

ACTA

Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

En Villarrobledo (Albacete), a 27 de septiembre de 2022, reunidas, por una parte, la representación de la empresa

- Carmen Rojas San Martín - 44393563K - Directora Administración y Financiera.
- Alejandro González Rubio - 07548043H - Director General.

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Manuel Santiago Moya - 74498372S - RLPT CCOO - Almacén / Compras.
- Hugo Brasero Pardo - 03884923Q - RLPT COOO - Administración (Ingeniero).

En calidad de consultores/as y/o asesores externos:

- Carlos González Macía, en representación de la empresa Concilia2 Soluciones S.L. que actúa como entidad asesora.

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **E. ROJAS INGENIERÍA S.L.**, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y del Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

Titulares	Puesto/Cargo
1. Carmen Rojas San Martín - 44393563K.	Directora Administración y Financiera.
2. Alejandro González Rubio - 07548043H.	Director General.

En representación de la plantilla por¹:

Titulares	Puesto/Cargo/Sindicato
1. Manuel Santiago Moya - 74498372S.	RLPT CCOO - Almacén / Compras.
2. Hugo Brasero Pardo - 03884923Q.	RLPT COOO - Administración (Ingeniero).

¹ La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad.

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, atendiendo a los RD 901/2020 Y 902/2020.
- 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.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. METODOLOGÍA:

Diagnóstico de situación: el diagnóstico se referirá, al menos, a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Plan de Igualdad: el plan de igualdad tendrá, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

4. COMPOSICIÓN

La Comisión negociadora del plan de igualdad está compuesta de forma paritaria por 2 personas en representación de la plantilla, las cuales son representantes legales de las personas trabajadoras, siendo su composición proporcional a su representatividad, según establece el RD 901/2020 y 2 personas en representación de la empresa, según se establece en el acta de constitución de la misma.

5. REGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

5.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

Las reuniones de la Comisión Negociadora podrán ser ordinarias y extraordinarias. La comisión acuerda que las reuniones ordinarias se celebrarán bimensualmente.

La convocatoria ordinaria de las reuniones se realizará con una antelación mínima de 10 días laborables. La convocatoria indicará, al menos, el orden del día, el lugar, la fecha y hora de inicio de la misma. Se acompañará siempre de la documentación necesaria desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Las reuniones extraordinarias tendrán lugar a petición de una de las partes para tratar asuntos urgentes que se indicarán en el orden del día. La convocatoria se realizará al menos con 5 días laborables de antelación con los mismos contenidos y requisitos que para las reuniones ordinarias.

5.2. Actas

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las actas deberán estar disponibles en los cinco días laborales siguientes a la fecha de celebración de la reunión y recogerá los temas tratados, según el orden del día, y acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. Se enviarán por correo electrónico a todas las personas que formen parte de la Comisión Negociadora.

5.3. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La negociación se mantendrá abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable y, si no hubiera acuerdo, se someterá a votación, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para su adopción, tanto parciales como totales.

En caso de desacuerdo, bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En todo caso, para acordar y por tanto aprobar el contenido íntegro del plan de igualdad se requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

5.4 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

5.5 Personal asesor.

La Comisión Negociadora podrá contar con el asesoramiento y/o la presencia en las reuniones de personas expertas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con voz pero sin voto. Se limita a una persona el número de asesores/as por sigla sindical.

Es necesario que estas personas cuenten con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades para actuar como asesor/a en la Comisión Negociadora. Es necesario comunicar a quien convoque, y al menos con 24 horas de antelación a la fecha y hora de la reunión, las personas que asistirán para prestar asesoramiento (nombre y apellidos y el/los título/s que le confieren tal carácter).

5.6. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa debidamente justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el

órgano de representación legal de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

5.7. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, a día 27 de septiembre de 2022.

Firmas:

En representación de la empresa

Carmen Rojas San Martín - 44393563K - Directora Administración y Financiera.



Alejandro González Rubio - 07548043H - Director General.



En representación de la parte social

Manuel Santiago Moya - 74498372S - RLPT CCOO - Almacén / Compras.



Hugo Brasero Pardo - 03884923Q - RLPT COOO - Administración (Ingeniero).

