resp. RRHH, Resp. Costes	1	1
Limpieza Cip para el personal de mantenimiento y limpieza	Técnicos Mantenimiento	3	0
Business Intelligence con Excel: Power BI	Subdirector	1	0
La nueva obligación de Registro de la jornada diaria de los trabajadores. Aplicación práctica en la empresa	Resp. RRHH	0	1
Curso Listeria Monocytogenes: Aspectos técnicos y jurídicos y Monográfico: Sobre Listeria Monocytogenes	Resp. Calidad	0	1
Requisitos de Seguridad Alimentaria. IFS	Resp. Calidad, Resp. RRHH, Técnico Laboratorio	0	3
Registros Estándar. IFS	Resp. Calidad, Resp. RRHH, Técnico Laboratorio	1	3
Curso Teórico Práctico de Operador de Carretillas Elevadoras (Intermedio)	Operario	1	0

En el ejercicio 2019, las formaciones a las que más personas trabajadoras asistieron son: *Seguridad Alimentaria, Food Defense, APPCC* (24 hombres y 30 mujeres); *Higiene y Seguridad Alimentaria* (23 hombres y 28 mujeres) y *APPCC Específica para el equipo de APPCC* (10 hombres y 5 mujeres). Al curso de *control de línea* asistió número similar de hombres y mujeres con 4 y 3 respectivamente. El resto de las formaciones, han sido recibidas únicamente por una persona trabajadora.

➤ **Año 2020:**

CURSOS	PUESTO DESTINATARIO DE LA FORMACIÓN	Nº de Hombres que han asistido	Nº de Mujeres que han asistido
IFS. Novedades de la versión 7 de la norma	Responsable Calidad	0	1
Dirección de Empresas Alimentarias	Subdirector	1	0
Alta Dirección de la Cadena Alimentaria	Director	1	0
Seguridad Alimentaria, Food Defense, APPCC	Todos los puestos de fábrica excepto oficina	21	18
FSPCA Preventive Controls For Human Food	Responsable Calidad	0	1
Aspectos Generales del SAR-COV-2	Resp. RRHH, subdirector, Comercial, Informático, Resp. Costos, Resp. Calidad, Técnico Laboratorio	5	3
Indicaciones de índole Preventiva y Sanitaria acerca del SARS-COV-2	Resp. RRHH, Resp. Calidad	0	2
Actuaciones de los servicios de prevención frente al SAR-COV-2	Resp. RRHH, Resp. Calidad	0	2
Medidas de Prevención y Protección para la reincorporación a la actividad laboral Post-Covid	Todos los puestos de fábrica excepto oficina	10	18

Las formaciones a las que más personas trabajadoras han asistido en 2020 fueron: *Seguridad Alimentaria, Food Defense, APPCC* (21 hombres y 18

mujeres) y *Medidas de Prevención y Protección para la reincorporación a la actividad laboral Post-Covid*, con 10 hombres asistentes y 18 mujeres.

➤ **Año 2021:**

CURSOS	PUESTO DESTINATARIO DE LA FORMACIÓN	Nº de Hombres que han asistido	Nº de Mujeres que han asistido
Seguridad Alimentaria, Food Defense, APPCC	Todos los puestos de fábrica excepto oficina	11	21
Higiene y Seguridad Alimentaria	Todo el personal de fábrica excepto oficina	18	19
Excel Avanzado	Responsable RRHH	0	1
Nuevas Normas de actuación frente al COVID-19	Todos los puestos	5	14
SAE V.3 Sistema de Autocontrol Específico para exportación a terceros países	Responsable Calidad	0	1
Ventilación en los lugares de Trabajo en la era Covid-19	Responsable RRHH	0	1
Seminario Especializado en Empresas de la Cadena Alimentaria	Director	1	0
Programa de Desarrollo de Liderazgo	Director	1	0
Certificación del SAE. Claves prácticas para gestionar el sistema y afrontar las auditorías	Responsable Calidad	1	0
Calidad, Higiene y Seguridad Alimentaria	Director, Subdirector, Resp. Calidad, Resp. RRHH, Resp. Costes, Resp. Atención al Cliente, Técnico Laboratorio, Operario Tª, Resp. Fabricación, Administración y Pedidos, Resp. Cargas y Descargas, Resp. Preparación Pedidos	10	18

Primeros Auxilios	Responsable Fabricación, responsable Envasado, subdirector	6	1
-------------------	---	---	---

Durante este ejercicio, las formaciones con mayor volumen de asistencia fueron: *Seguridad Alimentaria, Food Defense, APPCC* (11 hombres y 21 mujeres); *Higiene y Seguridad Alimentaria* con un número muy similar de asistentes, en concreto 18 hombres y 19 mujeres en una de las formaciones, y 10 hombres y 18 mujeres en otra. Por último, destacamos la formación en *primeros auxilios* a la que asistieron 6 hombres y 1 mujer.

➤ **Año 2022:**

CURSO	PUESTO DESTINATARIO DE LA FORMACIÓN	Nº de Hombres que han asistido	Nº de Mujeres que han asistido
Seguridad Alimentaria, Food Defense y APPCC	Todos los puestos de fábrica	24	29
Higiene y Seguridad Alimentaria	Todo el personal de fábrica excepto oficina	27	43
Operaciones básicas de limpieza y desinfección. Seguridad en el manejo de productos químicos	Op. Limpieza y Res. Calidad	4	3
Nuevas normas de actuación frente al Covid-19	Op Mantenimiento	1	0
SAE. V3 Sistemas de Autocontrol Específico para exportación a 3º países	Res. Calidad	0	1
PCQI. Personal Cualificado en controles preventivos para la alimentación (según Ley FSMA/FDA, EEUU)	Res. Calidad	1	0
Carretillero	Res. Limpieza	0	1
Procedimientos de Limpieza y Buenas Prácticas	Op. Limpieza	4	3
PRL Específico a cada puesto de trabajo/Nuevo Plan de PRL	Res. Y Op. Envasado	3	2

Limpieza de condensaciones y registro cumplimentar	Op. Control Calidad. Línea	2	5
Uso de gorros desechables	Res. Área	6	6
Preparación de pedidos con marcaje de plástico	Res. Área	1	11
Utilización de sprays según colores (limpieza)	Op. Limpieza	5	2
Secado del suelo tras la limpieza	Op. Limpieza	5	2
Renovación Certificado de Prevención y Control de Legionella y Legionelosis	Res Planta	1	0
Biocidas Uso Profesional	Op, Limpieza	5	2
Instrucción de limpieza de la CIP	Op. Limpieza	2	1
Teórico Práctico de Extinción de Incendios (Extintores y BIES)	Equipo Emergencia	9	4
Método Sell It	Director/a	1	0

Por último, en el ejercicio 2022 también se han impartido en la empresa un elevado número de formaciones, siendo las de mayor asistencia la formación en *Seguridad Alimentaria, Food Defensa y APPCC, e Higiene y Seguridad Alimentaria*. En la primera formación la asistencia de ambos sexos es prácticamente la misma, siendo la asistencia de mujeres muy superior en la formación de *Higiene y Seguridad Alimentaria*. La tercera formación con más asistencia es la de *Preparación de pedidos con marcaje de plástico*, con un total de 12 personas, de las cuales todas fueron mujeres a excepción de un hombre.

13.3. Proceso de promoción profesional

La Directiva 76/207/ CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, y las condiciones de trabajo, prohíbe la discriminación en relación con la clasificación profesional y la promoción, prohibición también recogida en los artículos 22.4 y 24.4. del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, sobre Ascensos, dentro del sistema de clasificación profesional señala que:

“1. 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.”

Las decisiones para promocionar a una persona trabajadora se toman desde Dirección, las personas Responsables de Planta y Recursos Humanos, en base a los siguientes criterios:

- Valía de la persona
- Trabajo realizado
- Aptitud
- Actitud
- Motivación
- Compromiso

Sobre los aspectos anteriores se evalúa si la persona trabajadora cumple con los requisitos necesarios para ocupar otro puesto de trabajo de distinta o mayor responsabilidad.

Los procesos de promoción en COMOENCASA no se encuentran documentados, sino que cuando surgen necesidades de ocupación de puestos de mayor responsabilidad se identifica, evalúa y selecciona a la persona idónea dentro de la empresa para promocionar a ese nuevo puesto o puesto vacante.

El Convenio Colectivo aplicable a la empresa⁵ en materia de ascensos, señala lo siguiente:

Capítulo IV Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 23. Ascensos.

El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas:

1. Personal obrero. Las vacantes de Oficial se cubrirán dentro de cada especialidad, por el personal de las categorías inferiores y siempre que aquellos a quienes les corresponda estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla. Con dos

⁵ Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

meses, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso, las empresas efectuarán la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos. Tales programas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con las funciones establecidas en este Convenio para cada categoría profesional o puesto de trabajo anteriormente definidos.

2. *Personal Subalterno.* Las plazas de Porteros y Ordenanzas se proveerán preferentemente dentro de las empresas entre los trabajadores que tengan disminuida su capacidad por accidente o enfermedad, sin tener derecho a subsidio por esta causa. Si no existiera esta circunstancia, la empresa nombrará libremente el personal de este grupo entre los trabajadores de la misma que lo soliciten, y de no existir solicitantes lo designará libremente la empresa.

Las promociones realizadas en COMOENCASA en los últimos ejercicios desagregadas por sexos son las siguientes:

➤ **Año 2019**

PUESTO ORIGEN	PUESTO DESTINO	Nº de Hombres promocionados	Nº de Mujeres promocionadas
Resp. Mantenimiento	Resp. Planta	1	0
Operario Pedidos	Resp. Pedidos	0	1
Operario Encajado-Enfardado	Resp. Encajado-Enfardado	1	0

Durante el ejercicio 2019 se produjeron un total de 3 promociones. Dos de ellas fueron a hombres, quienes promocionaron del puesto de Responsable de Mantenimiento a Responsable de Planta, y de Operario Encajado-Enfardado a Responsable Encajado-Enfardado. Por otro lado, promocionó una mujer del puesto de Operaria de Pedidos a Responsable de Pedidos.

➤ **Año 2020**

PUESTO ORIGEN	PUESTO DESTINO	Nº de Hombres promocionados	Nº de Mujeres promocionadas
Resp. Envasado	Res. Fabricación	1	0

En 2020 hubo una única promoción a un hombre, quien ascendió del puesto de Responsable Envasado o Responsable Fabricación.

➤ **Año 2021**

PUESTO ORIGEN	PUESTO DESTINO	Nº de Hombres promocionados	Nº de Mujeres promocionadas
Técnico Laboratorio	Resp. Calidad	1	0
Responsable Pedidos	Coordinador	0	1

En este año se realizó una promoción a un hombre y otra a una mujer. El hombre promocionó del puesto de Técnico de Laboratorio a Responsable de Calidad, y la mujer de Responsable Pedidos a Coordinadora.

Durante el ejercicio 2022 no se ha producido ninguna promoción.

14. Política Retributiva

14.1. Clasificación profesional

En COMOENCASA la clasificación profesional de la plantilla se determina teniendo en cuenta lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación, el cual regula en su **Capítulo III** todas las normas referentes a los distintos criterios que determinarán la estructuración de la compañía en los diferentes grupos, y puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo con los que cuenta COMOENCASA son los que se muestran a continuación:

Dirección
Responsable de Área
Administración
Técnico/a
Carretillero
Operario/a Limpieza
Operario/a Mantenimiento
Operario/a Producción

Los puestos mostrados, desagregados por sexo, quedan representados de la siguiente manera:

Puestos	Mujer	Hombre	Total general	IC Mujeres	IC Hombres	ID Mujeres	ID Hombres
Dirección	0	2	2	0%	8%	0%	100%
Responsable de Área	8	8	16	24%	32%	50%	50%

Administración	2	0	2	6%	0%	100%	0%
Técnico/a	1	1	2	3%	4%	50%	50%
Carretillero	0	2	2	0%	8%	0%	100%
Operario/a Limpieza	1	3	4	3%	12%	25%	75%
Operario/a Mantenimiento	0	6	6	0%	24%	0%	100%
Operario/a Producción	21	3	24	64%	12%	88%	13%
Total general	33	25	58	100%	100%	57%	43%

La tabla superior nos muestra el número de hombres y mujeres que hay en cada puesto de trabajo. Observamos que los puestos con mayor número de personas trabajadoras son el puesto de Responsable de Área, y el de Operario/a de Producción. Algunos puestos de la empresa cuentan únicamente con representación de un sexo, como es el caso de Dirección, sólo hombres; Administración, sólo mujeres; Carretillero, sólo hombres; y Operario/a Mantenimiento, sólo hombres.

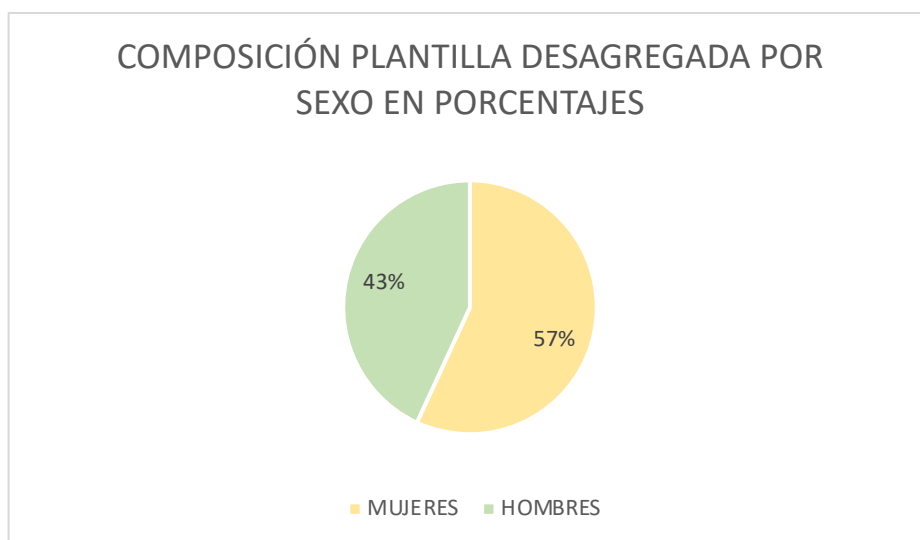
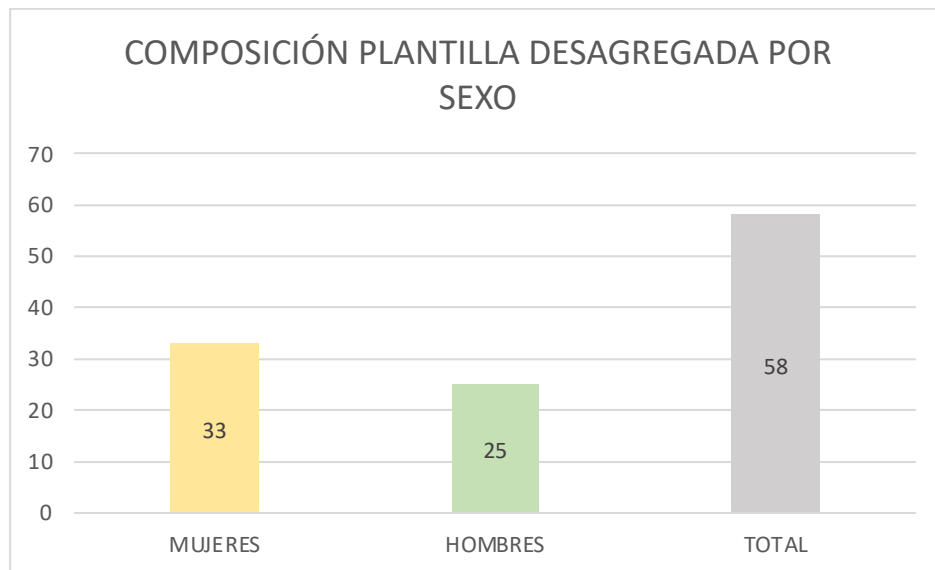
14.2. Infrarrepresentación femenina

En relación con la infrarrepresentación femenina en la empresa los datos deben determinar el grado de segregación ocupacional, bien sea vertical u horizontal, señalando la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los últimos años en la empresa.

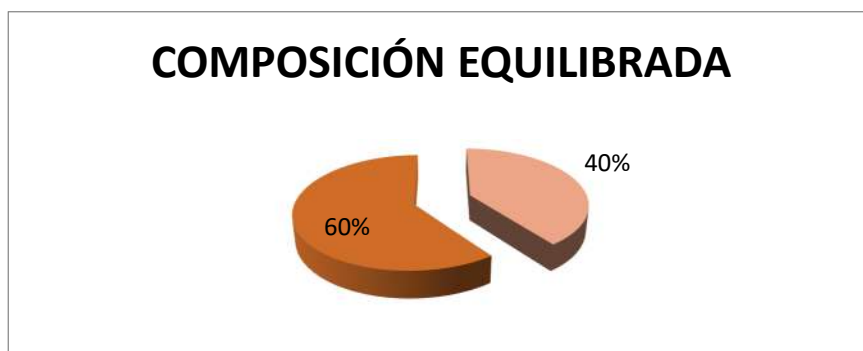
La compañía ha demostrado su compromiso para evitar posibles discriminaciones en cuanto a la representatividad de mujeres en puestos de responsabilidad de su organigrama. Se pretende eliminar con ello la feminización o masculinización de determinados puestos o niveles profesionales.

Como ha quedado reflejado al inicio del informe diagnóstico, la composición de la plantilla en COMOENCASA es la siguiente:

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
33	57%	25	43%	58



Señala la La Ley 3/2007, de 22 de marzo, en su disposición adicional primera que *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*.



Observamos como en la compañía ninguno de los sexos representa ni más del 60%, ni menos del 40%, pudiendo afirmar, por tanto, que la composición de la plantilla se encuentra equilibrada.

En relación con la distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de COMOENCASA, también reflejados en el apartado de clasificación profesional, podemos ver cómo se distribuye la plantilla en los puestos de mayor responsabilidad y exigencia de la empresa, concretamente aquellos que corresponden a los niveles superiores:

Puestos	Mujer	Hombre	Total general	IC Mujeres	IC Hombres	ID Mujeres	ID Hombres
Dirección	0	2	2	0%	8%	0%	100%
Responsable de Área	8	8	16	24%	32%	50%	50%

En la tabla superior se detecta como de las 18 personas que ocupan estos puestos 10 son hombres, frente a ocho que son mujeres. En primer lugar, destacar que el puesto de dirección se encuentra únicamente ocupado por hombres; sin embargo, el puesto de Responsable de Área cuenta con la misma representación de mujeres que de hombres, con ocho personas en cada caso.

Por otro lado, debemos analizar la composición de aquellos puestos que cuentan con un mayor número de personas trabajadoras, siendo los siguientes:

Puestos	Mujer	Hombre	Total general	IC Mujeres	IC Hombres	ID Mujeres	ID Hombres
Responsable de Área	8	8	16	24%	32%	50%	50%
Operario/a Producción	21	3	24	64%	12%	88%	13%

Los dos puestos que cuentan con un mayor volumen de plantilla son el puesto de Responsable de Área, con un 50% de representación de cada sexo; y el puesto de Operario/a Producción, en el que hay un total de 21 mujeres frente a 3 hombres, representando respectivamente cada sexo un 88% frente a un 13%.

14.3. Auditoría Retributiva

El artículo 7 del **Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** señala que la auditoría salarial se debe realizar 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 de garantizar la*

igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo “.

En base al mandato constitucional señalado, así como al artículo 7 del Real Decreto Ley 902/2020, y en línea con las prioridades recogidas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, junto con el compromiso del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se ha elaborado la **Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género**. Dicha Herramienta sirve como instrumento para introducir la perspectiva de sexo en las políticas salariales de las empresas, y ayudarlas a detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias en el seno de su organización.

El Análisis de Brecha Salarial de Género de la compañía COMOENCASA ha realizado mediante herramientas similares a las proporcionadas por el Ministerio de Igualdad, empleando la misma metodología.

a) Resultados de la auditoría retributiva

Como ha quedado señalado en el apartado anterior, los puestos de trabajo de la empresa son los siguientes:

Dirección
Responsable de Área
Administración
Técnico/a
Carretillero
Operario/a Limpieza
Operario/a Mantenimiento
Operario/a Producción

La distribución de dichos puestos de trabajo en relación con su categorización es la que se muestra a continuación:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
DIRECCIÓN	0	2	Masculinizada
RESPONSABLE DE ÁREA	8	8	Equilibrada
ADMINSITRACIÓN	2	0	Feminizada
TÉCNICO/A	1	1	Equilibrada
CARRETILLERO/A	0	2	Masculinizada
OPERARIO/A LIMPIEZA	1	3	Masculinizada
OPERARIO/A MANTENIMIENTO	0	6	Masculinizada
OPERARIO/A PRODUCCIÓN	21	3	Feminizada

Observamos en la tabla superior que hay puestos con categorización equilibrada, como Responsable de Área o Técnico/a, puestos masculinizados, como Dirección, Carretillero/a, Operario/a Limpieza y Operario/a Mantenimiento; y puestos feminizados como Administración y Operario/a Producción.

b) Porcentajes de diferencia salarial por puestos de trabajo sobre el promedio de retribución equiparada

En este apartado se deben recoger las diferencias salariales por Puestos de Trabajo, desagregadas por sexos. Con este análisis, es posible identificar diferencias asociadas a los Puestos de Trabajo en los que existe un volumen suficiente de hombres y mujeres para poder calcular el porcentaje de diferencia salarial en las retribuciones anualizadas, y determinar así si existen diferencias salariales superiores al 25% sobre las que haya que detectar la justificación y en su caso aplicar medidas correctoras.

El porcentaje de diferencia salarial sobre el salario bruto total, para cada uno de los puestos, desagregados por sexo, se refleja en la siguiente tabla:

Puestos	% Diferencia TOTAL SALARIO
ADMINISTRACIÓN	N/A
CARRETILLERO/A	N/A
DIRECCIÓN	N/A
OPERARIO/A LIMPIEZA	4%
OPERARIO/A MANTENIMIENTO	N/A
OPERARIO/A PRODUCCIÓN	7%
RESPONSABLE DE ÁREA	19%
TÉCNICO/A	11%

Los porcentajes subrayados en verde indican una diferencia salarial superior a favor de los hombres, y los subrayados en naranja superior en el caso de las mujeres.

Observamos que en COMOENCASA la diferencia salarial más alta es de un 19% en el puesto de Responsable de Área a favor del colectivo masculino, no superando ninguna diferencia salarial en el total salario el 25%.

c) Conclusiones a la auditoría retributiva

Las diferencias salariales detectadas en COMOENCASA son las siguientes:

- **Operario/a Limpieza:** En este caso se observa una diferencia salarial del 4% a favor de los hombres.

- **Operario/a Producción:** La diferencia salarial es de un 7% a favor del colectivo masculino.
- **Responsable de Área:** Se detecta una diferencia salarial del 19% a favor de los hombres.
- **Técnico/a:** Finalmente, en el puesto de Técnico/a la diferencia es de un 11% a favor del colectivo masculino.

d) Plan de acción

El plan de actuación que se determina para la corrección de posibles desigualdades retributivas consta de los siguientes puntos

➤ **Objetivos**

- Corrección de las desigualdades retributivas que pudieran aparecer tras el análisis salarial de la compañía, en evitación de posibles brechas retributivas entre sexos.
- Aplicación del principio de transparencia retributiva, que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, y se realiza a través del registro retributivo y auditoría salarial, los cuales se presentan en el siguiente informe.

➤ **Actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento y evaluación, y personas responsables.**

- Conforme establece el art. 5.1 y 5.2 del RD 902/2020, se realizará un registro retributivo como garantía que 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 lo establecido en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, 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 profesional aplicable.

ACTUACIÓN	Documento Registro Retributivo
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Área Financiera

CRONOGRAMA	Se llevará a cabo durante todo el período de vigencia del Plan de igualdad
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Revisión Anual

- Se llevará a cabo la auditoría retributiva en los términos previstos legalmente, la cual tendrá como objeto garantizar la igualdad retributiva en puestos de trabajo con condiciones equivalentes. Para ello, se aplicará un sistema de valoración de puestos de trabajo; de tal modo, que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando, tal y como especifica el art. 4.2 del RD 902/2020, 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.

ACTUACIÓN	Informe auditoría retributiva
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Área Financiera
CRONOGRAMA	Revisión anual en caso de modificación de las condiciones retributivas de la compañía
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Revisión anual

14.4 Valoración de puestos de trabajo

a) Introducción

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE)⁶, insta a los Estados miembros de la UE a

⁶ <http://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf>

promover el desarrollo y uso de sistema de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea recomienda basarse en el Anexo 7 del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña el informe sobre la aplicación⁸ de la Directiva 2006/54/CE⁹. Dicho anexo considera los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado “trabajo de igual valor”.

Por su parte, el Instituto de las Mujeres, en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, y en concreto, del Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral contra la Discriminación Salarial 2014-2016, puso a disposición de las empresas, en febrero de 2015, una Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.¹⁰

El Instituto de las Mujeres, considerando la Recomendación de la Comisión Europea, y como complemento a la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, presenta la herramienta “SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO” que ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (en adelante SVPT) incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

b) Descripción técnica del método de valoración utilizado

En base a las Herramientas ofrecidas por el Instituto de las Mujeres, así como los criterios que se determinan en el Anexo 8 de la Directiva 2006/54/CE, la compañía ha realizado su propia Valoración de Puestos de Trabajo. Para su elaboración se ha seguido el método cuantitativo de puntuación de factores.

El método de valoración de puestos de trabajo utilizado para la elaboración de la Valoración de Puestos de Trabajo forma parte del conjunto de métodos

⁷ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/swd-2013-512-final_en.pdf

⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0861:FIN:ES:PDF>

⁹ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

¹⁰ Disponible en <http://www.igualdadnlaempresa.es/>

basados en el análisis del valor de las tareas de los puestos mediante la descomposición en factores.

La metodología seguida para la implementación del modelo de valoración de puestos de COMOENCASA se ha basado en el documento de valoración de puestos propuesto por el Instituto de las Mujeres.

Los diferentes factores utilizados para la valoración definen las características que se pretenden apreciar y valorar de cada puesto, así como una escala de puntuación en relación con los diferentes grados que permiten diferenciar la importancia relativa de cada puesto en relación con los demás.

Para la asignación de los grados es necesario tener en cuenta:

- El factor y su definición.
- La ubicación relativa de cada puesto con relación al resto, de forma que la distribución de los puestos en los grados sea un conjunto homogéneo en su relatividad y equitativo en su tratamiento,
- Por último, se deberá tener en cuenta la globalidad de los resultados, no sólo la posición relativa de cada puesto en cada factor, sino también en el resultado final.

c) Factores de valoración

Los factores utilizados para determinar la valoración de los puestos de trabajo han sido los siguientes:

CATEGORÍA	FACTORES	Subfactores

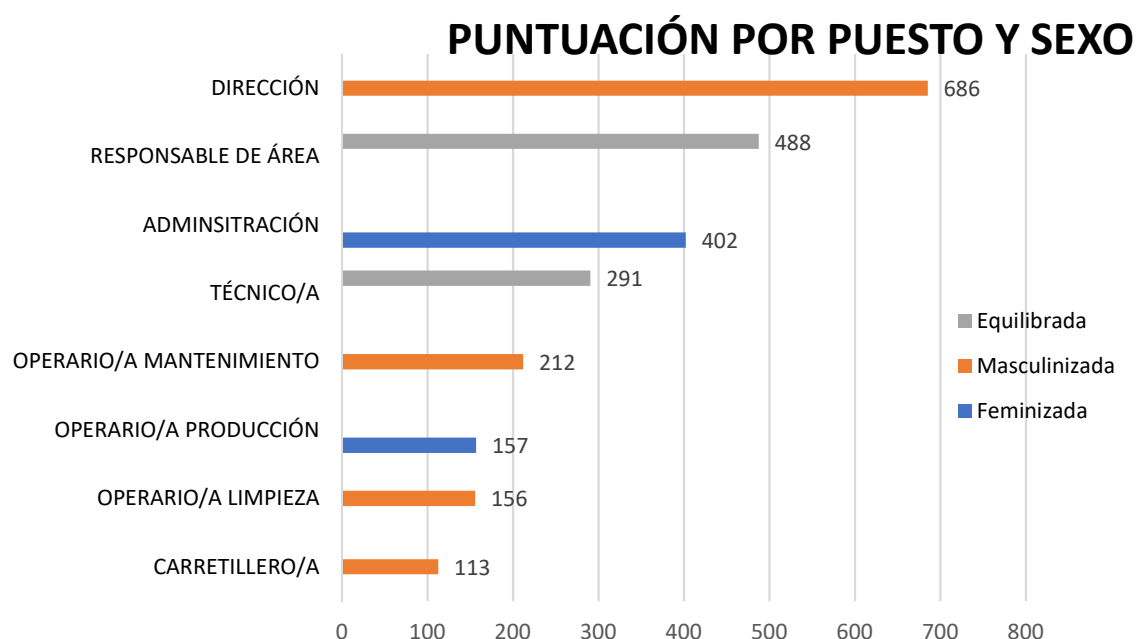
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	
	A.2) ESFUERZO FÍSICO	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas
		A.2.2) Movimientos repetitivos
		A.2.3) Esfuerzo visual
		A.2.4) Esfuerzo auditivo
		A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico
	A.3) ESFUERZO MENTAL	
	A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	
	A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación
		A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
	A.6) RESPONSABILIDAD DE FUNCIONALES	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
		A.6.2) Responsabilidad económica
		A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	A.7) AUTONOMÍA	
	A.8) OTROS	
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
		C.1.2) Competencias digitales
		C.1.3) Gestión de la diversidad
		C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero
		C.1.5) Formación no reglada
		C.1.6) Experiencia

		C.1.7) Actualización de conocimientos
	C.2) APTITUDES	C.2.1) Destreza
		C.2.2) Minuciosidad
		C.2.3) Aptitudes sensoriales
		C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones
	C.3) HABILIDADES SOCIALES	C.3.1) Capacidad comunicativa
		C.3.2) Capacidad emocional
		C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos
	C.4) OTROS	
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	D.1) ENTORNO	D.1.1) Condiciones físicas
		D.1.2) Condiciones psicosociales
	D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
		D.2.2) Desplazamientos y viajes
	D.3) OTROS	

d) Valoración en puntos del puesto de trabajo

El resultado en puntos de la aplicación del método de valoración explicado anteriormente se presenta en la siguiente tabla para los puestos que se detallan a continuación:

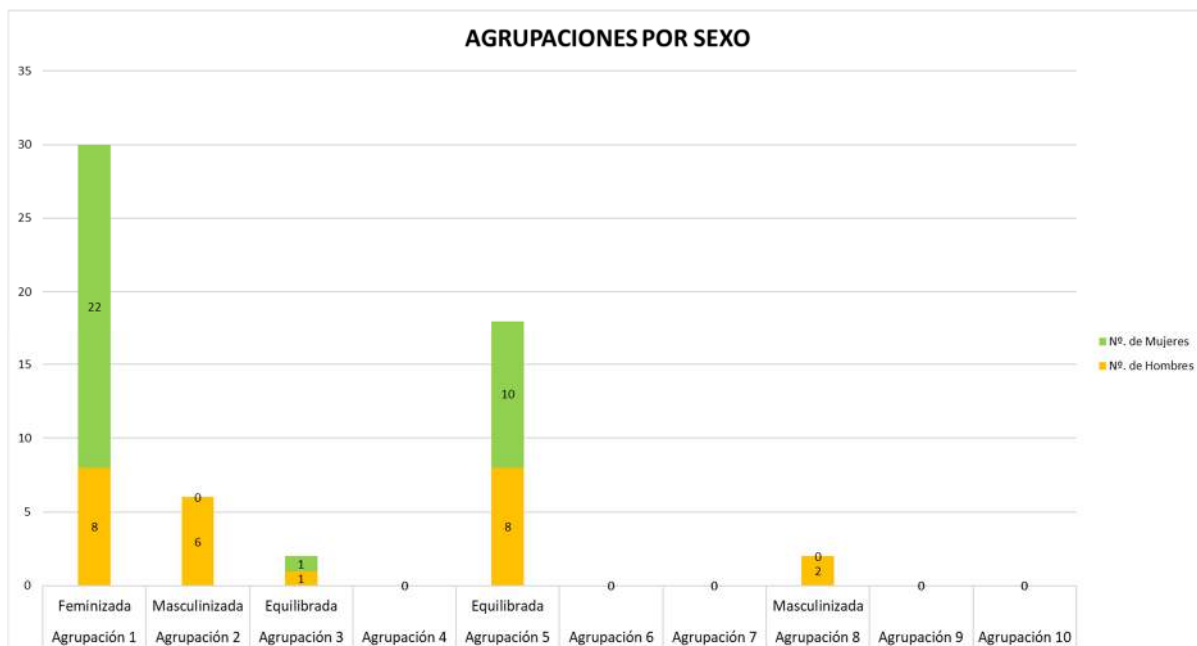
Puesto	Puntos
DIRECCIÓN	686
RESPONSABLE DE ÁREA	488
ADMINISTRACIÓN	402
TÉCNICO/A	291
OPERARIO/A MANTENIMIENTO	212
OPERARIO/A PRODUCCIÓN	157
OPERARIO/A LIMPIEZA	156
CARRETERO/A	113



En el gráfico superior observamos la puntuación de cada uno de los puestos de trabajo, y podemos identificar de nuevo aquellos puestos categorizados como feminizados, masculinizados o equilibrados.

Los puestos valorados han sido agrupados según la metodología aplicada en el sistema VPT de la herramienta del Instituto de las Mujeres. Dichas agrupaciones sirven para ver qué puestos de trabajo tienen igual o similar valoración. Las agrupaciones por puestos con mismos puntos o similares son las siguientes:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	DIRECCIÓN (686)
Agrupación 5	RESPONSABLE DE ÁREA (488)
	ADMINISTRACIÓN (402)
Agrupación 3	TÉCNICO/A (291)
Agrupación 2	OPERARIO/A MANTENIMIENTO (212)
Agrupación 1	OPERARIO/A PRODUCCIÓN (157)
	OPERARIO/A LIMPIEZA (156)
	CARRETILLERO/A (113)



En la gráfica superior, podemos identificar el índice de feminización y masculinización de las diferentes agrupaciones.

e) Interpretación del resultado de la valoración en retribuciones

La siguiente tabla nos muestra los porcentajes de diferencia salarial que existen entre las distintas agrupaciones obtenidas como resultado de aplicar el sistema de valoración de puestos de trabajo:

Puestos	% Diferencia TOTAL SALARIO
Agrupación 1	5%
Agrupación 2	N/A
Agrupación 3	11%
Agrupación 5	22%
Agrupación 8	N/A

Los porcentajes subrayados en verde indican una diferencia salarial a favor de los hombres. Detectamos que ninguna de las diferencias salariales está por encima del 25% a partir del cual las empresas deben justificar a qué se debe dicha diferencia. La diferencia salarial más alta resultado de aplicar el sistema de valoración de puestos de trabajo es un 22% en el Grupo 5 a favor de los hombres.

f) Conclusiones a la valoración de puestos de trabajo

La Valoración en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) es un indicador numérico que nos sirve para conocer las diferencias entre los distintos puestos de trabajo

respecto a una valoración común a todos ellos. La puntuación de cada puesto; es decir, su valor en puntos continuará fija mientras que las circunstancias y condiciones del puesto no cambien y, por tanto, tampoco se modifique su valor.

Al cuantificar numéricamente cada puesto de trabajo en la compañía podemos identificar si teniendo en cuenta su valoración, las retribuciones que se están percibiendo desagregadas por género, corresponden con el valor del puesto. Con esta fórmula podemos identificar si hay puestos que se encuentran masculinizados o feminizados en relación con su valoración; y si las retribuciones de los mismos son acordes al valor que aportan a la compañía.

15. Condiciones de trabajo

En cuanto a las condiciones de trabajo, es decir, todo lo relacionado con Jornada, Vacaciones, Horarios y Condiciones en las que se desarrolla la actividad dentro de la compañía, la empresa tiene en cuenta lo establecido en el **Capítulo V** del convenio colectivo de aplicación¹¹, el cual regula la **Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones**

Destacamos a continuación lo que dicho Convenio señala respecto a la jornada de trabajo.

Artículo 26. Jornada. *La jornada se adaptará a la que fije la Ley en cada momento, reflejándose expresamente en un anexo de este Convenio el número de horas anuales y la distribución de las mismas, de forma que los trabajadores afectados por el Convenio sepan en cada momento cómo y cuántas horas tienen que efectuar dentro de su jornada laboral. La jornada laboral concreta de cada día dependerá del producto y de la facultad organizativa de la empresa, todo ello de acuerdo con los máximos establecidos en la legislación vigente. Una vez iniciada la jornada diaria ordinaria de trabajo, la empresa se compromete a remunerar a los trabajadores fijos discontinuos y temporales un mínimo de 4 horas, salvo en los casos de fuerza mayor (accidentes atmosféricos, paralización de los transportes o medios de distribución, interrupción de fuerza motriz y falta de materias primas) y en el supuesto del párrafo siguiente. Quedará siempre a salvo lo que se haya pactado en contrato individual respecto a la jornada ordinaria de trabajo con trabajadores temporales o eventuales. En el caso de que se produzca una avería, el empresario podrá solicitar al trabajador que permanezca en el centro de trabajo sin ocupación efectiva un máximo de cuatro horas en tanto se soluciona el problema. En estos casos se remunerará la mitad de dicho tiempo de presencia.*

La jornada de trabajo es una de las condiciones laborales que más puede afectar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras. Es importante analizar los diferentes tipos de contratos y jornadas laborales existentes en la compañía, con el objetivo de determinar cómo se podrán mejorar las condiciones en las que desarrolla su actividad la plantilla.

COMOENCASA proporciona a sus empleados y empleadas unas condiciones de trabajo estables y de calidad, fomentando, siempre que sea posible, las contrataciones indefinidas frente a las temporales.

¹¹ Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

En relación con los horarios de trabajo en la empresa, en la fábrica se trabaja a turnos de mañana, tarde y noche. Únicamente en ocasiones excepcionales aquellos puestos en los que sea posible, se aplica el teletrabajo.

A continuación, podemos contemplar el tipo de contrato y jornada del que dispone la plantilla de la compañía durante los últimos ejercicios desagregadas por sexos:

➤ **Tipo de contrato y jornada 2021**

DURACIÓN DEL CONTRATO		Nº de Hombres	Nº de Mujeres
	Indefinido	18	25
TIPO DE JORNADA	Temporal	2	3
	Completa	20	28
	Parcial	0	0

En el año 2021 la mayor parte de la plantilla cuenta con un contrato indefinidos, concretamente 18 hombres y 25 mujeres. Únicamente dos hombres y tres mujeres estaban contratados de manera temporal. En cuanto al tipo de jornada, como podemos observar en la tabla superior, toda la plantilla trabaja a jornada completa.

Las extinciones de contrato que tuvieron lugar durante el ejercicio 2021 fueron las siguientes:

	HOMBRE			MUJER		
DESPIDO	PUESTO	EDAD	ANTIGÜEDAD	PUESTO	EDAD	ANTIGÜEDAD
	Limpieza	57	0,8	Operario	44	0,3
				Operario	42	0,7
				Operario	57	1,6
	Limpieza	35	0,8	Operario	49	0,6
				Operario	52	0,6
				Operario	47	0,6
	Mantenimiento	20	0,2	Operario	47	0,6
				Operario	52	0,6
				Operario	23	0,6
	Informático	37	0,3	Operario	27	0,7
				Operario	47	0,8
Administrativo				41	1,4	
	4			12		
VOLUNTARIA	Operario	31	1,4	Calidad	28	1,5
	Comercial	55	12	Calidad	45	0,3
	Informático	29	1,2	Laboratorio	27	0,75
	Mantenimiento	33	12	Operario	65	17,6

	Mantenimiento	25	4	Limpieza	62	13,7
		5			5	
TOTAL		9			17	

Durante el ejercicio 2021 se produjeron un total de 26 extinciones de contrato, nueve de ellas a hombres, y 17 a mujeres. Dentro de las nueve extinciones de contrato a hombres, cinco fueron voluntarias y cuatro fueron despidos. En cuando a las mujeres, cinco fueron extinciones de contrato voluntarias, y 12 fueron despidos.

➤ **Tipo de contrato y jornada 2022**

TIPOS DE CONTRATO 2022			
DURACIÓN DEL CONTRATO		Hombres	Mujeres
	Indefinido	25	31
	Temporal	2	3
TIPO DE JORNADA	Completa	24	32
	Parcial	0	0
	Fijo discontinuo	1	2

Durante el ejercicio 2022, la plantilla de COMOENCASA la mayor parte de la plantilla he tenido un contrato indefinido a tiempo completo. Las únicas excepciones son dos hombres y tres mujeres con contrato temporal; y un hombre y una mujer con contrato fijo discontinuo.

16. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

COMOENCASA se compromete a promover la igualdad de oportunidades mejorando las medidas conciliadoras y concienciando al personal en la asunción de sus responsabilidades familiares, de modo que ambos sexos tengan las mismas oportunidades para desarrollarse profesionalmente a la vez que concilian su vida laboral y familiar.

Señala el Estatuto de los Trabajadores respecto a la conciliación lo siguiente:

- *Art. 34. 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.

La Ley Orgánica de Igualdad 2007, indica respecto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en su artículo 44:

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

A lo anterior añade el Estatuto de los Trabajadores respecto a los permisos de maternidad y paternidad:

- *Art. 48.4: 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.*

COMOENCASA se ajuste a lo dispuesto en su Convenio Colectivo de aplicación¹² en todo aquello que se disponga en esta materia:

Capítulo VI. Licencias y excedencias

Concretamente respecto a las licencias se dispone:

Artículo 35. Licencias.

La regulación de esta materia se efectuará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio podrá faltar al trabajo con derecho a percibo de salario, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

- a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio (no afectará a las parejas de hecho estables).*
- 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. Estos permisos se ampliarán a cuatro días cuando el hecho se produzca fuera de la localidad y el desplazamiento exija al trabajador más de media jornada en cada viaje de ida y vuelta en medio de transporte normal.*
- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.*
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.*
- e) Por nacimiento de hijos: Tres días.*
- f) Si el trabajador necesita acudir a consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la Empresa abonará el importe de un máximo de veinte horas anuales. En los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o médico de familia se podrán utilizar un máximo de cuatro horas diarias y en los casos de consulta al médico especialista de la Seguridad Social se podrá utilizar el tiempo necesario, siempre con el límite de horas establecidas en este apartado.*

¹² Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

g) En caso de cirugía ambulatoria mayor que no requiera hospitalización (es decir permanencia en el hospital por menos de 24 horas) ni reposo domiciliario se concederá una jornada de trabajo coincidente con la de la intervención para el caso de padres, cónyuges e hijos. En caso de que en este supuesto coincidan en la empresa varios parientes por razón de parentesco sólo uno de ellos podrá disfrutar la licencia.

h) El personal afectado por este convenio tendrá derecho, por lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses, a acumular la reducción de una hora diaria en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En COMOENCASA el personal tiene la posibilidad de acogerse a reducciones de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años, personas mayores, personas dependientes, etc., siempre teniendo en cuenta lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación. Además, la empresa concede permisos especiales para acudir a citas médicas, reuniones escolares, etc. A lo anterior se añade, que en ocasiones determinadas, cuando la persona lo solicite, y tras notificarse a la empresa previamente, se flexibiliza el horario de salida y entrada en el puesto de trabajo.

Los datos desagregados por sexos, en cuanto a los permisos retribuidos y no retribuidos de los cuatro últimos ejercicios en materias relacionadas con la conciliación y corresponsabilidad, son los siguientes:

Año	PERMISOS RETRIBUIDOS		PERMISOS NO RETRIBUIDOS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2019	0	3	0	7
2020	0	2	0	9
2021	0	0	0	7
2022	0	0	0	0

Todos los permisos señalados han sido disfrutados por mujeres. Durante el ejercicio 2019, los tres permisos retribuidos fueron por maternidad, embarazo y lactancia. Los no retribuidos fueron, seis por cuidado de hijo/a, y una excedencia para cuidado de familiares. En el año 2020 hubo un permiso retribuido por maternidad y otro por lactancia. Respecto a los nueve permisos no retribuidos, siete fueron por cuidado de hijo/a, y dos por cuidado de familiares. Por último, en el año 2021 se solicitaron y disfrutaron únicamente permisos no retribuidos, en concreto siete, de los cuales seis fueron por cuidado de hijo/a, y uno por

cuidado de familiares. Durante el ejercicio 2022 no se ha disfrutado de ninguno de estos permisos.

17. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La adopción por parte de la empresa de Códigos Éticos, procedimientos/protocolos, medidas de atención y ayuda a las víctimas, o simplemente medidas de prevención o disuasorias para el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, son instrumentos hábiles para la implantación de una cultura libre de violencia en la organización.

COMOENCASA se ha comprometido desde su creación en la implantación de una cultura corporativa basada en el principio de tolerancia cero con respecto a este tipo de comportamientos y situaciones.

El Convenio Colectivo de aplicación¹³ a la empresa recoge en su **Anexo XI un Modelo de protocolo frente al acoso.**

A los términos anteriores se añade como **Anexo I** del presente Plan de Igualdad, **el Protocolo para la prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o por razón de Sexo** propio de la compañía, con el que se persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en cualquiera de sus modalidades, sea sexual, por razón de sexo o cualquier otro motivo. El citado Protocolo resultará de aplicación para todos sus trabajadores y trabajadoras, independientemente del modelo de relación laboral que mantengan con la empresa.

¹³ Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

18. Comunicación, lenguaje e imagen y sensibilización

En cuanto a los canales de **comunicación externa** que emplea la empresa, únicamente se hace uso de la página web como medio de transmisión de mensajes externos al círculo laboral:

- <https://comoencasa.es/>

En la maquetación de la página web, se ha tenido especial cuidado en no utilizar un lenguaje que pueda ser excluyente, y se ha prestado especial atención al uso de imágenes que puedan considerarse sexistas.

Por otro lado, en relación a la **comunicación interna**, existen varias vías objeto de análisis:

- **Email corporativo:** únicamente el personal de oficinas tiene una cuenta de email de empresa. En la actualidad, se fomenta hacer un uso de un lenguaje inclusivo, por ejemplo, integrando siempre el femenino en las comunicaciones (ejemplo: Estimado/a).
- **Reuniones internas:** En la medida de lo posible, se fomenta que, en todo caso, las personas responsables de los equipos hagan un uso inclusivo del lenguaje, por ejemplo, no dirigiéndose exclusivamente a la plantilla en masculino.
- **Documentación propia de la empresa:** La empresa, incorporará como medida expresa de este plan la revisión de todos los documentos internos de la compañía para garantizar que los mismos utilicen en todo caso un lenguaje no sexista.

19. Salud Laboral

COMOENCASA se compromete a proporcionar condiciones de trabajo saludables y seguras a las personas empleadas y terceros que trabajen en las instalaciones de la empresa, o que las visiten, cumpliendo en todo momento con la legislación y los reglamentos aplicables en materia de salud y seguridad en el trabajo.

La prevención de riesgos laborales en la empresa se lleva a cabo a través de protocolos redactados que se preparan teniendo en cuenta la perspectiva de género, y las situaciones de especial vulnerabilidad como mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

20. Violencia de género

COMOENCASA tiene en cuenta todo lo dispuesto no sólo en el Estatuto de los Trabajadores, sino también la normativa expresa recogida en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como las especificaciones que se regulen en el Convenio Colectivo de aplicación en la Compañía. Los derechos a los que pueden acogerse las víctimas de violencia de género son los siguientes:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho a la movilidad geográfica.
- Derecho preferente al cambio de centro, con reserva de puesto de trabajo.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo, con derecho a la prestación por desempleo.

Por otra parte, las ausencia o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por una situación acreditada de violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad posible. Además, se considera nulo el despido de una trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su jornada, de movilidad y de suspensión, antes indicados, de acuerdo con el artículo 55 de Estatuto de los Trabajadores.

21. Líneas de actuación: medidas del plan de igualdad

Para dotar al presente Plan de Igualdad de efectividad real, se establecen las siguientes líneas de actuación, que incluyen a su vez acciones concretas que deben ser implantadas con la entrada en vigor del plan. La aplicación de tales acciones será responsabilidad de la dirección de la compañía en todos sus niveles, asistida por la Comisión de Seguimiento y Evaluación creada al efecto.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA: es responsabilidad de la Comisión Negociadora de Igualdad la realización de un seguimiento de todas las medidas incluidas en el presente documento, evaluando su efectividad mediante la comprobación del cumplimiento de los indicadores propuestos y revisando el contenido de este Plan de Igualdad, siempre que resulte necesario tras el citado seguimiento y evaluación, para mantener su eficacia a lo largo del tiempo. Las decisiones en este sentido serán tomadas por mayoría de la citada Comisión.

Las líneas de actuación son las siguientes:

- Proceso de Selección y contratación
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Retribuciones
- Promoción Profesional
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo
- Salud laboral
- Violencia de género

21.1 Proceso de selección y contratación

- Analizar las ofertas y documentos que integran el proceso de selección para evitar lenguaje o imágenes discriminatorias y que la solicitud de requisitos favorezca a un género determinado concreto.

INDICADOR (KPI)	> N° de ofertas publicadas. > N° de ofertas revisadas.
------------------------	--

RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Publicitar en las ofertas de empleo internas y externas el compromiso de la Compañía con la igualdad de oportunidades.

INDICADOR (KPI)	> N° de ofertas publicadas. > N° de ofertas revisadas.
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Elaborar un Protocolo de selección en el que únicamente se tengan en cuenta la capacidad y cualificación objetiva necesaria para el puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad sin considerar aspectos de contenido personal, características de género ni maternidad y/o paternidad.

INDICADOR (KPI)	> N° de procesos de selección analizados > N° de procesos de selección con diversidad de género de candidatos cumplida. > N° de personas contratadas por sexo y/o banda.
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Hasta que se consiga el equilibrio en el conjunto de la plantilla, y en igualdad de condiciones entre candidatos, favorecer la incorporación en la Compañía de los candidatos pertenecientes al género menos representado en el conjunto general de la plantilla.

INDICADOR (KPI)	> N° de hombres contratados vs N° de mujeres contratadas
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual
---	-------

- Realizar un análisis anual de las contrataciones para la identificación de posibles tendencias por puestos o áreas y la identificación en su caso, de medidas de impulso correctoras.

INDICADOR (KPI)	> Proporción de mujeres y hombres contratados por función y banda
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

21.2 Formación

- Formación a las personas integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, elaboración de planes de igualdad y seguimiento de los mismos.

INDICADOR (KPI)	> N° y tipología de cursos impartidos
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH

PLAZO DE EJECUCIÓN	Semestral
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral

- Sensibilización a la plantilla en igualdad de género en las empresas.

INDICADOR (KPI)	> N° y tipología de cursos impartidos
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Facilitar la impartición de las formaciones en horarios flexibles para fomentar la participación de la plantilla, independientemente de su horario y jornada.

INDICADOR (KPI)	> N° de acciones de difusión de recursos disponibles
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual
---	-------

21.3 Condiciones de trabajo

- Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo.

INDICADOR (KPI)	> N° de solicitudes realizadas > Resultados aplicados
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Mejorar la flexibilidad de entrada y salida.

INDICADOR (KPI)	> N° de beneficios sociales solicitados
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual
---	-------

- 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.

INDICADOR (KPI)	> Desglose de licencias
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

21.4 Retribuciones

- La compañía se compromete, en caso de detectarse desigualdades retributivas mediante estudio de brechas salariales, a estudiar la implantación de las medidas correctoras necesarias para subsanarlo.

INDICADOR (KPI)	> N° de desigualdades detectadas y medidas implantadas
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH

PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- 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.

INDICADOR (KPI)	> Registro salarial
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

21.5 Promoción Profesional

- Asegurar que las vacantes llegan a todas las personas de la plantilla, prioridad de cobertura a personal interno mediante la publicación de las mismas en el tablón de anuncios.

INDICADOR (KPI)	> Método utilizado para difundir las vacantes, nº de candidaturas presentadas
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH

MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- A igualdad de cumplimiento de los requisitos exigidos en las nuevas vacantes para el puesto ofertado, se dará prioridad de promoción al sexo infrarrepresentado.

INDICADOR (KPI)	> N° de promociones registradas desagregadas por género
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Elaborar un Protocolo de Promoción interna que garantice la neutralidad y transparencia del proceso justificando en cada caso la promoción o no de la persona.

INDICADOR (KPI)	> N° de promociones registradas desagregadas por género
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH

MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de las promociones internas.

INDICADOR (KPI)	> N° de promociones > N° de personas promocionadas por sexo
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

21.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Garantizar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la formación, la promoción y en la retribución.

INDICADOR (KPI)	> Revisión de situaciones de personas que han hecho uso de
------------------------	--

	las medidas de conciliación
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Garantizar que las medidas legales existentes en materia de conciliación, sean accesibles al conjunto total de la plantilla, independientemente del sexo, edad, antigüedad en la Compañía o modalidad contractual.

INDICADOR (KPI)	> Análisis de información sobre medidas de conciliación
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

21.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

- Negociar y acordar el protocolo de prevención y actuación en casos de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.

INDICADOR (KPI)	> Redacción del Protocolo
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Impartir formación obligatoria en prevención del Acoso y discriminación por parte de toda la plantilla.

INDICADOR (KPI)	> Nº de cursos impartidos
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del número de incidentes investigados en materia de Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

INDICADOR (KPI)	> N° de incidentes investigados
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Semestral
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral

21.8 Salud laboral

- Revisión de la evaluación de riesgos de puestos de trabajo y del plan de emergencia, desde una perspectiva de género.

INDICADOR (KPI)	> Documentos revisados
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

21.9 Violencia de género

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario, y optar por la reordenación del tiempo de trabajo.

INDICADOR (KPI)	> Documentos revisados
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

INDICADOR (KPI)	> Documentos revisados
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual
---	-------

- La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de 18, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

INDICADOR (KPI)	> Difusión por los medios habituales de la empresa > Nº de impactos comunicativos
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades: Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro de la compañía o en otra empresa del Grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses,

durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. En el caso de que no haya vacante dentro de su categoría, la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo equivalente, respetando, en todo caso, su retribución de origen.

INDICADOR (KPI)	> N° de traslados registrados
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

Anexo I. Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo

1. Introducción

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo. Además, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa.

El Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo de **COMOENCASA** responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente.

La existencia de un Protocolo en nuestra empresa frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de la empresa contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y le clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en la empresa.

Al adoptar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, manifestamos nuestra tolerancia cero ante la concurrencia en nuestra empresa de conductas constitutivas de hostigamiento o acoso por razón de sexo o sexual. Con la adopción del Protocolo, subrayamos nuestro compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que damos cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2. Principios

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

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

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

Esta obligación ha sido modificada por la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, ampliando la protección a todos los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, incluidas las cometidas en el ámbito digital.

Toda persona trabajadora tiene derecho a ser tratada de un modo digno. En virtud a este derecho, **COMOENCASA** y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance un entorno laboral donde se respete la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

En este marco de principios, la empresa se compromete a prevenir, evitar, resolver y sancionar las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, como conductas discriminatorias que vulneran derechos fundamentales como el de no discriminación – Art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad – Art. 18.2 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la seguridad y salud en el trabajo, regulado en el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, regula en su Art. 48, la obligatoriedad de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. El presente Protocolo tiene en

cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, así como en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

De acuerdo a la legislación vigente, se establece el presente procedimiento para la prevención, detección e intervención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo con las debidas garantías, tomando en consideración la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de las demás personas, interpretando todo ello de conformidad con la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos en el trabajo y la resolución del Parlamento Europeo (2001/2339 (IN)).

El acoso sexual y acoso por razón de sexo supone una doble violación de derechos:

1. Derechos básicos de la relación laboral (de trato digno, a la intimidad, a la igualdad de trato y no discriminación).
2. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo (evaluación de riesgos, medidas protectoras e investigación de daños para la salud).

Igualmente, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a la plantilla e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

3. Objetivo del presente Protocolo

El objetivo principal que se persigue al implantar un Protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa.

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente Protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la empresa.
- Informar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, ayudando a identificar dichos comportamientos, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.

- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Sancionar a la persona agresora de acoso.

4. Definición y conductas constitutivas de acoso

4.1 Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, *constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

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

Conductas constitutivas de acoso sexual: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas, mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o

imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo, formación profesional, promoción, retribución y las condiciones de trabajo de la persona acosada, así como cualquier otra decisión relacionada con estas materias, se considera chantaje sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio, tipificado como posible acoso sexual, puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

4.2 Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: *“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres.

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la víctima por causas del trabajo.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.
- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle

malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

4.3 Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el ámbito digital

Asimismo, en cumplimiento del artículo 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, no se tolerarán y serán perseguidas aquellas conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito digital, tales como:

- Ciberacoso sexual o sexting.
- Venganza pornográfica.
- Cualquier otra conducta de las anteriormente citadas que se produzca en el ámbito digital.

5. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente Protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Responsabilidad: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.
- Comunicación de la declaración de principios y de este Protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todas las personas integrantes de la empresa.
- Acciones de difusión del contenido de este Protocolo a todos los niveles de la empresa. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos. En el documento de divulgación, se hará constar los nombres y cargos de las personas que componen la Comisión de Igualdad o de la/s persona/s que constituyan Comisión Instructora.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho departamento/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el Protocolo.
- Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

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

6. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente Protocolo se aplicará a la totalidad de la plantilla de **COMOENCASA**, independientemente de la categoría profesional, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral.

La empresa **COMOENCASA** firmante del Protocolo tiene obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que presente servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, por ello, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en **COMOENCASA** incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contrataciones o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETT's u personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Para ello, la empresa **COMOENCASA** informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo – sea personal propio o procedente de otras empresas-

, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del Protocolo de actuación. También, recabará de dichas empresas, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese Protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un Protocolo propio de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el Protocolo.

El Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que puedan producirse durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde la plantilla toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora relacionados con la actividad laboral;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, siempre que sea entre compañeros/as de trabajo.

El Protocolo entrará en vigor en el momento de su aprobación por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y de la empresa con una vigencia indefinida. Por razones de modificaciones legales o por circunstancias derivadas de la evaluación del propio Protocolo, se podrá bien por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, bien por la Dirección de la empresa, previo informe de la Comisión de Igualdad, iniciar el proceso de modificación de este Protocolo o la redacción de uno nuevo.

Sin perjuicio de su vigencia, el presente Protocolo se revisará, como mínimo, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de maximizar su utilidad y aplicabilidad de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, en caso de que la Comisión de Seguimiento lo considere necesario.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del Protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

7. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

La persona trabajadora que considere que ha sido o está siendo acosada, o aquella que tenga conocimiento de una situación de acoso, podrá activar el procedimiento interno que se diseña en el presente Protocolo con el fin de prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo que pudiera producirse en la empresa.

Se constituye una Comisión Instructora para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas:

- Álvaro Sáenz Royo
- José Ángel Eguren Torres
- Rosa M^a Rivas Cuadrado
- Eva Núñez Orradre

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta Comisión serán fijas.

Las personas indicadas que forman esta Comisión Instructora, cumplirán de manera rigurosa la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

La Comisión Instructora se reunirá en el plazo máximo de 3 días hábiles a la fecha de recepción de una denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente Protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión Instructora se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

7.1 Aspectos que delimitarán el procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- No revictimización de la víctima.
- Prohibición de divulgar cualquier información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o lo imponga una norma de rango legal o en virtud de requerimiento de Autoridad judicial o administrativa.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Diligencia, seguridad, coordinación y colaboración.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

7.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación (siempre con el conocimiento de la persona afectada).

La presentación de dicha denuncia se realizará de manera directa (no implica que sea presencial) ante cualquiera de los miembros de la Comisión Instructora. Se podrán admitir a trámite las quejas o denuncias recibidas de forma anónima, por escrito y en sobre cerrado, o por correo electrónico, dirigidas a la persona responsable de tramitarlas.

A. Requisitos de la denuncia

La denuncia podrá ser interpuesta por la persona que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual o por razón de sexo, así como por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), por la Comisión de Seguimiento y Evaluación o por cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza. Del mismo modo, la dirección de la empresa estará legitimada, bien por sí misma o bien a través de sus mandos intermedios, para iniciar el procedimiento.

La denuncia deberá contener la documentación, información o medio de prueba que se considere pertinente para facilitar la investigación de los hechos.

Para facilitar su elaboración, el presente Protocolo incluye en su anexo un modelo de denuncia.

No se tendrán en consideración, a efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se interpongan por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de los hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

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

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

B. Órgano instructor

El órgano instructor de este procedimiento será la Comisión Instructora.

Ninguna persona de las que compongan la Comisión Instructora podrá tener relación de dependencia directa, parentesco, amistad íntima, enemistad expresa con cualquiera de las partes implicadas en el procedimiento, o interés directo o indirecto en el mismo procedimiento. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos aquellas personas que tengan un procedimiento abierto o hayan sido declaradas agresoras en un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El órgano instructor iniciará el procedimiento de oficio cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso, o a instancia de parte (siempre con el conocimiento de la persona afectada). Prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

C. Fases del procedimiento

La denuncia podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Comisión Instructora. Las personas trabajadoras de **COMOENCASA**, deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el Protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia de una situación de acoso, **COMOENCASA**, habilita la cuenta de correo electrónico (**INDICAR**) a la que sólo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la denuncia, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias que puedan presentarse de forma anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas. Si la denuncia fuera verbal, se solicitará al o a la denunciante que presente la denuncia por escrito.

En otro caso, se solicitará que preste su consentimiento de modo expreso para que la Comisión Instructora redacte la denuncia en su nombre, debiendo el o la denunciante manifestar por escrito su conformidad con el texto de la denuncia.

Una vez que la denuncia se reciba por la Comisión Instructora o ésta disponga del texto de la misma, confirmado por el/la denunciante, la Comisión Instructora mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de 3 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible. En la entrevista se solicitará la ampliación de la información que se estime pertinente sobre los hechos, entorno laboral, testigos, etc., y se procederá a recabar del trabajador o trabajadora el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa. Asimismo, se solicitará la aportación de cuanta documentación o información tenga relevancia para la investigación y el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.

Tras dar audiencia a la víctima, se le dará a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión Instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

La Comisión Instructora analizará con detalle los hechos denunciados y citará a comparecencia en un plazo máximo de 7 días a cuantas personas considere relevantes para la aportación y ampliación de los datos y hechos denunciados. En las comparecencias podrá requerirse la aportación de documentación relevante para el esclarecimiento de los hechos.

La Comisión Instructora elaborará un informe que incluirá la descripción exhaustiva de los hechos y la definición de las conductas denunciadas de acuerdo a la siguiente clasificación:

1. Existen indicios de conductas constitutivas de acoso, especificando la tipología (laboral, sexual o por razón de sexo).

2. No existen indicios de conductas constitutivas de acoso, pero sí de conductas que pueden derivar en el mismo de persistir en el tiempo.
3. No existen indicio de conductas constitutivas de acoso ni de conductas que puedan derivar en el mismo, sino que se trata de un conflicto laboral.

D. Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los hechos relevantes.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Análisis de la documentación y de los testimonios.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

8. Acciones a adoptar durante el procedimiento: medidas cautelares

Durante el proceso, se propondrán las medidas cautelares que se consideren necesarias, las cuales en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. La o las personas denunciadas deberán también ser protegidas en aras a la presunción de inocencia.

Entre otras, se podrán establecer las siguientes medidas cautelares:

- Reordenar o reducir los tiempos de trabajo de acosador y víctima.
- Cambiar la ubicación de los puestos de trabajo.
- Cambiar el puesto de trabajo.
- Traslado de centro de trabajo en caso de ser posible.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo.

9. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Una vez finalizado el informe se trasladará el mismo a la dirección de la empresa para que ésta adopte las medidas que procedan.

En función de esos resultados del informe, la dirección de **COMOENCASA** procederá a poner en práctica alguna de estas medidas:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) si el informe emitido concluyera la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, la dirección de la empresa, impondrá al autor/a la sanción que corresponda conforme al Estatuto de los Trabajadores/as o el Convenio Colectivo vigente del sector, sirviendo el procedimiento de este Protocolo como sustitutivo del expediente contradictorio previsto en el Estatuto de los Trabajadores/as o el Convenio Colectivo vigente del sector. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente.

Con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes situaciones:

- Abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Que la persona que comete el acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Existir dos o más víctimas.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- Demostrar conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión Instructora.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- Ejercer presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **COMOENCASA** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

Se establece que de acuerdo con la ley quedan prohibido cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

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

10. Confidencialidad de la investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

La Comisión pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

11. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión de Seguimiento y Evaluación vendrá obligada a realizar un

seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la Representación Legal y/o Sindical de las Personas Trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE			
☐ ☐ ☐	Persona afectada Representantes de la plantilla Recursos Humanos	☐ ☐	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar) Otros (indicar)
TIPO DE ACOSO			
☐ ☐ ☐	Sexual Por razón de sexo Otras discriminaciones (especificar)		
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA			
Nombre y apellidos			
Nº		SEXO	☐ Hombre ☐ Mujer
Puesto de trabajo			
Centro de trabajo/Departamento			
Vinculación laboral/Tipo de contrato			
Teléfono de contacto			
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos			
Localidad y fecha Firma de la persona interesada			

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción).

MODELO RECIBÍ DENUNCIA

Por la presente, la persona, D/Dña. _____ con DN ☐
_____ hace constar que ha recibido una denuncia a fecha
_____ y con número de expediente asignado _____.

Para que así conste a todos los efectos, firma y fecha el presente documento a
continuación.

(Firma del receptor) (Fecha de recepción)

Anexo II. Calendario de Seguimiento y Evaluación Plan de Igualdad

FECHA	QUIÉN	OBJETIVO	CANAL preferido
Febrero 2025	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la implantación y evaluación de medidas	Presencial
Febrero 2026	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la implantación y evaluación de medidas	Presencial
Febrero 2027	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la implantación y evaluación de medidas	Presencial
Febrero 2028	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la implantación y evaluación de medidas + Preparación Nuevo Plan	Presencial

Anexo III. Calendario de Ejecución e implantación de las medidas

ACCIONES	Feb-25	Junio-25	Feb-26	Junio-26	Feb-26	Junio-26	Feb-27	Junio-27	Feb-28
Analizar las ofertas y documentos que integran el proceso de selección para evitar lenguaje o imágenes discriminatorias y que la solicitud de requisitos favorezca a un género determinado concreto.									
Publicitar en las ofertas de empleo internas y externas el compromiso de la Compañía con la igualdad de oportunidades.									
Elaborar un Protocolo de selección en el que únicamente se tengan en cuenta la capacidad y cualificación objetiva necesaria para el puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad sin considerar aspectos de contenido personal, características de género ni maternidad y/o.									
Hasta que se consiga el equilibrio en el conjunto de la plantilla, y en igualdad de condiciones entre candidatos, favorecer la incorporación en la Compañía de los candidatos pertenecientes al género menos representado en el conjunto general de la plantilla.									
Realizar un análisis anual de las contrataciones para la identificación de posibles tendencias por puestos o áreas y la identificación en su caso, de medidas de impulso correctoras.									
Formación a las personas integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, elaboración de planes de igualdad y seguimiento de los mismos.									

Sensibilización a la plantilla en igualdad de género en las empresas.									
Facilitar la impartición de las formaciones en horarios flexibles para fomentar la participación de la plantilla, independientemente de su horario y jornada.									
Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo..									
Mejorar la flexibilidad de entrada y salida									
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.									
La compañía se compromete, en caso de detectarse desigualdades retributivas mediante estudio de brechas salariales, a estudiar la implantación de las medidas correctoras necesarias para subsanarlo.									
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.									
Asegurar que las vacantes lleguen a todas las personas de la plantilla, prioridad de cobertura a personal interno mediante la publicación de las mismas en el tablón de anuncios									

A igualdad de cumplimiento de los requisitos exigidos en las nuevas vacantes para el puesto ofertado, se dará prioridad de promoción al sexo infrarrepresentado.									
Elaborar un Protocolo de Promoción interna que garantice la neutralidad y transparencia del proceso justificando en cada caso la promoción o no de la persona									
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de las promociones internas.									
Garantizar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la formación, la promoción y en la retribución.									
Garantizar que las medidas legales existentes en materia de conciliación, sean accesibles al conjunto total de la plantilla, independientemente del sexo, edad, antigüedad en la Compañía o modalidad contractual.									
Negociar y acordar el protocolo de prevención y actuación en casos de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.									
Impartir formación obligatoria en prevención del Acoso y discriminación por parte de toda la plantilla.									
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del número de incidentes investigados en materia de Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.									

Revisión de la evaluación de riesgos de puestos de trabajo y del plan de emergencia, desde una perspectiva de género.									
La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario; y optar por la reordenación del tiempo de trabajo									
A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.									
La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.									
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga,									

para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades: Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro de la compañía o en otra empresa del Grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. En el caso de que no haya vacante dentro de su categoría, la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo equivalente, respetando, en todo caso, su retribución de origen.								
---	--	--	--	--	--	--	--	--