

# **PLAN DE IGUALDAD**



<b>FECHA APROBACIÓN</b>	
<b>FIRMA APROBACIÓN MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD (Nombre completo)</b>	<p>Félix Contreras Sanz (UGT)</p> <p>Enrique Calvo Herrera (CC.OO.)</p> <p>Rebeca Allende</p> <p>José Antonio Saco Muiño</p>

# Índice

1.	Partes suscriptoras .....	5
2.	Presentación de la empresa .....	6
3.	Marco normativo.....	10
4.	Definiciones.....	13
5.	Ámbito de aplicación.....	17
6.	Objetivos .....	18
7.	Fases para la elaboración del plan de igualdad .....	20
	7.1 Compromiso de la dirección de la compañía para la puesta en marcha del Plan de Igualdad .....	20
	7.2 Creación de los equipos de trabajo y, especialmente, de la Comisión Negociadora de Igualdad.....	20
	7.3 Realización del diagnóstico de situación de la empresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres .....	20
	7.4 Diseño de las medidas destinadas a resolver los posibles problemas detectados en la fase de diagnóstico previa .....	21
	7.5 Implantación del Plan de Igualdad para la puesta en marcha de las medidas previstas.....	21
	7.6 Seguimiento y evaluación periódica de las medidas, para su modificación o adaptación en caso de desviación sobre los objetivos previstos .....	21
	7.7 Evaluación final completa del Plan al término de su vigencia .....	22
8.	Comisión negociadora de igualdad .....	23
9.	Comisión de seguimiento y evaluación .....	25
	9.1 Presentación .....	25
	9.2 Composición .....	25
	9.3 Funciones .....	25
	9.4 Funcionamiento.....	26
	9.5 Resolución de conflictos .....	26
10.	Datos cuantitativos y cualitativos.....	27
	10.1. Proceso de selección y contratación .....	34
	10.2. Clasificación profesional.....	38
	10.3. Formación.....	39
	10.4. Promoción profesional .....	42
	10.5. Condiciones de trabajo.....	44
	10.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	49

10.7. Infrarrepresentación femenina .....	55
10.8. Retribuciones.....	57
10.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	59
11. Líneas de actuación: medidas del plan de igualdad .....	64
Anexo I. Informe valoración puestos de trabajo .....	72
Anexo II. Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo .....	77
Anexo III. Calendario de seguimiento y evaluación de medidas .....	93

## **1. Partes suscriptoras**

La Comisión Negociadora de Igualdad de GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. integrada por las siguientes personas:

- Por la representación de la empresa:
  - ✓ Rebeca Allende
  - ✓ José Antonio Saco Muiño
  
- Por la representación de los trabajadores y trabajadoras:
  - ✓ Félix Contreras Sanz (UGT), Comité de Empresa
  - ✓ Enrique Calvo Herrera (CC.OO.), Comité de Empresa

## 2. Presentación de la empresa

Grupo Aluminios de Precisión S.L.U. es una PYME que se constituyó el 14 de febrero de 2007. Está dedicada a la fundición y mecanizado de piezas de aluminio para diferentes mercados como el energético, agrícola, obras públicas, industria médica y ferroviaria, entre otros:

- Piezas para motores de camiones, trenes: codos, soportes de contacto, tapas deflectoras, etc.
- Piezas para subestaciones eléctricas.
- Piezas para centrales productoras de energías renovables.
- Piezas para máquinas del sector medicina.
- Piezas para equipos de aire acondicionado.
- Piezas para agricultura.

La actividad de GAP comprende la gestión completa del proceso de fundición en moldes de arena de piezas de aluminio, desde el diseño del moldeo de la pieza, la fabricación de los utillajes, el proceso de fusión de la pieza, el mecanizado, el ensayado y el tratamiento superficial.

El proceso de fundición de aluminio, con dos líneas diferentes de producción complementarias, está basado en la tecnología de “arena verde” y “moldeo químico. La diferencia básica entre las fundiciones de arena verde y el moldeo químico es que en arena verde se emplea como aglomerante bentonita con la aportación de agua permite una adecuada compactación del molde, siendo en el caso de moldeo químico una resina y catalizador para su compactación y endurecimiento que permita un molde rígido.

Las actividades que se realizan en la empresa pueden estructurarse de la siguiente forma.

- **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN:** Incluyen las tareas de dirección, administración y gestión de la empresa (relaciones con clientes y proveedores, para la distribución de pedidos, gestión de personal, labores de contabilidad, etc.).
- **PRODUCCIÓN:** Incluye todos los puestos de trabajo destinados a producción y logística de piezas de aluminio. La empresa, dispone de diferentes líneas.
- **MODELOS-METROLOGÍA DEA:** Medición y realización de modelos.
- **MACHERÍA:** Fabricación de machos.
- **LINEA SAVELLI:** Fundición de piezas de aluminio mediante tecnología “arena verde”.
- **LINEA IMF:** Fundición de piezas de aluminio mediante tecnología “moldeo químico”.
- **SERF:** Desarenado y corte de piezas mediante el manejo de sierras y robot de corte.

- ACABADOS: LIJA, REBABA Y SOLDADURA corte de rebabas de las piezas mediante el uso de radiales, lijas y rotalines. En caso necesario, aporte de material mediante soldadura.
- GRANALLA: Tareas de granallado, con el fin de limpiar y dar uniformidad a la pieza, mediante el funcionamiento.
- CALIDAD/RAYOS X: Control final y realización de ensayos de calidad de las piezas, de acuerdo a las especificaciones indicadas por los clientes.
- EXPEDICIONES: Recepción de materias primas y expedición de producto terminado, realizando tareas de paletizado, carga y descarga de mercancías, mediante el manejo de carretillas elevadoras, transpaletas manuales, etc.
- MANTENIMIENTO: Tareas de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos de trabajo e instalaciones.
- VIGILANTE DE SEGURIDAD: Tareas de limpieza de planta (zona industrial) mediante el uso de útiles de limpieza, barredora eléctrica, herramientas manuales y manejo de carretilla elevadora y durante los fines de semana realización de rondas de vigilancia de la planta.
- LIMPIEZA: Tareas de limpieza únicamente de la zona de oficinas mediante el uso de útiles de limpieza.
- ROBOT: ROBOT 2 o CÉLULA 2: Rebarba y recorta piezas medianas y pequeñas y ROBOT 1 o CÉLULA 1: Rebarba y recorta piezas grandes.
- EQUIPO COMPROBACIÓN DE FUGAS: Realiza las tareas de comprobación de fugas en las piezas a través de equipo específico para ello. El equipo se ubica en una sala independiente a la cual se accede mediante puerta ubicada en vial exterior.

Acerca de nuestro compromiso ético general y la Legislación Vigente, en GRUPO ALUMINIOS DE PRECISIÓN consideramos lo siguiente:

- Creemos en un compromiso activo y voluntario, por encima de lo que marque la legislación.
- Cumplimos con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos.
- Servimos a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas.
- Procuramos la continuidad de la empresa y, de manera ética, trabajamos para lograr un crecimiento razonable.
- Mejoramos las posibilidades y oportunidades de la comunidad social de nuestra empresa.
- Implicamos a nuestro equipo en comportamientos éticos.

En cuanto al respeto por los Derechos Humanos de nuestros Trabajadores:

- Promovemos la igualdad de oportunidades y trato para cada uno de sus trabajadores, con independencia de su raza, nacionalidad, clase social, discapacidad, orientación sexual, política o religiosa, sexo o edad.
- Respetamos la dignidad de las personas, así como su privacidad y el resto de sus derechos individuales.
- No empleamos a ninguna persona en contra de su voluntad.
- No toleramos ningún tipo de trato inaceptable o vejatorio hacia nuestros empleados, tales como crueldad intelectual, acoso sexual o discriminación.
- Prohibimos cualquier conducta, incluyendo cualquier tipo de gestos y/o contacto físico, que puedan interpretarse como de contenido sexual, coercitivo, amenazantes, abusivos o que sugieran explotación.
- Compensamos con remuneraciones justas a nuestros trabajadores, garantizando el pago de al menos los salarios mínimos según lo establecido en el convenio laboral al que está adherido la empresa.
- Cumplimos con los horarios establecidos en el convenio y en la legislación.
- Reconocemos, siempre dentro del marco legal, el derecho a la libre asociación de los trabajadores y ni favorecemos ni discriminamos a los miembros de organizaciones sindicales

En nuestra empresa nos dedicamos a la fabricación de piezas de aluminio de alta calidad en sectores muy exigentes que requieren nuestro esfuerzo y responsabilidad para alcanzar el éxito basado en los siguientes principios:

- Visión: Ser una empresa referente en el sector de la fundición de aluminio y enfocada a empresas líderes en el mundo.
- Integridad: Respetando las normas y leyes establecidas, así como un comportamiento disciplinado y honesto en las relaciones personales.
- Compromiso: Buscando la excelencia de nuestros productos basados en los requisitos de la norma ISO 9001:2015 y el cumplimiento de los objetivos de calidad para evitar costes y deterioro de imagen de nuestros clientes.
- Superación: Mediante la mejora continua en calidad y productividad de todos los procesos de la organización.

Los 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 GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. 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 género 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.

### 3. 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 todo ello hay que añadir lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación a la empresa<sup>1</sup> en materia de igualdad y desarrollo del Plan de Igualdad, que señala:

#### **CAPÍTULO X. – MEDIDAS Y PLAN DE IGUALDAD.**

##### **PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

*De conformidad con el artículo 85.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector promoverán la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el deber de negociar planes de igualdad, según se recoge en este capítulo.*

*Artículo 62. – Planes de igualdad. Las empresas con 50 o más trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y lo determinado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

*En cuanto a los plazos de aplicación se estará a lo señalado en el artículo 68 de este convenio.*

---

<sup>1</sup> CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS

*Artículo 63. – Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:*

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.*
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.*
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.*

*Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.*

*Artículo 64. – Derechos de la mujer trabajadora. La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual, la mujer siempre tenga igual retribución.*

*En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.*

#### **4. 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 GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. 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.



## 5. **Ámbito de aplicación**

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

I. **Ámbito personal:** el presente Plan de Igualdad resulta de aplicación a la totalidad de la plantilla de GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L.

II. **Ámbito territorial:** El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad se extiende a su único centro de trabajo, situado en: Calle Merindad de cuesta Urría 26, 09001 Burgos.

III. **Ámbito temporal:** el periodo de vigencia del presente plan de igualdad 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 igualdad 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 igualdad 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 igualdad, en la medida necesaria. Las medidas del plan de igualdad 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 igualdad, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan.

## 6. Objetivos

La compañía determina como **objetivo general** del Plan de Igualdad de GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L.:

- 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 género.

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 géneros, 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 les 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.

## **7. 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 GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. consta de las siguientes fases:

### **7.1 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 GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. 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.

### **7.2 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.

### **7.3 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.

#### **7.4 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.

#### **7.5 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 todos.

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.

#### **7.6 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 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.

### **7.7 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 todos ellos.

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 géneros dentro de la organización.

## **8. 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 siguientes<sup>2</sup>:

- 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 género, con una participación de hombres y mujeres, con un número no mayor del 60% ni menor del 40% de cualquiera de los dos géneros.

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

---

<sup>2</sup> 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

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 que no pertenezcan a la Comisión Negociadora de Igualdad, que deberán cumplir las normas de éste 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 GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. 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 GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. 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.



## **9. Comisión de seguimiento y evaluación**

### **9.1 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.

### **9.2 Composición**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. estará compuesta por los mismos miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad, quienes asumen todas las funciones descritas en el párrafo 9.3 del presente Plan.

### **9.3 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.

## **9.4 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 RLT). 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.

## **9.5 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 VI 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.*

## 10. Datos cuantitativos y cualitativos

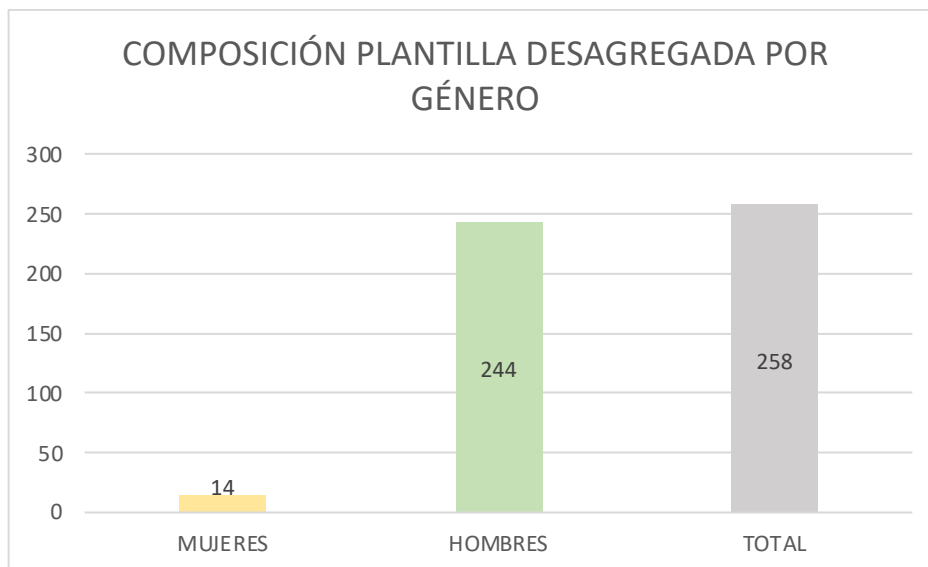
La situación de la compañía en el momento de la redacción del presente plan confirma el esfuerzo realizado por su dirección y plantilla, por cumplir en el sentido más estricto posible, con lo reflejado en la Ley de Igualdad 3/2207 y todos los Reales Decretos posteriores sobre igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. En cualquier caso, GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. 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.

El número total de personas que ha trabajado en GRUPO ALUMINIO DE PRECISIÓN, S.L. desagregado por sexos, durante el año 2022, es el siguiente:

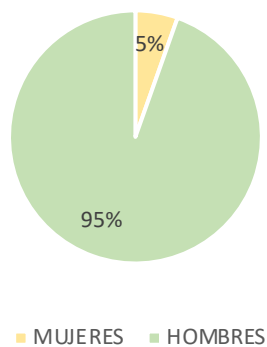
- Mujeres: 14
- Hombres: 244
- Total plantilla: 258

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
14	5%	244	95%	258

La composición de la plantilla de GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. queda representada, por lo tanto, de la siguiente manera:



### COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR GÉNERO EN PORCENTAJES

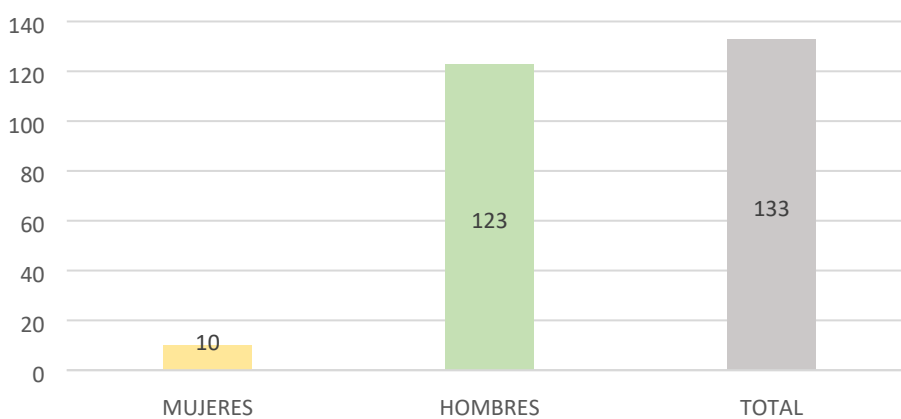


A continuación, se muestra la evolución de la plantilla durante los cuatro últimos ejercicios, desagregada por géneros:

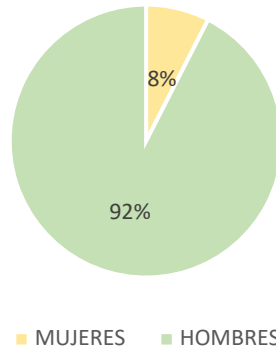
#### ➤ Año 2019

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
10	8%	123	92%	133

### COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR GÉNERO AÑO 2019



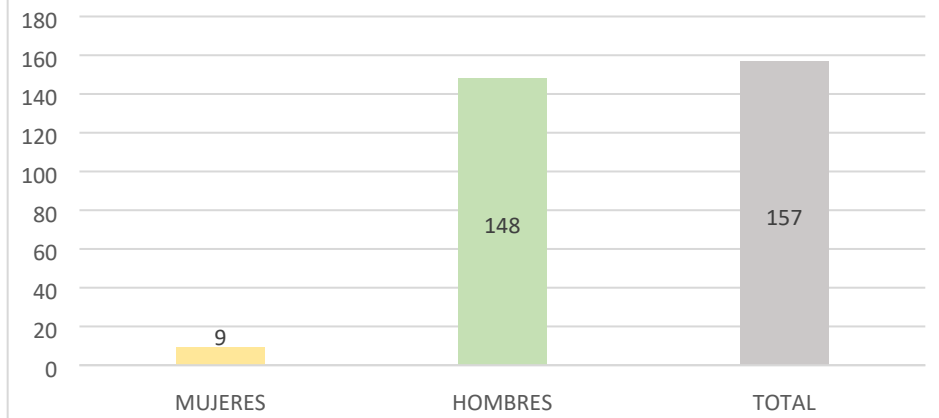
COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR GÉNERO  
AÑO 2019 EN PORCENTAJES



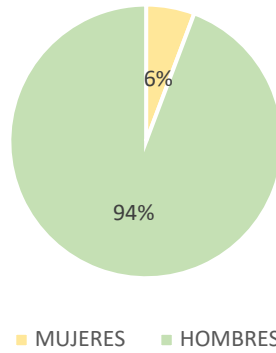
➤ **Año 2020**

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
9	6%	148	94%	157

COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR GÉNERO  
AÑO 2020



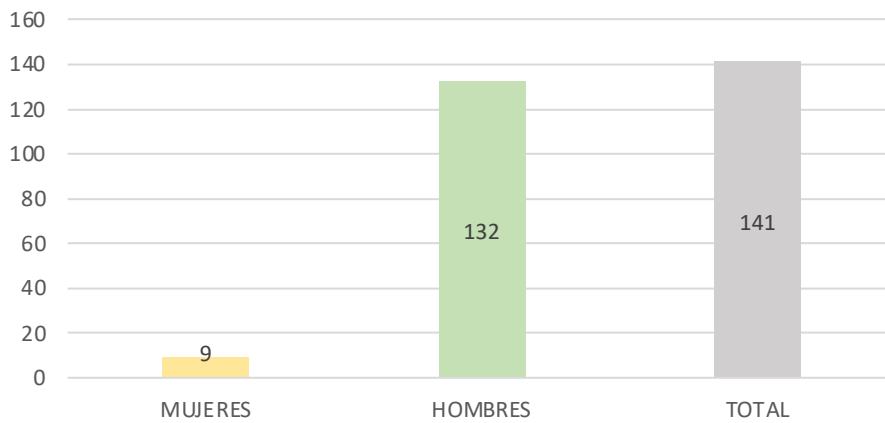
COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR GÉNERO  
AÑO 2020 EN PORCENTAJES



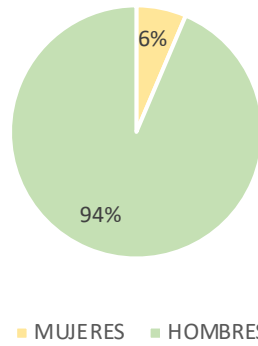
➤ **Año 2021**

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
9	6%	132	94%	141

COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR  
GÉNERO AÑO 2021



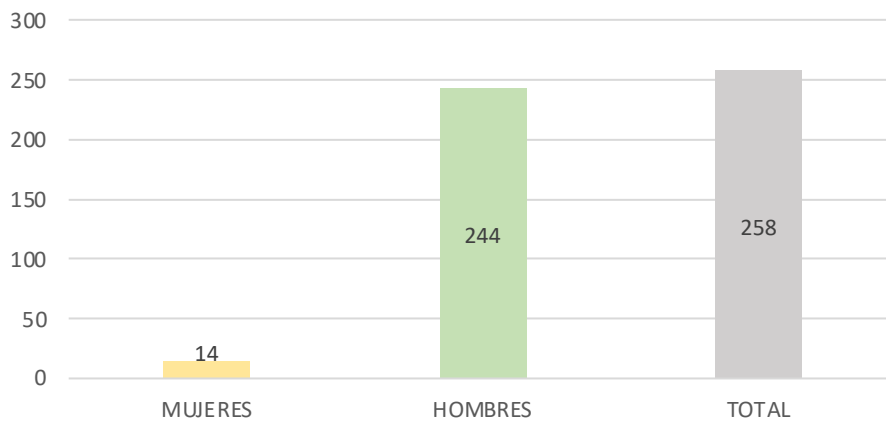
COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR GÉNERO AÑO 2021 EN PORCENTAJES



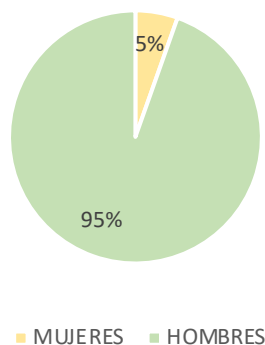
➤ Año 2022

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
14	5%	244	95%	258

COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR GÉNERO AÑO 2022



COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR GÉNERO AÑO 2022 EN PORCENTAJES



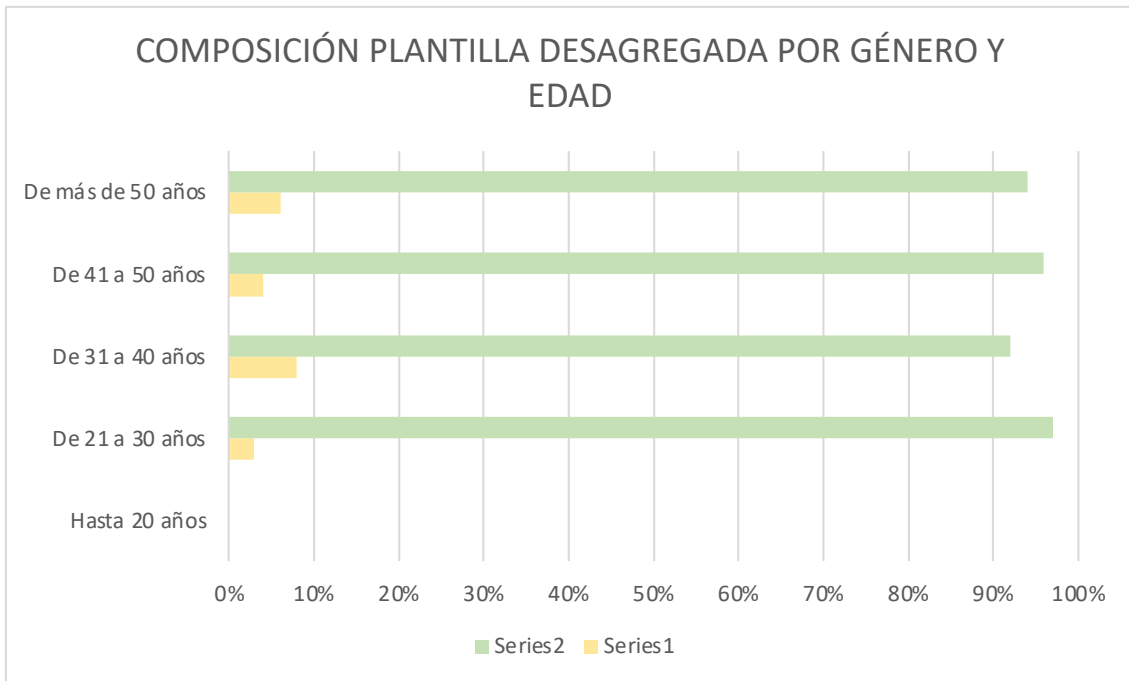
Las gráficas anteriores representan la evolución de la composición de la plantilla desagregada por género desde el año 2019 hasta el ejercicio 2022. El porcentaje de mujeres se mantiene muy estable, entre un 5% y un 8% aproximado de la plantilla total.

Durante el último ejercicio analizado, 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	% Mujeres	% Hombres
Hasta 20 años	0	0	0	0%	0%
De 21 a 30 años	1	36	37	3%	97%
De 31 a 40 años	6	67	73	8%	92%
De 41 a 50 años	4	97	101	4%	96%
De más de 50 años	3	44	47	6%	94%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>244</b>	<b>258</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>

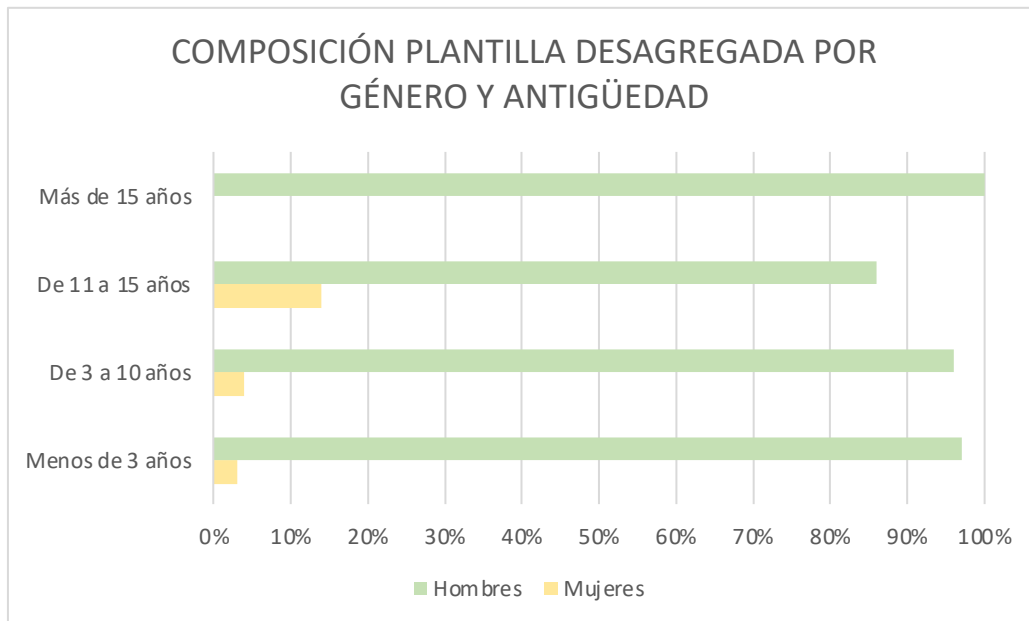




GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. cuenta con mayor cantidad de personal en la franja de edad de entre 41 y 50 años (el 39% de su plantilla). El tramo en el que figuran más mujeres es el que comprende las personas entre 31 y 40 años, con seis trabajadoras.

- **Distribución de la plantilla por antigüedad**

<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>% Hombres</b>
<b>Menos de 3 años</b>	5	138	143	3%	97%
<b>De 3 a 10 años</b>	3	66	69	4%	96%
<b>De 11 a 15 años</b>	6	38	44	14%	86%
<b>Más de 15 años</b>	0	2	2	0%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>244</b>	<b>258</b>	<b>5%</b>	<b>95%</b>



El personal de GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. es mayoritariamente masculino, en la misma línea en la que se encuentran todas las empresas que desarrollan su labor en este sector de producción, históricamente masculinizado. El manejo de cargas pesadas provoca una clara dificultad para conseguir personal femenino en los procesos de selección que se realizan para cubrir vacantes en fábrica, lo que sucede en mucha menor medida cuando las vacantes son para personal de oficina.

### 10.1. Proceso de selección y contratación

El proceso de selección y contratación en GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. se realiza en todos los casos mediante un estricto cumplimiento del principio de igualdad de género, evitando cualquier tipo de discriminación en este sentido o en cualquier otro aspecto (raza, creencia, etc.).

El proceso de selección en GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. se lleva a cabo según el siguiente procedimiento:

- Los puestos que pueden cubrirse internamente mediante promoción se publican en los tablones de anuncios internos.
- Las vacantes que se cubren con personas externas se realizan:
  - Operarios: mediante los CV recibidos en buzón y entrevista personal.
  - Puestos cualificados: mediante consultora externa.

La pre-selección de candidatos y candidatas se efectúa según los siguientes casos:

- Operarios/as: mediante entrevista personal y adecuación del CV (experiencia laboral) al puesto buscado.
- Personal cualificado: se entrega a la consultora de selección una ficha con las aptitudes y requisitos del puesto y la consultora realiza la preselección y presenta 2 o 3 candidatos/as finales.

La entrevista de selección es personal y de unos 30 minutos de duración, repasando con el/la candidata/a aptitudes y experiencia profesional. También se explican las características del puesto a cubrir.

Las decisiones finales sobre la contratación de un/a candidato/a, en los puestos de Operario/a los gestiona la Dirección de Operaciones y la Dirección de Fabricación, mientras que, para puestos cualificados, son las áreas de RR.HH. y Dirección General quienes deciden.

En cualquier caso, para tomar una decisión final sobre la contratación de una persona, se utiliza una ficha de perfil del puesto a cubrir, con los siguientes apartados:

- Perfil profesional y académico
- Perfil competencial
- Funciones

En ningún caso se da indicación ninguna a las consultoras sobre temas relacionados al género de las personas candidatas a un puesto. Además, el lenguaje utilizado para definir el perfil es neutro.

La compañía se encuentra muy masculinizada ya que, históricamente las fundiciones, debido a los requisitos de fuerza y levantamiento de cargas, han estado vetadas a las mujeres. En los últimos años se están realizando esfuerzos para solucionar este tema, pero los resultados son lentos.

El Convenio Colectivo de aplicación<sup>3</sup> regula lo relacionado con el ámbito de contratación en la empresa a través del siguiente artículo:

*Artículo 19. – Formas y modelos. Al objeto de fomentar el empleo, las partes se someten a las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente en la materia.*

---

<sup>3</sup> CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS

Las contrataciones realizadas en GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. en los tres últimos ejercicios, desagregadas por género, son las siguientes:

➤ **Año 2019**

FÁBRICA

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2019	
Hombres	Mujeres
52	4

TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2019	
Hombres	Mujeres
1	1

Durante el ejercicio 2019, se llevaron a cabo 58 contrataciones, la mayoría de personal masculino, en la línea del sector productivo en el que la compañía se integra.

➤ **Año 2020**

FÁBRICA

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2020	
Hombres	Mujeres
67	1

TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2020	
--	--

Hombres	Mujeres
2	0

En el año 2020 el número de contrataciones ascendió a 70, también mayoritariamente masculinas.

➤ **Año 2021**

**FÁBRICA**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2021	
Hombres	Mujeres
58	0

**TRABAJADORES/AS CUALIFICADOS/AS**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2021	
Hombres	Mujeres
2	3

Finalmente, en 2021 el número de contrataciones fue de 63, ascendiendo el número de mujeres contratadas a cinco.

➤ **Año 2022**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2022	
Hombres	Mujeres
108	4

En 2022 se produjeron 112 contrataciones, 108 de ellas a hombres y cuatro a mujeres.

## 10.2. Clasificación profesional

La clasificación profesional en la compañía está basada en el análisis de los siguientes factores en las personas candidatas a ocupar un puesto superior en la organización:

- Adecuación de la formación profesional al puesto a cubrir.
- Desempeño en funciones similares.
- Responsabilidad asumida anteriormente por el trabajador.

Asimismo, revisten relevancia los criterios que determinan el puesto y nivel profesional al que pertenece una persona en la compañía, según las definiciones establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa<sup>4</sup>.

Los puestos de trabajo con los que cuenta GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. son los que se muestran a continuación:

DIRECCIÓN
JEFE/A DE SECCIÓN
OFICIAL/A 1º
OFICIAL/A 2ª
OFICIAL/A 3ª
TÉCNICO/A Y ANALISTA

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

NOMBRE PUESTO	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	0	9	0%	100%
JEFE/A DE SECCIÓN	2	3	40%	60%
OFICIAL/A 1º	1	24	4%	96%
OFICIAL/A 2ª	0	18	0%	100%
OFICIAL/A 3ª	4	176	2%	98%
TÉCNICO/A Y ANALISTA	6	14	30%	70%

<sup>4</sup> CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS

Como podemos observar en la tabla y ya se ha comentado previamente, la compañía se divide en seis puestos de trabajo, mayoritariamente ocupados por personal masculino, en línea con lo que sucede en las empresas que desarrollan su labor en este sector productivo, tradicionalmente masculinizadas. La presencia de mujeres en la plantilla, un 5% de la misma, demuestra el esfuerzo de la dirección por incluir personal femenino entre su personal.

### **10.3. 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.

En el Convenio Colectivo de aplicación en la compañía<sup>5</sup>, se estipula lo siguiente en cuanto a este aspecto:

*Artículo 33. – Formación continua. Con el objeto de conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización en el trabajo, se promoverá el máximo aprovechamiento y desarrollo del Acuerdo Estatal para la Formación Continua y el Empleo en todo el ámbito sectorial y del Acuerdo Sectorial del Metal, estableciendo también como prioridades de actuación las destinadas a los colectivos con especiales carencias formativas, así como las dirigidas a conseguir la reducción o eliminación de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.*

La compañía, en su afán de dotar a su plantilla con la mejor capacitación posible para la realización de las tareas que tiene encomendadas, define y dispone de un plan de formación anual, dividido en tres áreas de trabajo:

- Idiomas. Debido a que todos/as sus clientes/as están en el extranjero, este apartado de la información es muy relevante.
- Formación en PRL.

---

<sup>5</sup> CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS

- Formación a demanda en temas específicos.

En determinados casos en los que es necesario mejorar algunos aspectos formativos de nuevas incorporaciones o cambios de función, se define un plan formativo individual.

Para la determinación de las nuevas formaciones que se van a realizar, las propias personas responsables de departamento identifican las necesidades formativas con carácter anual. Con esta información se elabora el plan de formación. Como se ha dicho, adicionalmente se cubren lagunas formativas en personas que desempeñan nuevas funciones.

Se establece que la formación sea impartida dentro de la jornada laboral, aun cuando la formación para operarios/as no siempre lo permite, ya que algunos/as trabajadores/as están de tarde o de noche. En estos casos se trata de que la mayor parte de las personas asistentes lo hagan dentro de su jornada laboral.

La formación en PRL es obligatoria mientras que el resto de formaciones se convocan con carácter voluntario.

Las acciones formativas realizadas en GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. en los últimos ejercicios desagregadas por géneros son las siguientes:

➤ **Año 2019**

<b>FORMACIONES 2019</b>				
<b>CURSOS</b>	<b>Horas de la Formación</b>	<b>Horario de impartición</b>	<b>Nº de Hombres que han asistido</b>	<b>Nº de Mujeres que han asistido</b>
MASTER PRL	380	On line	1	0
MANIPULACIÓN DE CARGAS	2	En Horario de trabajo	29	1
INGLÉS BÁSICO	37	En Horario de trabajo	3	1
INGLÉS INTERMEDIO	38	En Horario de trabajo	2	2
PRL OPERADORES PUENTE GRUA	20	Presencial	19	0
PRL PARA DIRECTIVOS y OFICINAS	6	Teleformación	4	2

En el periodo relativo al año 2019, las formaciones realizadas fueron seis, con 483 horas lectivas impartidas. Asistieron a las mismas 58 hombres frente a seis mujeres.



➤ **Año 2020**

<b>FORMACIONES 2020</b>				
<b>CURSOS</b>	<b>Horas de la Formación</b>	<b>Horario de impartición</b>	<b>Nº de Hombres que han asistido</b>	<b>Nº de Mujeres que han asistido</b>
CURSO MECANIZADO POR ABRASIVOS	20	En Horario de trabajo	17	0
ALEMÁN BÁSICO	59	En Horario de trabajo	1	1
CARRETILLAS	20	En Horario de trabajo	18	1
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN EN TIEMPOS DE CRISIS	1	De 16:30 a 17:30 fuera de las instalaciones de GAP	2	0
INGLÉS BÁSICO	38	En Horario de trabajo	1	2
INGLÉS INTERMEDIO	38	En Horario de trabajo	2	2
MASTER DIRECCION Y PLANIFICACION PRODUCCIÓN	380	Fuera del horario laboral	1	0

En el año 2020 el número de formaciones impartidas fue un total de siete, con un total de 556 horas lectivas. La asistencia fue de 42 hombres frente a seis mujeres (asistieron a formaciones el 60% de las mismas en plantilla).

➤ **Año 2021:**

FORMACIONES 2021				
CURSOS	Horas de la Formación	Horario de impartición	Nº de Hombres que han asistido	Nº de Mujeres que han asistido
CURSO ALEMÁN	38	En horario de trabajo	1	1
CURSO INGLÉS BÁSICO	31	En horario de trabajo	3	0
CURSO INGLÉS INTERMEDIO	31	En horario de trabajo	2	0
TRABAJO EN ALTURAS	8	De 08:30 a 14:30 fuera de GAP	2	0

En el ejercicio 2021 el número de formaciones se redujo considerablemente, siendo de cuatro, con 108 horas lectivas. Asistieron ocho hombres frente a una mujer.

➤ **Año 2022:**

FORMACIONES 2022				
CURSOS	Horas de la Formación	Horario de impartición	Nº de Hombres que han asistido	Nº de Mujeres que han asistido
CURSO ALEMÁN	96	De 18:30 a 19:30	1	1
CURSO INGLÉS BÁSICO	81	De 18:00 a 19:00	1	1
CURSO INGLÉS INTERMEDIO	81	De 18:00 a 19:00	4	0
HUELLA DE CARBONO Y CAMBIO CLIMÁTICO	30	On Line	1	1

Durante 2022 se han producido cuatro formaciones, con 288 horas lectivas. La asistencia fue de siete hombres y tres mujeres.

#### 10.4. 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.”*

El Convenio Colectivo de aplicación a la compañía<sup>6</sup> estipula en materia de promoción profesional:

*Artículo 63. – Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:*

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. (...)*

En concreto, atendiendo a los procesos de promoción dentro de GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L., una persona se determina que va a ser promocionada en función de su adecuación al puesto a cubrir, según:

- Perfil profesional y académico
- Perfil competencial
- Funciones

Los procesos de promoción dentro de la empresa se realizan a través de dos vías:

- Mediante publicación en los tablones
- Mediante decisión interna de la Dirección de la Empresa

---

<sup>6</sup> CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS

No existen en la actualidad impedimentos reales para que una mujer promocione a puestos de mayor responsabilidad en la empresa. Actualmente existe una trabajadora que ha promocionado internamente, aunque al contar con una plantilla masculinizada, la comparativa no es posible en términos realistas.

Las vacantes a cubrir se publican mediante los Tablones de anuncios o bien por correo electrónico, y en los procesos de promoción participan la persona responsable del departamento, la Dirección de Fábrica y la Dirección General de la compañía.

Las promociones realizadas en GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. en el último ejercicio, desagregadas por géneros son las siguientes:

➤ **Año 2022**

PROMOCIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2022			
PUESTO ORIGEN	PUESTO DESTINO	Nº de Hombres promocionados	Nº de Mujeres promocionadas
Técnico/a Logística	Responsable Departamento Logística		1

En el año 2022 se llevó a cabo una promoción, a una mujer, que pasó del puesto de *Técnico/a Logística* a *Responsable Departamento Logística*.

Durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022 se produjeron un total de 13 cambios de categoría, todos ellos a hombres, como se refleja a continuación:

	2020	2021	2022
HOMBRES	5	5	3
MUJERES	0	0	0

**10.5. Condiciones de trabajo**

GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. proporciona a sus empleados y empleadas unas condiciones de trabajo estables y de calidad. En cuanto a las mismas, que comprenden todo lo relacionado con jornada laboral, vacaciones u horarios en los que se

desarrolla la actividad en la compañía, entre otros, la empresa tiene en cuenta lo establecido en el Convenio Colectivo que le es de aplicación<sup>7</sup>, que determina:

*Artículo 41. – Jornada. Los trabajadores afectados por este convenio tendrán para los años de vigencia la siguiente jornada de trabajo anual:*

*– Jornada continuada:*

*Años 2020 a 2022: 1.722 horas. Dentro de esta jornada industrial efectiva cada trabajador dispondrá de un día en el año de libre disposición que se disfrutará en las condiciones que se detallan a continuación.*

*– Jornada partida:*

*Años 2020 a 2022: 1.736 horas de trabajo. Dentro de esta jornada industrial efectiva cada trabajador dispondrá de un día en el año de libre disposición que se disfrutará en las condiciones que se detallan a continuación.*

*En todos los casos el día de libre disposición no podrá disfrutarse en la misma fecha por más del 10% de la plantilla de la empresa.*

*Ese 10% se adaptará de forma que, si la empresa estuviere organizada en departamentos, no cabrá la utilización concurrente del día de libre disposición por más del 50 % del personal perteneciente a cada departamento.*

*La solicitud del día de libre disposición deberá hacerse por el trabajador a la dirección de la empresa con al menos 7 días de anticipación.*

*En el caso de que superase los límites objetivos señalados en este artículo, la dirección realizará un sorteo al efecto ante los interesados o sus representantes para determinar qué trabajadores podrán tener derecho al disfrute del día de libre disposición.*

*Se podrá acordar entre ambas partes en el seno de las empresas la distribución irregular de la jornada.*

*Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.*

*Artículo 43. – Vacaciones. Se establece un régimen de vacaciones retribuidas de 30 días naturales como mínimo. Las vacaciones comenzarán en lunes. Cada empresa, adecuará su jornada horaria anual y su periodo de vacaciones a sus peculiaridades organizativas sin otro sometimiento que a las disposiciones de derecho necesario, teniendo en cuenta que al menos 21 días continuados, serán disfrutados por toda la plantilla, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.*

*Los trabajadores que, por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior en cómputo anual o unas vacaciones determinadas superiores a las pactadas, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí acordadas.*

*Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.*

---

<sup>7</sup> CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS

(...)

*Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.*

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.

Las medidas para flexibilizar las jornadas de trabajo, se evalúan y aplican *con carácter personal*. Actualmente existen trabajadoras y trabajadores tanto con reducción de jornada como con turnos rotatorios adaptados.

Además, en la actualidad disfrutan de reducción de jornada dos trabajadoras de la plantilla.

No existe teletrabajo por las condiciones particulares con las que cuenta la empresa, como centro productivo fabril.

Entre los beneficios sociales de la plantilla se encuentran el seguro médico, gimnasio, cheque restaurante, etc., existiendo además un convenio para el seguro médico con precios reducidos y con bonificación en el IRPF.

A continuación, podemos contemplar la modalidad de los contratos y jornadas existentes en GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L., durante los últimos ejercicios, desagregadas por géneros:

➤ **2019**

<b>TIPOS DE CONTRATO 2019</b>			
<b>DURACIÓN DEL CONTRATO</b>		<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
	Indefinido	116	11
	Temporal	54	4

	ETTs	46	0
TIPO DE JORNADA	Completa	170	14
	Parcial	0	1

En el ejercicio 2019 existieron 216 contratos de trabajo de hombres, de los cuales el 54% fueron indefinidos (116 contratos). Entre las mujeres, existían 15 contratos totales, con un 73% de ellos indefinidos. La inmensa mayoría de los contratos fueron realizados a jornada completa.

➤ **2020**

TIPOS DE CONTRATO 2020			
DURACIÓN DEL CONTRATO		Hombres	Mujeres
	Indefinido	123	11
	Temporal	79	0
	ETTs	46	0
TIPO DE JORNADA	Completa	202	10
	Parcial	0	1

En el ejercicio 2020 existieron 248 contratos de trabajo de hombres, de los cuales el 50% fueron indefinidos (123 contratos). Entre las mujeres, se realizaron 11 contratos totales, con un 100% de ellos indefinidos. La casi totalidad de los contratos existentes correspondían a jornada completa.

➤ **2021**

TIPOS DE CONTRATO 2021			
DURACIÓN DEL CONTRATO		Hombres	Mujeres

	Indefinido	134	10
	Temporal	63	0
	ETTs	24	1
<b>TIPO DE JORNADA</b>	Completa	197	9
	Parcial	0	1

Durante el ejercicio 2021, en la plantilla de GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L., existían 221 contratos de personal masculino, frente a 11 de femenino. Nuevamente, la casi totalidad de ellos eran a jornada completa (99,5%).

➤ **2022**

<b>TIPOS DE CONTRATO 2022</b>			
<b>DURACIÓN DEL CONTRATO</b>		<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
	Indefinido	153	14
	Temporal	91	0
	ETTs	89	1
<b>TIPO DE JORNADA</b>	Completa	240	13
	Parcial	4	1

Durante el ejercicio 2022, 153 hombres y 14 mujeres tuvieron un contrato indefinido, mientras que fueron 91 los hombres con contrato temporal. Asimismo, 89 trabajadores y una trabajadora se encontraban contratados en régimen de ETT. En cuanto al tipo de jornada, 240 hombres y 13 mujeres llevaban a cabo jornada completa, mientras que cuatro trabajadores y una trabajadora disponían de jornada parcial.

Actualmente en la empresa hay seis personas con contratos con jornada reducida: cuatro de ellos son hombres, todos ellos con jubilación parcial. De las dos mujeres con este tipo de contrato, una de ellas tiene una reducción de jornada por cuidado de hijos, y otra un contrato indefinido a tiempo parcial de 6 horas.



A continuación, se presentan el número de bajas/ceses que han tenido lugar en la empresa en los tres últimos ejercicios, desagregados por sexos e identificando las causas de las mismas:

Causa	Nº Bajas/ceses en la empresa desagregados por sexos	
	Hombres	Mujeres
Despido	17	1
Cese periodo de prueba instancia trabajador/a	5	0
Fin del contrato temporal	35	0
Baja voluntaria del trabajador/a	34	3
Fallecimiento trabajador	2	1
Pase a la situación de pensionista	4	0

#### **10.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. 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 géneros 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.*

En GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L., las medidas para favorecer la conciliación se realizan a demanda del trabajador y consisten en:

- o Reducción de jornada
- o Adaptación del horario de la jornada laboral

Además de lo anterior, en los puestos de oficina (en fábrica no es posible debido al encaje de los turnos) existe flexibilidad horaria en el horario de entrada, salida y pausa para la

comida, con el fin de facilitar la corresponsabilidad y la conciliación, y es utilizada de forma habitual por toda la plantilla.

En el Convenio Colectivo de la compañía<sup>8</sup> se estipula:

*Artículo 26. – Desplazamientos. Por razones técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.*

*(...)*

*En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.*

*No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación cuando el trabajador haya pactado con su empleador y este haya abonado el desplazamiento con él de su familia.*

*De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días por cuantía económica. Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.*

*Artículo 46. – Permisos y licencias. Aparte de los permisos y licencias contemplados para otras causas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, las empresas concederán a los trabajadores, previo aviso y justificación, las siguientes licencias o permisos:*

- a. En caso de matrimonio, una licencia de quince días naturales con derecho a percibir el salario pactado en el presente convenio. Esta licencia comenzará a disfrutarse desde el primer día laborable para el trabajador posterior a la celebración de su matrimonio.*
- b. Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, cuatro días naturales en caso de fallecimiento de hijos, tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos, y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos políticos y abuelos políticos.*
- c. Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Estos dos días podrán disfrutarse mientras dure esta.*
- d. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad. En los apartados b) y c), cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, que exceda de 70 km en el viaje de ida, se ampliará en dos días más. En este caso, los kilómetros se contarán en la distancia existente*

---

<sup>8</sup> CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS

*desde el término municipal donde radique el domicilio del trabajador al del lugar donde se produce el hecho motivador del permiso o licencia retribuida*

- e. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.*
- f. En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, cuatro horas de permiso para asistir al sepelio. Este permiso se amplía a ocho horas en caso de necesidad de hacer un desplazamiento que exceda de 140 km en el viaje de ida.*
- g. Para acompañamiento de cónyuge e hijos a médicos especialistas, hasta 12 horas al año.*
- h. Los trabajadores, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses y por su voluntad, podrán acumular el derecho previsto en el artículo 37.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a razón de una hora por día efectivo de trabajo hasta que el/la hijo/a cumpla nueve meses, o hasta que cumpla los doce meses en el caso de que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses, excluyendo el periodo de suspensión del contrato del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores disfrutado. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito (sin que en ningún caso esta limitación suponga una minoración del número de días a disfrutar). Salvo pacto en contrario entre el/la trabajador/a y la dirección de la empresa, la acumulación se producirá, sin solución de continuidad, una vez concluido el periodo de suspensión del contrato por parto contemplado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.*
- i. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.*
- j. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo*

*afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Este permiso se podrá acumular en jornadas completas.*

- k. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.*

*l.*

*Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.*

*En los supuestos contemplados en las letras b), c), d), f), g) y h) y en los casos que proceda, las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda. La licencia recogida en el apartado a), permiso por matrimonio, se reconoce igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas, una sola vez durante su vida laboral en la empresa, y en el supuesto de contraer posteriormente matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por matrimonio, si ya hubiera disfrutado el que le correspondía como pareja de hecho.*

*Artículo 47. – Excedencias. Al margen de las excedencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en las empresas podrán solicitar excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año y cuya concesión será discrecional para la dirección de la empresa.*

*(...)*

*La empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a un año, a su personal cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.*

En GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. los datos desagregados por géneros, en cuanto a los permisos retribuidos y no retribuidos de los últimos ejercicios, son los siguientes:

➤ **Año 2019:**

<b>PERMISOS RETRIBUIDOS 2019</b>		
<b>Tipo</b>	<b>Nº de Hombres</b>	<b>Nº de Mujeres</b>
Suspensión por maternidad	0	0
Suspensión por paternidad	3	0
Riesgo durante el embarazo	0	0
Riesgo durante la lactancia	0	0
Permiso por lactancia	0	0
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0

Durante el año 2019 se produjeron tres suspensiones por paternidad.

➤ **Año 2020:**

<b>PERMISOS RETRIBUIDOS 2020</b>		
<b>Tipo</b>	<b>Nº de Hombres</b>	<b>Nº de Mujeres</b>
Suspensión por maternidad	0	0
Suspensión por paternidad	3	0
Riesgo durante el embarazo	0	0
Riesgo durante la lactancia	0	0
Permiso por lactancia	0	0
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0

En el año 2020, nuevamente se produjeron tres suspensiones de contrato por paternidad.

➤ **Año 2021:**

<b>PERMISOS RETRIBUIDOS 2021</b>		
<b>Tipo</b>	<b>Nº de Hombres</b>	<b>Nº de Mujeres</b>
Suspensión por maternidad	0	0
Suspensión por paternidad	6	0

Riesgo durante el embarazo	0	0
Riesgo durante la lactancia	0	0
Permiso por lactancia	0	0
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0

En el año 2021 el número de suspensiones de contrato por paternidad se duplicó frente a los años anteriores, con un total de seis casos.

➤ **Año 2022:**

<b>PERMISOS RETRIBUIDOS 2022</b>		
Tipo	Nº de Hombres	Nº de Mujeres
Suspensión por maternidad	0	0
Suspensión por paternidad	12	0
Riesgo durante el embarazo	0	0
Riesgo durante la lactancia	0	0
Permiso por lactancia	2	0
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0

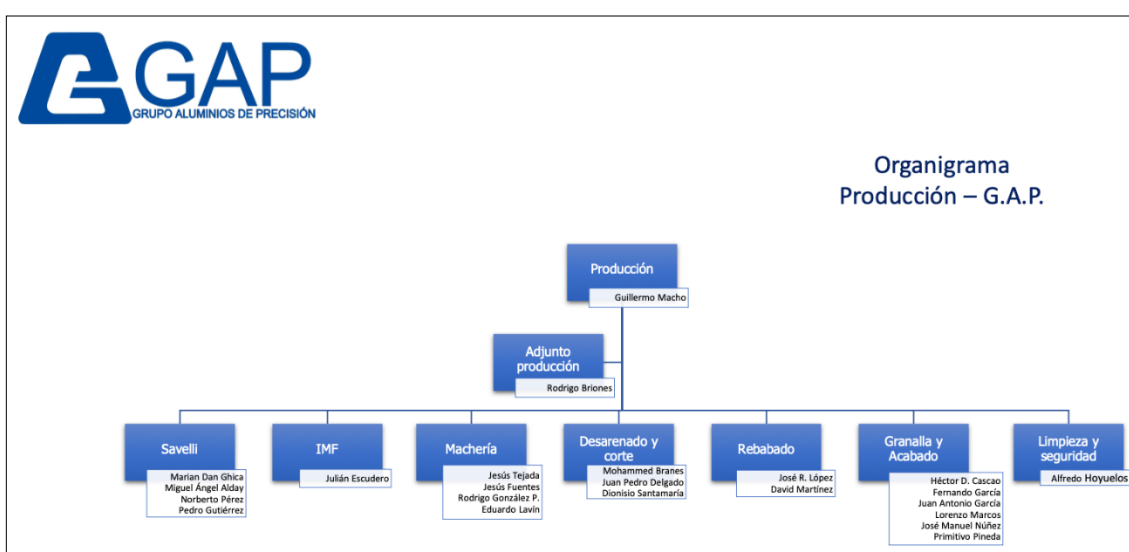
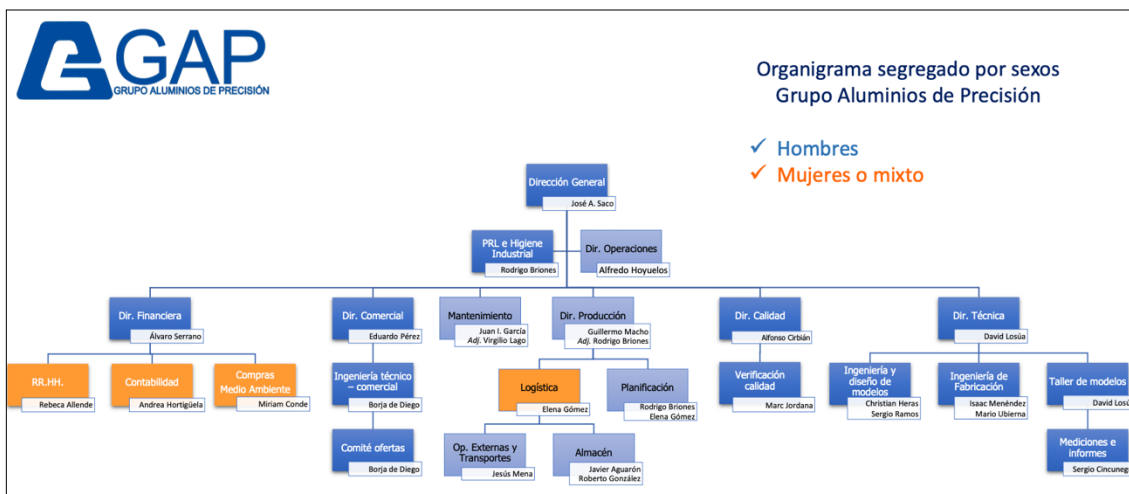
<b>PERMISOS NO RETRIBUIDOS 2022</b>		
Tipo	Nº de Hombres	Nº de Mujeres
Reducción de jornada por cuidado de hija o hijo	0	1
Reducción de jornada por cuidado de familiares	0	0
Excedencia por cuidado de hija o hijo	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0
Otros permisos no retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0

En el año 2022, fueron 14 los hombres con permisos retribuidos. De ellos, 12 tuvieron como motivo la suspensión por paternidad, y dos, permisos de lactancia. Además, en este año se contó también con un permiso no retribuido, en concreto, una reducción de jornada por cuidado de hija o hijo para una mujer.

### **10.7. 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.

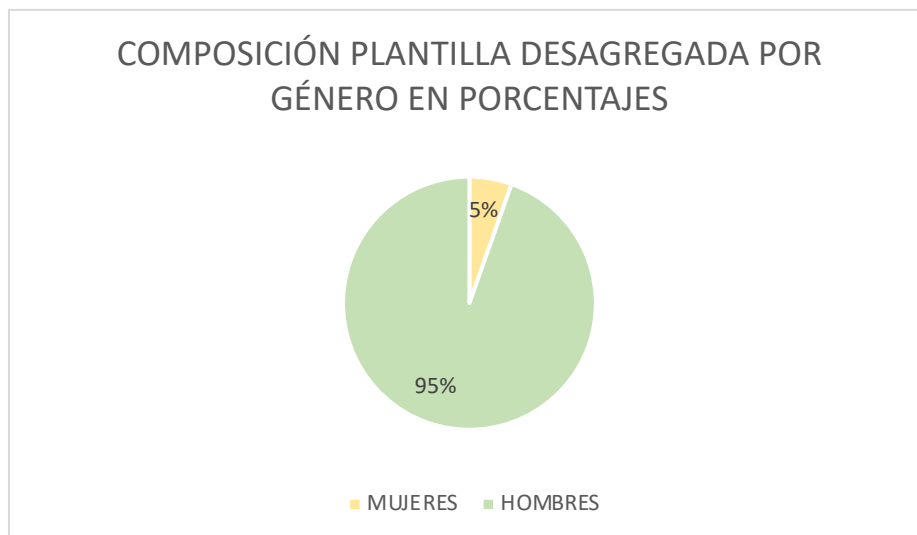
La compañía ha demostrado su compromiso para evitar posibles discriminaciones en cuanto a la representatividad de mujeres en puestos de responsabilidad de su organigrama. Se pretende eliminar con ello la feminización o masculinización de determinados puestos o niveles profesionales. Sin embargo, al estar integrada en un sector de producción tradicional e históricamente masculinizado, resulta imposible en la práctica contar con una representación equilibrada por géneros. Los organigramas son los siguientes:



Como ha quedado reflejado al inicio del informe diagnóstico, la composición de la plantilla en GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L., es la siguiente:



Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
14	5%	244	95%	258



En relación con la distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L, 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. Según podemos observar, dos mujeres forman parte de los puestos de mayor responsabilidad, suponiendo el 14% del total.

NOMBRE PUESTO	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
DIRECCIÓN	0	9	0%	100%
JEFE/A DE SECCIÓN	2	3	40%	60%

Por otro lado, debemos analizar la composición de aquellos puestos que cuentan con un mayor número de personas trabajadoras. Como podemos observar, el puesto más numeroso de la plantilla tiene representación de ambos géneros, suponiendo las mujeres el 2%.

NOMBRE PUESTO	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
OFICIAL/A 3ª	4	176	2%	98%

## 10.8. Retribuciones

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 género 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 se ha realizado mediante las herramientas proporcionadas por el Ministerio de Igualdad. Para la realización de dicho análisis ha sido necesario desagregar los puestos en relación con el grupo profesional al que cada uno de ellos pertenece, en función del sistema de clasificación interno de la empresa.

Los resultados del Análisis han sido los siguientes:

#### **a) Diferencia salarial y % de Mujeres por puesto de trabajo**

En este apartado se deben recoger las diferencias salariales por Puestos de trabajo, desagregadas por género. 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 brechas salariales de género. Para poder hablar de brecha salarial de género, la diferencia debe ser superior al 25% y no estar justificada.

Como hemos indicado con anterioridad, los diferentes puestos de trabajo en los que se distribuye la compañía son:

DIRECCIÓN
JEFE/A DE SECCIÓN
OFICIAL/A 1º
OFICIAL/A 2ª
OFICIAL/A 3ª

#### TÉCNICO/A Y ANALISTA

El porcentaje de diferencia salarial para cada uno de los puestos, desagregados por géneros se refleja en la siguiente tabla:

Puestos	% Diferencia SALARIO TOTAL
DIRECCIÓN	N/A
JEFE/A DE SECCIÓN	9%
OFICIAL/A 1º	11%
OFICIAL/A 2ª	N/A
OFICIAL/A 3ª	-5%
TÉCNICO/A Y ANALISTA	-7%

Podemos observar en la tabla superior la columna de porcentaje de mujeres, en la que viene indicado el tanto por ciento de representación femenina en aquellos puestos ocupados por ambos géneros; por tanto, en los puestos en los que sólo hay hombres o mujeres, este porcentaje no aparece. En la columna de Salario Base + Complementos encontramos los porcentajes de diferencia salarial en aquellos puestos en los que ambos géneros se encuentran representados. Los porcentajes indicados en verde indican una diferencia salarial favor de los hombres, mientras que los porcentajes subrayados en naranja indican una diferencia salarial a favor de las mujeres.

Puede observarse cómo, en el caso de GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L., ninguno de estos porcentajes supera el 25% de diferencia entre ambos géneros, por lo que no existe brecha salarial según este criterio de análisis por puestos de trabajo.

### 10.9. 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.

GRUPO ALUMINIOS DE PRECISION, S.L. 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.

En el Convenio Colectivo de aplicación en la compañía<sup>9</sup>, se estipula:

<sup>9</sup> CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS

## **CAPÍTULO X. – MEDIDAS Y PLAN DE IGUALDAD.**

### **PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

*De conformidad con el artículo 85.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector promoverán la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el deber de negociar planes de igualdad, según se recoge en este capítulo.*

*Artículo 62. – Planes de igualdad. Las empresas con 50 o más trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y lo determinado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

*En cuanto a los plazos de aplicación se estará a lo señalado en el artículo 68 de este convenio.*

*Artículo 63. – Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:*

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.*
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.*
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.*

*Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.*

*Artículo 64. – Derechos de la mujer trabajadora. La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual, la mujer siempre tenga igual retribución.*

*En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.*

*Artículo 65. – Prevención y tratamiento del acoso. Las empresas se comprometen a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus trabajadores/as, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.*

*Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.*

*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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

*Aquella persona víctima de acoso, podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quien es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.*

*La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.*

*Artículo 66. – Cláusula antidiscriminatoria. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad. Del mismo modo se comprometen a corregir cualquier tipo de discriminación que pudiera existir.*

*Discriminación indirecta por razón de sexo: 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.*

Asimismo, en el Art. 74 se especifica como falta grave:

*l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Como faltas Muy Graves, se citan las siguientes:

(...)

*m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.*

n) *Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.*

o) *El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.*

En el citado Art. 74, se contempla lo siguiente:

8. *Procedimiento de actuación en situaciones de acoso. – La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.*

*Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la empresa.*

*La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.*

*Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.*

*En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.*

*Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.*

*La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.*

*A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.*

*A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.*

*Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.*

Se añade como **Anexo II** del presente Plan de Igualdad, el **Protocolo para la prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o por razón de Sexo**, 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 en la empresa para todos sus trabajadores y trabajadoras, independientemente del modelo de relación laboral que mantengan con la misma.

## 11. 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 Negociadora de Igualdad creada al efecto.

**SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA:** es responsabilidad de la Comisión de Seguimiento la realización de un seguimiento al menos semestral 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:

- Selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional e infrarrepresentación femenina
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones
- Salud laboral
- Violencia de Género
- Comunicación, información y sensibilización

### 11.1 Área de selección y contratación

- **Objetivos específicos:**
  - Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
  - Revertir la segregación vertical y horizontal detectada en la empresa.
  - Favorecer la contratación de mujeres y reducir la infrarrepresentación.
  - Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.

<b>MEDIDAS</b>	<b>Responsables</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Indicadores de Evaluación</b>
A igualdad de idoneidad se contratará a la persona del sexo menos	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan	Número de contrataciones anuales por



representado en la categoría profesional a cubrir.			categoría, puesto y por sexo
--	--	--	------------------------------

## 11.2 Área de selección y contratación

- **Objetivos específicos:**

- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres de la empresa en todos los grupos profesionales y departamentos.
- Garantizar la adecuación entre denominación de puesto de trabajo, funciones y categoría profesional

<b>MEDIDAS</b>	<b>Responsables</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Indicadores de Evaluación</b>
Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género	RR.HH.	Último trimestre de cada año de vigencia del Plan	-Informe anual presentado a la CI de evolución de la plantilla por puestos, grupos, niveles y departamentos Porcentaje anual de reducción de segregación horizontal y vertical
Revisión del sistema de descripción y valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa	CI	Durante la vigencia del plan	Informe análisis y descripción de puestos

## 11.3 Área de formación

- **Objetivos específicos:**

- Promover la ausencia de sesgos de género en los procesos de acceso y promoción en la empresa.
- Facilitar el acceso a las acciones formativas de manera equilibrada entre mujeres y hombres.

<b>MEDIDAS</b>	<b>Responsables</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Indicadores de Evaluación</b>
----------------	---------------------	------------------------	----------------------------------

Formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de los procesos de reclutamiento, selección y promoción de personal, así como mandos o responsables con personal a su cargo.	RR.HH.	Durante los 6 primeros meses de vigencia del plan	Número de personas formadas por sexo, duración y contenidos de la formación
Inclusión de acciones formativas de sensibilización y formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo dentro del Plan de Formación anual para toda la plantilla.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del plan	Inclusión en al menos una de las sesiones de información anuales a toda la plantilla Incorporar en la formación a nuevos trabajadores
Entrega a la RLT del Plan de formación anual para la inclusión de acciones formativas en materia de igualdad de género, corresponsabilidad, y promoción profesional.	RR.HH.	Cada año durante toda la vigencia del Plan Pedir sugerencias también a la RLT	Planes de formación entregados

#### 11.4 Área de promoción profesional e infrarrepresentación femenina

- **Objetivos específicos:**

- Facilitar la promoción interna de la plantilla.
- Fomentar la promoción de mujeres a puestos y categorías en los que están subrepresentadas.

<b>MEDIDAS</b>	<b>Responsables</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Indicadores de Evaluación</b>
Comunicación a la RLT de todos los procesos de promoción interna y sus requisitos a la vez que la publicación y tras la finalización del proceso de las candidaturas	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan	Porcentaje de procesos no confidenciales comunicados a la RLT.

presentadas por sexo, de las pruebas del proceso y del resultado final.			
Información al personal de plantilla que se encuentre ejerciendo derechos de natalidad y/o conciliación, o cualquier permiso relacionado con la conciliación o cuidados, de todos los procesos de promoción interna.	RR.HH.	2 años	Número de publicaciones en la página web
A igualdad de méritos, capacidad e idoneidad promocionará la persona del sexo menos representado en la categoría profesional a que se opta.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan	Número de promociones anuales por sexo
Actualización periódica del nivel de estudios y formación de la plantilla.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan	Informe de actualización
Elaboración de una matriz de competencias de los trabajadores. Se analizará de cara al siguiente Plan de Igualdad	RR.HH.	Redacción a lo largo de la vigencia del plan del primer borrador de la matriz.	Conseguir el primer borrador antes de la finalización del plan.

### 11.5 Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- **Objetivos específicos:**

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
- Promover un reparto equilibrado de tareas y responsabilidades familiares entre hombres y mujeres

<b>MEDIDAS</b>	<b>Responsables</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Indicadores de Evaluación</b>
Elaboración de un modelo-tipo de solicitud de los permisos de lactancia, conciliación, adaptación o reducción de jornada, etc.	RR.HH.	Durante los tres primeros meses	Modelos elaborados y publicados en la página web. La RLT propondrá modelos.
Realización de encuestas periódicas	RR.HH. CI	Durante los tres primeros meses de	Número de encuestas recogidas

para recabar información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla.		cada año de vigencia del Plan	por sexo Informe de resultados
Flexibilidad en el horario de entrada de $\pm 30$ minutos diarios por necesidades de conciliación para los trabajadores de oficina.	RR.HH.	Recogerlo en la parte de diagnóstico para los trabajadores de oficina.	Número de hombres y mujeres que hacen uso de flexibilidad horaria
Jornada intensiva de junio a septiembre, ambos incluidos, para el personal administrativo.	RR.HH.	Se analizará anualmente en la elaboración del calendario.	-Número de hombres y mujeres que se acogen a jornada intensiva
Jornada intensiva todos los viernes y vísperas de festivos del año para el personal administrativo.	RR.HH.	Se analizará anualmente en la elaboración del calendario.	-Número de hombres y mujeres que se acogen a jornada intensiva los viernes
Posibilidad de vinculación a un único turno de trabajo para quienes ejerzan derecho de reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas o personas dependientes, siempre que la reducción sea igual o mayor a un 25%	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan	Número de solicitudes aceptadas Número de solicitudes denegadas
Análisis de la posibilidad de acumulación de reducción de jornada en jornadas completas para quienes ejerzan el derecho por cuidado de hijas e hijos o familiares dependientes.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan	-Número de solicitudes aceptadas -Número de solicitudes denegadas
En los casos de excedencia por cuidado de hijas e hijos o familiares, extender el periodo de reserva del puesto de trabajo a la duración total del permiso, a partir del	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan	Número de extensiones del periodo de reserva del mismo puesto de trabajo por encima de lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores por

primer año siempre que las características del puesto lo permitan.			sexo.
Posibilidad de acumulación del permiso de lactancia por cada jornada efectiva de trabajo hasta los 9 meses y de disfrute del mismo en cualquier momento hasta los 12 meses.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan	Número de solicitudes por sexo Número de solicitudes de disfrute a partir de los 9 meses por sexo
Análisis de la modificación de jornada por urgencia familiar consistente en cambios puntuales de redistribución de jornada ante urgencias familiares.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan	Número de solicitudes desagregadas por sexo de adaptación de jornada por urgencias familiares Número de concesiones desagregadas por sexo de adaptación de jornada por urgencias familiares

### 11.6 Área de retribuciones

- **Objetivos específicos:**
  - Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
  - Reducir la brecha salarial.

MEDIDAS	Responsables	Temporalización	Indicadores de Evaluación
Seguir realizando las actualizaciones del registro retributivo.	RR.HH.	Durante la vigencia del Plan	Registro actualizado

### 11.7 Área de salud laboral

- **Objetivos específicos:**
  - Aplicar la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso sexual y por razón de sexo.
  - Integrar la perspectiva de género en la promoción de la salud, seguridad y bienestar de la plantilla

- Sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

<b>MEDIDAS</b>	<b>Responsables</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Indicadores de Evaluación</b>
Incluir en la Evaluación de Riesgos Laborales de los puestos de trabajo y el Plan de Emergencia la perspectiva de género.	RR.HH. Servicio de Prevención	Durante la vigencia del Plan	Inclusión en la evaluación de riesgos
Analizar la publicación de una guía de semanas de gestación y lactancia a partir de las cuales los riesgos detectados en la evaluación de riesgos con perspectiva de género pueden suponer un riesgo y debe aplicarse el artículo 28 de la LPRL.	RR.HH. Servicio de Prevención	Primer año de la vigencia del Plan y cuando sea necesario actualizarla	LA RLT aportará tríptico informativo para colgar en la página web.

### 11.8 Área de derechos laborales de las víctimas de violencia de género

- **Objetivos específicos:**

- Sensibilizar en materia de violencia de género
- Facilitar el ejercicio de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género

<b>MEDIDAS</b>	<b>Responsables</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Indicadores de Evaluación</b>
Difusión entre la plantilla los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género	CI	Durante toda la vigencia del Plan	Publicación en la página web
Análisis de la implantación de protocolo de atención a víctimas de violencia de género en el ámbito laboral	RR.HH. Y CI	Analizar propuesta de la RLT	Existencia de protocolo
Análisis de la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación de horario	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan	Número de mujeres víctimas de violencia de género con adaptación de jornada
Excedencia con reserva al puesto de trabajo durante un máximo de tres años, en el caso de	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan	Número de excedencias tramitadas y duración Número de

que modifique su domicilio familiar a más de 30 km de Burgos.			reincorporaciones al puesto de trabajo
---	--	--	--

## 11.9 Área de comunicación, información y sensibilización

### - Objetivos específicos:

- Transmitir el compromiso de GAP con la igualdad entre hombres y mujeres
- Difundir e impulsar el Plan de Igualdad entre la plantilla

<b>MEDIDAS</b>	<b>Responsables</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Indicadores de Evaluación</b>
Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla mediante su publicación en la página web para que todo el personal sea conocedor del mismo.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan.	Difusión en la página web.
Información del Plan de Igualdad a todas las personas que se incorporen con posterioridad a la empresa, dentro de las acciones de acogida.	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan.	Información y referencia en el Plan de Acogida de nuevos trabajadores.
Difusión del Plan de Igualdad entre las entidades colaboradoras, empresas de selección, ETT`s,...	RR.HH.	Durante toda la vigencia del Plan.	Difusión en la página web.

## **Anexo I. Informe valoración puestos de trabajo**

### **1. 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)<sup>10</sup>, insta a los Estados miembros de la UE a 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 I<sup>11</sup> del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña el informe sobre la aplicación<sup>12</sup> de la Directiva 2006/54/CE<sup>13</sup>. 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.<sup>14</sup>

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.

### **2. Descripción técnica del método de valoración utilizado**

---

<sup>10</sup> <http://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf>

<sup>11</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/swd-2013-512-final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/swd-2013-512-final_en.pdf)

<sup>12</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0861:FIN:ES:PDF>

<sup>13</sup> 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>

<sup>14</sup> Disponible en <http://www.igualdadenaempresa.es/>



En base a las Herramientas ofrecidas por el Instituto de las Mujeres, así como los criterios que se determinan en el Anexo I 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.

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 a 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 en 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.

### 3. Factores de valoración

Los factores seleccionados por la compañía para determinar la valoración de los puestos de trabajo han sido los siguientes:

EXPERIENCIA	Ninguna 1-3 años 4-7 años Más de 8 años
FORMACIÓN PREVA	Ninguna Básica Media Universitaria
CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO	Ninguno Básico Medio Avanzado
LIDERAZGO DE EQUIPOS	Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre
INICIATIVA	Nunca

	Ocasionalmente Frecuentemente Siempre
AUTONOMÍA	Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre
HABILIDADES INTERPERSONALES	No necesarias Básicas Medias Avanzadas
GESTIÓN EMOCIONAL/ ESTRÉS	Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

A continuación, se detalla la descripción de cada uno de los factores:

#### **I. Experiencia**

Indica la experiencia previa necesaria para desempeñar el puesto de trabajo de forma satisfactoria.

#### **II. Formación previa**

Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.

#### **III. Conocimiento del negocio**

Indica tanto el conocimiento del sector en el que se desarrolla el negocio, como el conocimiento de la actividad que puramente realiza la compañía.

#### **IV. Liderazgo de equipos**

Indica la necesidad del puesto de liderar equipos de trabajo.

#### **V. Iniciativa**

Indica la frecuencia de iniciativa necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

#### **VI. Autonomía**

Indica la exigencia de tener iniciativa para realizar trabajos de manera autónoma, sin necesidad de contar continuamente con indicaciones sobre cómo realizar las tareas.

#### **VII. Habilidades interpersonales**

Indica el nivel de capacidad para gestionar personas/conflictos/situaciones durante el desarrollo del trabajo.

#### **VIII. Gestión emocional/ estrés**

Indica si el puesto requiere el cumplimiento de plazos urgentes, no planificados, falta de tiempo para terminar las tareas, exigencias de entrega de trabajos con rapidez en momentos determinados.

### **4. 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:

<b>Descripción del Puesto</b>	<b>Puntos Puesto</b>	<b>Grupo</b>
DIRECCIÓN	80	Grupo 1
JEFE/A DE SECCIÓN	60	Grupo 2
TÉCNICO/A Y ANALISTA	54	
OFICIAL/A 1º	36	Grupo 3
OFICIAL/A 2ª	27	Grupo 4
OFICIAL/A 3ª	21	

### **5. Interpretación del resultado de la valoración en retribuciones**

Para determinar si existe brecha salarial de género (a partir del 25% de diferencia salarial) teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo, la comparativa sólo se puede efectuar respecto de los puestos que tienen la misma puntuación y hay representación de ambos géneros:

Promedio de SALARIO TOTAL			
Puestos	Hombre	Mujer	% Diferencia SALARIO TOTAL
Grupo 2	28.402,66 €	29.430,95 €	-4%
Grupo 4	23.944,88 €	24.773,69 €	-3%

En la tabla superior<sup>15</sup> aparecen reflejados aquellos grupos que cuentan con varios puestos que han recibido la misma puntuación, teniendo por tanto igual valoración. Entre los mismos se ha procedido a analizar la diferencia salarial que existe, siendo los resultados los siguientes:

- En el **Grupo 2** encontramos los puestos de *Jefe/a de Sección y Técnico/a y Analista*. La diferencia para este grupo es del **4%** a favor de las mujeres.
- En el **Grupo 4** se localizan los puestos de *Oficial 2ª y Oficial 3ª*, con una diferencia salarial del **3%**, a favor del colectivo femenino.

## 6. Conclusiones de 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.

En este caso, se cuenta con dos grupos de puestos de igual valoración y presencia de ambos géneros. Su diferencia salarial es de únicamente un 4% en uno y un 3% en el otro, por lo que, al no alcanzar el 25%, podemos afirmar que no existen brechas salariales según el método VPPT.

<sup>15</sup> Los porcentajes en positivo indican una cifra a favor de los hombres. Los porcentajes en negativo indican una cifra a favor de las mujeres.

## **Anexo II. Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo**

En Burgos, a 17 de Marzo de 2023, reunidas la representación de la Empresa y la Representación del Comité de Igualdad

### **EXPONEN:**

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 objetivo compartido por las partes es que no se produzca ningún tipo de acoso sexista en el entorno de trabajo y, si ocurriera, establecer procedimientos adecuados que garanticen abordarlo correctamente y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales mixtos, igualitarios y libres de acoso sexual, en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

Con ello se profundiza en las medidas y estrategias que viene desarrollando la empresa para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, así como para la erradicación de las conductas contrarias a la dignidad de las trabajadoras, que son las que normalmente sufren estas actitudes. En consecuencia, Empresa y Representación de la plantilla regulan, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acosos sexistas en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su investigación y sanción, con las debidas garantías.

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.

## **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.

Toda persona trabajadora tiene derecho a ser tratada de un modo digno. En virtud a este derecho, GRUPO ALUMINIOS DE PRECISIÓN y la Representación Legal de los trabajadores y las 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 (INI)), sobre acoso moral en el lugar de trabajo.

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 los trabajadores y las trabajadoras deberá contribuir 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.

## ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL

Ambas partes, Empresa y Representación de la plantilla, de acuerdo con las leyes vigentes al respecto, acuerdan el siguiente marco conceptual para definir las situaciones de acosos sexistas que pudieran darse en el entorno laboral. .

Definición y conductas constitutivas de acoso sexista

### **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 o 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 asocian, 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 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 manifestado por la víctima como no deseado 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.

### **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 estos 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 sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de 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.

Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

Utilización de humor sexista.

Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

## ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La Empresa en línea con su compromiso de prevenir y no tolerar el acoso, desarrollará una serie de actuaciones de prevención, que configuren su entorno laboral como un espacio

mixto de desarrollo profesional en igualdad, con seguridad para la dignidad de las trabajadoras y trabajadores. Entre dichas acciones se encuentran las siguientes:

La elaboración, con participación de los agentes sociales, de una *Declaración de principios* que explicita el compromiso de la empresa con el respeto a la dignidad personal y con la erradicación de toda manifestación de discriminación y violencia. Se destinarán todos los esfuerzos necesarios a la máxima difusión de dicha Declaración de principios, para lograr su conocimiento efectivo por toda la plantilla.

La puesta en conocimiento de toda la plantilla de este *Protocolo de actuación ante posibles casos de acoso*.

La comunicación explícita al personal del Código de conducta y sanciones, con referencia explícita al régimen sancionador y agravantes en los casos de acoso en el entorno laboral. La inclusión en el *Plan de Igualdad* de medidas concretas relacionadas con la prevención, tratamiento y evaluación de las situaciones de acosos sexistas.

La formación general que ponga en valor el principio de igualdad entre mujeres y hombres. La formación específica sobre acoso dirigida a mandos intermedios, responsables de RRHH y personas integrantes de la Comisión de Igualdad.

La sensibilización específica sobre acoso dirigida a la plantilla para consolidar una postura de tolerancia cero ante el acoso, señalando la responsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras en ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

El presente Protocolo se aplicará a la totalidad de la plantilla de GRUPO ALUMINIOS DE PRECISIÓN.

La empresa GRUPO ALUMINIOS DE PRECISIÓN firmante del Protocolo tiene obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste 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 GRUPO ALUMINIOS DE PRECISIÓN, 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 contratatas o subcontratatas y/o puesto a disposición por las ETT o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Para ello, la empresa GRUPO ALUMINIOS DE PRECISIÓN 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 entrará en vigor en el momento de su aprobación por la representación legal de los trabajadores/as y la empresa. Por razones de modificaciones legales o por circunstancias derivadas de la evaluación del propio Protocolo, se podrá bien por la representación legal de los trabajadores/as, 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.

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

### IV.1.- RESPONSABILIDADES

La *Comisión de Igualdad* es el órgano competente en los presuntos casos de acoso en el entorno laboral. Podrá, por tanto, realizar las siguientes actuaciones:

Asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir.

Recibir las denuncias por escrito del acoso sexual, bien directamente en plenario a bien a través de una persona representante.

Investigar las denuncias, respetando la metodología explícita en el Protocolo, para lo que podrá acceder a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, además de contar los medios necesarios para dicha investigación.

Proponer a la parte denunciante la posibilidad de desarrollar un procedimiento informal de respuesta, con el fin de cesar la situación de acoso. La Comisión de Igualdad, en caso de negativa de la parte denunciante al procedimiento informal o en caso de suficiente gravedad de los hechos, tendrá la potestad de abrir el procedimiento formal correspondiente.

Proponer a la dirección de Recursos Humanos aquellas medidas precautorias que pudieran considerarse oportunas en cada caso.

Elaborar un Informe a la Dirección de Recursos Humanos, que detalle las conclusiones sobre el presunto acoso investigado. Dicho informe incluirá los indicios y medios de

prueba, las acciones probadas, sus posibles agravantes o atenuantes, los procedimientos informales o formales desarrollados y, en su caso, la propuesta de sanción.

La Dirección de Recursos Humanos recibirá dicho informe y determinará la sanción a aplicar, en su caso, informando de ello a la Comisión de Igualdad. Además, la Dirección de Recursos Humanos enviará información posterior a la Comisión de Igualdad, para que ésta pueda supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas y/o que el entorno laboral en el que se produjo la situación de acoso ha vuelto a la normalidad.

## **IV.II.-ACTUACIONES**

### **1º Características generales:**

Compromiso de apoyo, atención temprana y asesoramiento a la víctima: La empresa desarrollará una actitud de apoyo a la denunciante, globalmente y a través de una persona responsable de ofrecerle medidas de atención temprana, en las que pueden integrarse determinadas medidas cautelares, siempre proporcionadas, en beneficio de la víctima. Además, dicha persona detendrá la responsabilidad de ofrecer asesoramiento permanente a la víctima en todas las etapas del proceso que se inicia.

Confidencialidad de la investigación: En todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad. Dicha obligación de confidencialidad será puesta de forma expresa en conocimiento de las personas intervinientes por la Comisión de Igualdad. 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. Las posibles violaciones de esta confidencialidad que pudieran concurrir, depararán la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

Privacidad: Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo en un entorno seguro y privado, 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.

Imparcialidad: Las personas intervinientes en la investigación y resolución del caso, bien integrantes de la Comisión de Igualdad o bien nombradas por ésta, no podrán tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni relación de amistad o animadversión con las mismas.

No reiteración de la declaración: Con el fin de evitar el posible sufrimiento psicológico de la víctima, el procedimiento deberá articular las medidas para que una primera y completa toma de declaración sobre los hechos sea suficiente a lo largo de toda la actuación. Además, la empresa intentará que las víctimas de acoso sexual puedan siempre informar sobre lo ocurrido a una persona responsable de su propio sexo.

Protección ante posibles represalias: La Comisión de Igualdad, tanto durante el desarrollo del proceso como tras la resolución del mismo, velará para que se produzca represalia alguna por parte de la persona denunciada. Para ello, además de las medidas cautelares a las que pudiera haber lugar, la persona denunciante podrá solicitar ante ella el traslado

de puesto, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Rapidez: Con el fin de no que no se profundicen o consoliden las situaciones de acoso que han sido denunciadas, que perturban tanto la relación entre las partes como el clima laboral de la sección donde se desarrollan, el Protocolo introduce unos plazos máximo cuyo cumplimiento asegura tanto la agilidad en la resolución del caso como la garantía de rigor en el procedimiento.

Presunción de inocencia: La persona denunciada disfrutará de la presunción de inocencia, siendo informada de la naturaleza de los hechos que se le imputan y con la posibilidad de contestar e intervenir en todas las partes del proceso.

2º: Cauces de denuncia:

Ambas partes, Empresa y Representación de la plantilla, son conscientes de las dificultades que pueden confluír finalmente en la inhibición de algunas víctimas para denunciar los casos de acoso que estén sufriendo.

Por ello, se establece un procedimiento para el trámite de la denuncia que debe ser garantista y adecuado para la realidad de la víctima:

Presentación de la denuncia: Se hará por parte de la persona afectada o por quien la represente. Se presentará por escrito, para lo que la Comisión de Igualdad deberá proporcionar un formulario tipo. Se podrá entregar a la Dirección de Recursos Humanos, ante el Comité de Empresa o directamente ante una persona integrante de la Comisión de Igualdad, quienes entregarán copia a la persona denunciante. La denuncia por acoso podrá ser presentada, ante la Comisión de Igualdad o Recursos Humanos, por una tercera persona, que haya sido testigo del mismo.

Contenido de la denuncia: En dicha denuncia se harán constar los hechos, posibles testimonios de personas que conozcan los hechos, así como los posibles medios de prueba. El formulario tipo contendrá además algunas indicaciones para que la víctima quede informada de sus derechos, de su responsabilidad por la presentación de la misma, de la posibilidad de que se decidan medidas cautelares, así como de algunas previsiones sobre cómo desearía que la empresa abordase la solución del caso.

Tramitación de la denuncia: Una vez recibida la denuncia, se hará llegar a la Dirección de Recursos Humanos, para que en el plazo máximo de tres días, inicie la incoación del expediente del caso

**3º: Instrucción del caso y pautas de investigación de los hechos:**

Plazo: En un plazo máximo de cuarenta y ocho horas se reunirá la Comisión de Igualdad, a la que se hará llegar el caso con las máximas garantías de confidencialidad.

Elección de personas instructoras: Dicha Comisión de Igualdad elegirá a la persona o personas instructoras del caso, de acuerdo con las condiciones de imparcialidad antes referidas.

Medidas cautelares: La Comisión de Igualdad es competente para determinar las medidas cautelares oportunas y proporcionadas para cada caso, que serán hechas efectivas por el departamento de Recursos Humanos.

Movilización de otras instancias institucionales: Si no se considera lo contrario, la Comisión de Igualdad activará por defecto la comunicación del presunto caso de acoso a los Servicios Sanitarios, a la Inspección de trabajo y, en su caso, al Centro de Atención a la Mujer u otros servicios específicos.

Investigación de los hechos: Las personas que instruyen el caso son las encargadas de realizar las pertinentes investigaciones, con el fin de conocer con objetividad los hechos denunciados. Se tomará de testimonios de las partes y de las personas propuestas como testigos por ambas. Además, se recogerá la máxima información posible sobre los medios de prueba detallados en la denuncia. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por un representante sindical.

#### **4º.- La respuesta interna ante una denuncia de acoso:**

Quien presenta una denuncia por acoso ante la Comisión de Igualdad, suele pretender que la propia empresa articule una respuesta coherente a la misma. Para ello, una vez conocido suficientemente el caso, la Comisión de Igualdad o una persona representante de la misma puede decidir que la respuesta interna se articule en procedimientos informales o en procedimientos formales de respuesta.

4º.1.-: Opción A: Procedimientos informales de respuesta: Algunos casos no graves o de carácter incipiente pueden tener su primer cauce de solución en un proceso de mediación con el presunto acosador, en presencia de la persona responsable del caso y/o de cuantas otras personas de su confianza estime oportuno el denunciante.

En dicho acto, que tendrá lugar antes del séptimo día laboral desde la presentación de la denuncia, se comunicará al denunciado que la conducta de que se trata no es bien recibida, que es ofensiva, que interfiere en su trabajo y que perturba el buen ambiente laboral.

Dicho acto de mediación debiera concluir con el compromiso de evitar dicha conducta por parte de la parte, así como de la conformidad de la parte denunciante con la actitud de reconocimiento de inaceptabilidad de los hechos por el denunciado y de su compromiso para el futuro.

4º.2.-: Opción B: Procedimiento formales: Los casos en los que la víctima escoja desde el inicio un procedimiento formal o en que lo haga después de un fallido intento de resolución informal, así como los casos, de especial gravedad de los hechos o con un tipo de relación radicalmente asimétrico entre las partes hacen aconsejable que se active directamente el procedimiento formal de resolución del problema. Ese proceso, tras una completa investigación de los hechos, viene determinado por la propuesta de una sanción de acuerdo con las siguientes previsiones:

Presentación del Expediente: En el plazo máximo de 12 días naturales, desde el día de la presentación de la denuncia, las personas responsables de la instrucción presentarán el Expediente del caso a la Comisión de Igualdad para su resolución.

Resolución y propuesta de sanción: La Comisión de Igualdad elaborará el Informe final sobre el supuesto caso de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, e instará a la Dirección a la apertura del Expediente disciplinario a la persona presuntamente acosadora, si se considera necesario, con propuesta de sanción de acuerdo con lo contemplado en el Convenio Colectivo.

En la propuesta de sanción, siempre se tendrá en cuenta como agravantes:

El que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental;

La precariedad laboral de la víctima (contratación temporal, de prácticas, becario...) o cualquier otra circunstancia que acreciente su vulnerabilidad;

El que existan dos o más víctimas;

La subordinación respecto a la persona denunciada

La reincidencia del agresor en esa u otras conductas de acoso.

Las sanciones propuestas serán siempre conformes al Convenio Colectivo o norma superior vigente en cada momento.

#### **IV.III.- CIERRE DEL CASO**

Si el caso tuviera adecuada solución por medio de un procedimiento informal de mediación, el Expedientes del caso de cerraría con el acuerdo explícito de la parte denunciante, pero la Comisión de Igualdad será periódicamente informada de la vuelta a la normalidad en la sección correspondientes.

Si el Informe de la Comisión de Igualdad determina que los hechos analizados son constitutivos de falta, se procederá a la apertura de un Expediente disciplinario, de acuerdo con lo que establezca el Convenio Colectivo de aplicación. La Dirección decidirá sobre dicha propuesta de sanción y la comunicará, en su caso, a todas las partes y a la Comisión de Igualdad.

Si el Informe de la Comisión de Igualdad determina que el resultado del Expediente debe ser el sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, la persona denunciante podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo de similares condiciones laborales.

Una vez cerrado el expediente, la Comisión de Igualdad supervisará la situación posterior de las personas intervinientes, con el fin de verificar la no presencia de represalias. Para ello, Recursos Humanos cursará el correspondiente Informe a la Comisión de Igualdad en el plazo de un mes después de comunicada la posible sanción a las partes.

Si el Informe de la Comisión de Igualdad establece que la denuncia fue efectuada bajo el supuesto de mala fe, igual actuación de apertura de Expediente disciplinario se llevará a cabo con la persona denunciante.

El desarrollo de todo el procedimiento expresado en el presente Protocolo de actuación y el cierre del expediente dentro de la empresa, no merma la capacidad de las partes para recurrir a los procedimientos externos de sanción legal.



## REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Si cualquier normativa futura hiciese que este Protocolo resultase incompleto o contradictorio con la misma, las personas abajo firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

Y para que conste y surta efecto se firma y se reconoce el presente documento en Burgos, a 17 de marzo de 2023

Por la Empresa

Por la Representación de la plantilla

## DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O VIOLENCIA SEXUAL

Nº de registro / Fecha / Hora

--

..... de ..... de 20.....

<b>1.DENUNCIANTE</b> (marque con una X la opción que corresponda)			
Nombre v Apellidos:			
<input type="checkbox"/> Trabajador o trabajadora	<input type="checkbox"/> Órgano de representación del personal		
<input type="checkbox"/> Mando intermedio / Responsable	<input type="checkbox"/> Servicio de PRL		
	<input type="checkbox"/> Comisión de Igualdad		
<b>2.TIPO DE ACOSO DENUNCIADO</b>			
<input type="checkbox"/> Acoso Sexual			
<input type="checkbox"/> Acoso por razón			
<input type="checkbox"/> Violencia sexual			
<b>3.DATOS DE LA PERSONA o PESONAS AFECTADAS</b>			
	Persona afectada 1	Persona afectada	Persona afectada
Primer Apellido			
Segundo Apellido			
Nombre			
DNI			
Teléfono(s)			
Correo electrónico			
<b>4.DATOS LABORALES DE LA PERSONA o PERSONAS AFECTADAS</b>			
Centro de trabajo			
Puesto de trabajo			
Grupo profesional/Categoría			
Antigüedad en el puesto			
<b>5. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA</b>			
Apellidos y nombre			
Centro de trabajo			
Puesto de trabajo			
Grupo profesional/Categoría			
Antigüedad en el puesto			
<b>6. BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS de forma cronológica</b>			

**7.DOCUMENTACIÓN ANEXA (marque con una X la opción que corresponda)**

- No se incluye
- Sí se incluye (especificar):

Documento	1:
.....	
Documento	2:
.....	
Documento	3:
.....	
Documento	4:
.....	
Otros documentos: .....	
.....	
.....	
.....	

- En caso de contar con testigos de la situación de acoso, indicar su identificación.

**8.SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA**

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo o violencia sexual de la empresa.

Solicito su instrucción por la “Comisión Paritaria de Igualdad”, o comisión delegada de ésta, del centro.

Informo que estaré asistido durante el/los procedimiento/s por (indicar Nombre, Apellidos y puesto de trabajo): .....

## **PROTECCIÓN DE DATOS.**

*De conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento y demás datos que se adjuntan, van a ser incorporados a un fichero automatizado, con la única finalidad de dar trámite a la denuncia presentada por usted. Asimismo, de acuerdo a lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito a la empresa.*

### Anexo III. Calendario de seguimiento y evaluación de medidas

FECHA	QUIÉN	OBJETIVO	CANAL preferido
Mayo 2024	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Presencial + Online
Octubre 2024	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Presencial + Online
Mayo 2025	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Presencial + Online
Octubre 2025	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Presencial + Online
Mayo 2025	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Presencial + Online
Octubre 2026	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Presencial + Online
Mayo 2027	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas + Preparación Nuevo Plan	Presencial + Online

