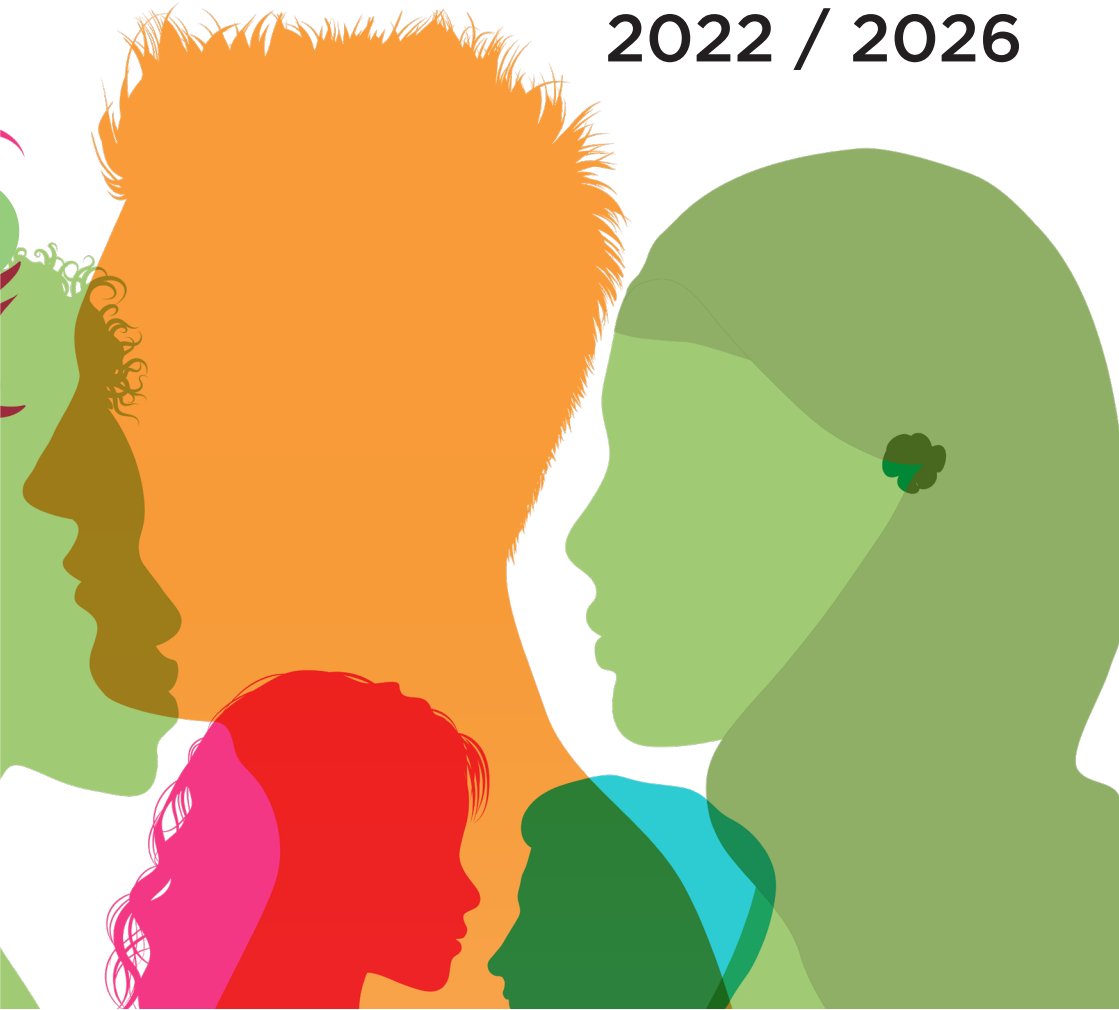


III Plan de Igualdad

El Corte Inglés

2022 / 2026



ÍNDICE

1. Contenido preliminar	4
a) La igualdad en el ámbito jurídico	4
b) El Corte Inglés y su compromiso con la igualdad	5
c) Determinación de las partes que conciertan el presente plan de igualdad	6
d) Naturaleza del presente plan de igualdad	7
e) Definiciones	8
f) Ámbito de aplicación territorial y personal	11
g) Ámbito de aplicación temporal	11
2. Diagnóstico y auditoría retributiva	13
a) Fase de diagnóstico	13
b) Resumen del diagnóstico de situación	13
c) Acerca de la auditoría retributiva y sus conclusiones	16
3. Objetivos generales del Plan de Igualdad	20
4. Objetivos específicos del Plan de Igualdad. Áreas de actuación y plan de acción	22
5. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	65
a) Seguimiento y evaluación como deberes jurídicamente establecidos	65
b) Constitución de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	65
c) Composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	66
d) Funciones y atribuciones de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	67
e) Funcionamiento de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	69
f) Medios a disposición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	70
g) Modificación del Plan de Igualdad	70
h) Solución extrajudicial de conflictos	71
Anexo I	73

1. Contenido preliminar

a) La igualdad en el ámbito jurídico

La igualdad de género es un principio jurídico de carácter universal, reconocido como tal en textos internacionales sobre derechos humanos, en textos europeos y también estatales. Entre los primeros destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Igualmente, la igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea. En este sentido, son loables las previsiones que, en el seno de la Unión Europea, introdujo el Tratado de Ámsterdam, firmado en fecha 2 de octubre de 1997 y cuya entrada en vigor tuvo lugar en fecha 1 de mayo de 1999. En dicho texto se configuró como objetivo transversal la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, debiendo integrarse el mismo en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

De igual modo, nuestra Constitución Española, proclamada en el año 1978, recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad formal, promoviendo la igualdad ante la ley y la no discriminación, entre otras, por razón de sexo. Un derecho respaldado, asimismo, por la igualdad material que, en su artículo 9.2, la misma norma estipula cuando encomienda a los poderes públicos la tarea de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Constando la necesidad de poner en pie acciones formativas dirigidas a combatir todas las manifestaciones todavía subsistentes de discriminación, en sus múltiples variantes de presencia, así como a remover los diferentes estereotipos sociales y obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, las Cortes Generales aprobaron la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, la LOIEMH). Precisamente esta norma, ampliada por 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 (en adelante, el Real Decreto-ley 6/2019), preceptuó en su artículo 45 la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo

de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que, en el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, deben dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Con el fin de avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, posteriormente fueron publicados el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, el Real Decreto 901/2020), y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, el Real Decreto 902/2020). Por medio de dichas normas se efectuó el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, enfatizando el propósito de alcanzar metas como el reconocimiento de la importancia de los cuidados y el fomento de la corresponsabilidad, el aseguramiento de la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, entre otras.

b) El Corte Inglés y su compromiso con la igualdad

Con independencia de las disposiciones normativas puestas de relieve con anterioridad, es manifiesto el compromiso de El Corte Inglés, S.A. (en adelante, El Corte Inglés o la Empresa) con la igualdad y, en consecuencia, con el cumplimiento de los objetivos tendentes al aseguramiento de la misma. El compromiso de El Corte Inglés, puesto formalmente de relieve desde el primero de sus planes de igualdad (2008-2013), trasciende más allá de su deseo de lograr una efectiva mejora del clima laboral, y se configura como un acto de aportación en el plausible avance de nuestra sociedad hacia la más real y efectiva igualdad de trato.

Atendiendo a las disposiciones normativas y al compromiso mencionado, con la constitución de la comisión negociadora del III Plan de Igualdad 2022-2026 (en adelante, el Plan de Igualdad) se dio inicio a las negociaciones para la renovación del plan de igualdad precedente de El Corte Inglés, en el mes de abril del año 2022, y con la participación de las organizaciones sindicales CCOO, FASGA, FETICO y UGT.

c) Determinación de las partes que conciertan el presente plan de igualdad

De conformidad con el acta de constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, la composición de la misma quedó configurada en los términos siguientes:

Por la parte empresarial:

- D. Pablo Tauroni López de Rodas
- Dña. Salvadora Muñoz Vicente
- Dña. Elena Martí Antón
- D. Óscar Rodríguez Ortiz

Por la parte social:

Sección sindical Fasga:

- Dña. Ruth Fernández Merino
- Dña. Susana Martín Hernández
- Dña. Lorena Fernández López
- Dña. Marina Castellero Sarmiento
- D. Javier Sánchez Martí
- D. Rubén Timón Benadero

Sección sindical Fetico:

- Dña. María Jesús Ortega Ferrero
- Dña. M^º Aránzazu Arranz Serrano
- D. Alfonso Robles Soriano
- Dña. Rosa Figarola Sentis
- Dña. Thunia de Fez Trujillo

Sección sindical UGT:

- Dña. Esther Jiménez Carrera

Sección sindical CCOO:

- Dña. Sonia Pérez Gómez

d) Naturaleza del presente plan de igualdad

Sirviendo el presente texto para la continuidad del anterior plan de igualdad, así como, en gran medida, de sus principios y objetivos, la renovación que aquí se expone tiene como objeto principal la prosecución del avance hacia la consecución de una igualdad real y efectiva en el seno de la Empresa: de un lado, mediante el mantenimiento de aquellas medidas que no tienen caducidad; y de otro, a través de la incorporación de nuevas medidas susceptibles de garantizar, en la medida de lo posible, el alcance de los objetivos establecidos.

Tuvo lugar en el inicio de las negociaciones la aportación, por parte de la Empresa, de la evaluación y resultados del II Plan de Igualdad, y del diagnóstico resultante de aquellos. Con base en esta documentación y en la información cuantitativa y cualitativa de ella derivada, las organizaciones sindicales arriba mencionadas presentaron sus propuestas para el Plan de Igualdad que aquí se expone.

El Plan de Igualdad suscrito y desarrollado a lo largo de este texto tiene como finalidad dar cumplimiento a la ley orgánica traída a colación más arriba, y de hacerlo de conformidad con los términos establecidos en el Real Decreto 901/2020, así como en el resto de normativa de aplicación.

En concreto, este Plan de Igualdad se configura como un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo. Su elaboración es fruto de la implementación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad formal ya citado.

Tal y como establece la LOIEMH en su exposición de motivos, tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, en aras de respetar el contenido del artículo 14 de la Constitución española ya descrito, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Dicho objetivo, se reitera que no debe ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en cada uno de los supuestos que se pretendan corregir con la aplicación de una acción positiva.

Este Plan de Igualdad fija, asimismo, 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.

e) Definiciones

La comisión negociadora del III Plan de Igualdad asume como propias, entre otras, las definiciones recogidas en la LOIEMH y en otras disposiciones de carácter normativo -como el Real Decreto-ley 6/2019, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020 arriba citados-, con el fin de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad:

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.

Principio de igualdad de oportunidades

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional 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.

Discriminación directa e indirecta

Se considerará 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 considerará 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, con las salvedades previstas en la ley.

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

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 discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

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.

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

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 proporcionales 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.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Tutela judicial efectiva

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.

f) **Ámbito de aplicación territorial y personal**

El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación en todo el territorio español y, de conformidad con los términos dispuestos en el artículo 10 del Real Decreto 901/2020, incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa El Corte Inglés, sin perjuicio de las acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo, actuales o que pudieran crearse en el futuro, que, eventualmente y por considerarse necesarias, pudieran establecerse.

De igual modo, en atención a las previsiones del párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas contenidas en el Plan de Igualdad serán aplicables, durante los periodos de prestación de servicios, a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal a El Corte Inglés, como empresa usuaria.

g) **Ámbito de aplicación temporal**

Atendiendo a las previsiones recogidas en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, el periodo de vigencia o duración del presente Plan de Igualdad será de cuatro años, teniendo lugar su entrada en vigor en fecha 6 de junio de 2022. Se establece, por tanto, una vigencia para el mismo hasta fecha 5 de junio de 2026, sin perjuicio de las revisiones que, en atención a las circunstancias previstas en el mencionado precepto, deban llevarse a cabo.

Las negociaciones para la confección del plan de igualdad que suceda al aquí regulado habrán de iniciarse, al menos, tres meses antes del vencimiento de éste último.

Asimismo, 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 contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En relación con todo lo expuesto, y como se ha puesto de manifiesto con anterioridad, el presente Plan de Igualdad constituye un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo. En este sentido, se entiende que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la ejecución de las medidas puede ser distinta y progresiva, y que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir. No obstante lo anterior, y a pesar de que, en cierta medida, la vigencia del presente Plan de Igualdad está ligada a la consecución de los objetivos, las partes entienden que su contenido deberá ser renovado tras el transcurso de los cuatro años de vigencia previstos.

2. Diagnóstico y auditoría retributiva

a) Fase de diagnóstico

La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del plan de igualdad precedente de la Empresa, y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen o completen las ya ejecutadas, en pos de facilitar la consecución de los objetivos perseguidos.

La comisión negociadora del presente Plan de Igualdad estableció las materias sobre las que versaría la negociación y cada una de las fases de la misma.

En concreto, en la fase de diagnóstico han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Acceso al empleo
2. Formación
3. Promoción
4. Condiciones de trabajo y retribución
5. Conciliación y corresponsabilidad
6. Salud laboral
7. Violencia de género
8. Acoso sexual y por razón de sexo
9. Comunicación interna

b) Resumen del diagnóstico de situación

Realizado el diagnóstico de situación de la Empresa, quedan dispuestos los siguientes ámbitos prioritarios de actuación detectados, con sus correspondientes fortalezas y puntos de mejora:

Acceso al empleo

Fortalezas: La Empresa dispone de un portal para publicar ofertas. Mantiene el lenguaje inclusivo en las ofertas publicadas.

Puntos de mejora: Dar preferencia al personal interno frente a contrataciones externas. Visibilizar los diferentes itinerarios profesionales para fomentar que las nuevas incorporaciones vean atractivo desarrollar una carrera profesional.

Formación

Fortalezas: Se dispone de un amplio catálogo con diferentes plataformas de impartición. Se cuenta con cursos especializados por áreas y puestos de trabajo.

Puntos de mejora: Aprovechar la oferta formativa existente para mejorar la formación interna y la empleabilidad. Formación periódica y específica en materia de igualdad de oportunidades y sensibilización para todas las personas involucradas en la toma de decisiones de procesos de formación, selección y promoción.

Promoción

Fortalezas: La Empresa dispone de un canal de comunicación con acceso por parte de toda la plantilla. Existe un procedimiento para realizar las entrevistas de evaluación de desempeño. Introducción de preguntas para fomentar aumento de jornada y de responsabilidad.

Puntos de mejora: Realizar seguimiento de las observaciones referentes a jornada y promoción contenidas en las evaluaciones de desempeño. Informar sobre los criterios objetivos de promoción. Publicar las vacantes existentes y promover la cumplimentación de los perfiles profesionales de la plantilla para facilitar el acceso a dichas vacantes.

Condiciones de trabajo y Retribución

Fortalezas: La Empresa cuenta con los recursos necesarios para mantener al personal informado de turnos, libranzas, sistema de elección de vacaciones. La plantilla tiene estabilidad en su carrera profesional. Se ha hecho un gran esfuerzo analizando todos los puestos de trabajo existentes en la Empresa.

Puntos de mejora: Trabajar en la retención de talento y fomentar espacios de unión entre el talento senior y el talento más joven. Fomentar la promoción horizontal. Continuar trabajando en el análisis de las diferencias retributivas de los complementos salariales y extrasalariales, para ir reduciendo tal diferencia.

Conciliación y corresponsabilidad

Fortalezas: Se ha avanzado en sensibilización y promovido la corresponsabilidad por parte de la Empresa.

Puntos de mejora: Realización de un estudio sobre necesidades de conciliación en la plantilla, diferenciando por área de actividad y su impacto en la promoción y variación de jornada. Mejorar la publicidad e información de los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Salud laboral

Fortalezas: La Empresa, a través del Servicio Médico, lleva a cabo las revisiones periódicas pertinentes y cuenta con botiquines de atención al personal en todos los centros.

Puntos de mejora: Mayor aprovechamiento de la cercanía de los centros de atención sanitaria para mejorar la prevención de enfermedades y hacer estudios con perspectiva de género para prevenir enfermedades asociadas a mujeres y hombres.

Violencia de género

Fortalezas: La Empresa ha llevado a cabo diferentes y variadas acciones para concienciar y sensibilizar tanto interna como externamente en materia de violencia de género.

Puntos de mejora: Necesidad de crear un protocolo para casos notificados. Elaborar un informe de las medidas aplicadas a las mujeres víctimas de violencia, con el número de casos. Formación y sensibilización para las personas que conformen la representación legal de las personas trabajadoras, los servicios médicos y los departamentos de salud laboral y RR.HH.

Acoso sexual y/o por razón de sexo

Fortalezas: La Empresa dispone de un protocolo y de los medios adecuados para su tratamiento e intervención.

Puntos de mejora: Adecuar dicho protocolo a la nueva normativa y contar con uno específico para este tipo de situaciones. Mejorar la información, acceso y visibilidad dentro de los canales de comunicación interna al protocolo. Ampliar la formación en esta materia a toda la plantilla y, en especial, en todos aquellos puestos que tengan personal a su cargo.

Comunicación interna

Fortalezas: La Empresa cuenta con recursos suficientes para una comunicación interna y externa mucho más inclusiva y diversa. Se ha dado cumplimiento al compromiso de mantener una comunicación con lenguaje inclusivo.

Puntos de mejora: Mejorar la comunicación interna de todos los aspectos relacionados con el plan de igualdad. Impulsar campañas de comunicación tanto externa como interna.

Asimismo, analizando la **clasificación profesional**, en función de los grupos profesionales establecidos en el artículo 6 del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes, se observa que el 88% de la plantilla se encuentra en los grupos de Profesional (68% del total de la plantilla), Personal base (16%) y Técnico/a (4%), donde la representatividad de las mujeres supera el 60% en todos ellos, haciendo que se encuentren feminizados. En cuanto al 12% restante de la plantilla, se encuentra en los grupos de Coordinadores y Mandos.

Fortaleza: Existe un adecuado equilibrio en el grupo profesional de Coordinador/a, con una distribución muy pareja entre ambos sexos, que hace que ninguno supere el 60%.

Puntos de mejora: Incrementar el número de mujeres en puestos de mando a lo largo de la vigencia del plan.

c) Acerca de la auditoría retributiva y sus conclusiones

El principio de transparencia retributiva, recogido en el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, es entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas tra-

bajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución, y tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas.

Con la finalidad de cumplir con lo establecido en los artículos 4 y 8 del Real Decreto 902/2020, El Corte Inglés ha realizado una valoración de puestos de trabajo que ha dado lugar a 9 niveles de contribución, conforme al valor relativo de los puestos de trabajo y en función a unos factores de contribución definidos y ponderados.

Además, la valoración de puestos se realiza de forma aséptica, analizando las necesidades organizativas reales de cada puesto de trabajo, considerando un rendimiento estándar en el puesto, independientemente de quién sea la persona ocupante del puesto, por medio de las descripciones de puestos de trabajo proporcionadas por la Compañía.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Empresa cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

Se ha comprobado que en el registro retributivo elaborado por la Compañía no se aprecian diferencias retributivas superiores al 25% en retribución total, con la excepción de una ligera desviación en uno de los niveles, que se pretende corregir mediante las medidas recogidas a lo largo del presente Plan.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la Compañía, es decir, a todas las personas trabajadoras que han percibido algún tipo de retribución durante el ejercicio 2021, con independencia de las diferentes situaciones contractuales. Adicionalmente, el registro retributivo se ha desarrollado conforme a los niveles de la valoración de puestos llevada a cabo por El Corte Inglés al amparo del Real Decreto 902/2020.

De acuerdo con la normativa legal vigente, El Corte Inglés ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021). De acuerdo con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 3, la empresa deberá incluir una justificación en el registro salarial cuando las diferencias salariales de un género respecto al otro

sean superiores al 25%. A este respecto se ha comprobado que las diferencias salariales se justifican objetivamente al equiparar el salario al 100% de la jornada y al 100% del periodo de referencia.

La vigencia de la auditoría retributiva es la misma que la del Plan de Igualdad.

Los procesos de selección, evaluación del desempeño y promoción profesional cuentan con un modelo claro y ordenado, lo que permite una valoración homogénea que intenta evitar cualquier tipo de juicio de valor y de sesgo, entre ellos, el sesgo por razón de sexo. Se ha observado que es más alto el porcentaje de contratos fijos a mujeres sobre total contratación mujeres, que el de los contratos fijos a hombres sobre total contratación hombres.

De esta forma, se emplean criterios de selección responsables, transparentes, objetivos y eficaces, basados en motivación, en experiencia, en habilidades, en competencias y en comunicación, orientados a atraer e incorporar a personas cuyas características personales y valores estén alineados con los suyos y ayuden a avanzar en ellos, actualizándolos conforme a la evolución de la sociedad en que vivimos.

Con respecto al análisis de otros factores posibles desencadenantes de las diferencias, tal y como se ha reflejado a lo largo del informe, se concluye que: Al observar la distribución de la plantilla de cada género en función de los rangos de antigüedad, se observa que tanto en hombres como en mujeres hay un mayor número de personas empleadas en el tramo de más de 10 años de antigüedad en la Empresa, mostrando estabilidad laboral e indicando que El Corte Inglés respeta los derechos de las personas trabajadoras. En torno al 48% de los hombres y el 49% de las mujeres están entre los 45 y 65 años, y la distribución por sexo y tramos de edad sigue un patrón similar tanto en el colectivo masculino como en el femenino, por lo que no se puede considerar que exista discriminación relativa a la edad entre mujeres y hombres.

De acuerdo a la normativa legal vigente, también pueden suponer discriminación retributiva por razón de sexo las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exi-

gencias de disponibilidad no justificadas. Con base en lo anterior, se ha comprobado que toda la plantilla tiene acceso a las Políticas de flexibilidad y conciliación de la Empresa. En cualquier caso, como se ha destacado anteriormente, se puede comprobar que existe un equilibrio entre hombres y mujeres. En este sentido, es objetivo de la Empresa garantizar el trato equitativo y la igualdad de oportunidades de todas las personas del equipo a la hora de promocionar. De esta forma, la Empresa tiene establecido un proceso de análisis de Competencias Profesionales que tiene como objetivo identificar personas colaboradoras con potencial para ocupar puestos de mayor responsabilidad, permitiendo aportar información valiosa para la toma de decisiones en la política de promoción interna. El proceso se sustenta en la metodología de Assessment Center o centro de evaluación.

Medidas correctoras

Incorporar, sobre las vacantes a los puestos de los niveles 6, 7 y 8, el 50% de mujeres sobre el total de incorporaciones en esos niveles a lo largo de la vigencia del Plan.

3. Objetivos generales del Plan de Igualdad

Sin perjuicio de los objetivos específicos desarrollados en el Capítulo IV, los objetivos generales del Plan de Igualdad y las áreas principales de actuación propuestas para el mismo, que se suman a lo establecido en los planes de igualdad precedentes, son los que a continuación se exponen:

- Continuar consolidando la igualdad de trato, la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, con procedimientos o políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución.
- Facilitar y promover la distribución equilibrada de géneros en los distintos puestos y grupos profesionales, principalmente en aquellos grupos profesionales y funciones en los que cualquiera de ambos géneros se encuentre menos representado.
- Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir posibles desigualdades y desequilibrios.
- Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género.
- Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos (incluidos los psicosociales) de cada género, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la Empresa.
- Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo según el protocolo de actuación vigente para dichos casos.
- Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: a la dirección de la Empresa, a los mandos intermedios y, en suma, a la totalidad de la plantilla.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva, de tal manera que, a trabajo de igual valor, se obtenga igual remuneración, sin que en ningún caso exista discriminación por razón de edad, sexo u orientación sexual.
- Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo en los documentos y todas las comunicaciones internas y externas.

En el proceso de negociación del III Plan de Igualdad se han aportado y asumido otras áreas de actuación y la ampliación del contenido de alguna de las relacionadas con anterioridad.

Recursos

De conformidad con los términos desarrollados a lo largo de este texto, El Corte Inglés pondrá los recursos humanos y digitales necesarios a disposición del cumplimiento de las disposiciones previstas en el presente Plan de Igualdad.

A quién va dirigido

En consonancia con lo establecido en el apartado e) del Capítulo I del presente Plan de Igualdad, el mismo se encuentra dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa El Corte Inglés, sin perjuicio de las acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo, actuales o que pudieran crearse en el futuro, que, eventualmente y por considerarse necesarias, pudieran establecerse. También se dirige a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal a El Corte Inglés, como empresa usuaria, durante los periodos de prestación de servicios. En suma, tiene la intención de implicar a toda la Empresa en el compromiso con la igualdad. Se adjunta al presente texto, como anexo I, la relación de complementos que contempla la vigente estructura salarial de la Empresa.

4. Objetivos específicos del Plan de Igualdad. Áreas de actuación y plan de acción

ÁREA 1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO GENERAL DEL ÁREA: GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, ACCESO Y CONTRATACIÓN A LA EMPRESA

OBJETIVO 1: PROMOVER PROCESOS DE ACCESO Y SELECCIÓN QUE EVITEN LA SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Continuar con procesos de acceso y selección que eviten la segregación vertical y horizontal asegurando una política de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo, la utilización de un lenguaje no sexista y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.	Anualmente, la Empresa trasladará la información necesaria para que la Comisión de Seguimiento revise que se cumplan los criterios y pautas marcadas en la medida.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Alta
2. Redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo.	Muestreo de ofertas de empleo.	RRHH	Se realizará manualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026	Alta

<p>3. Utilización de lenguaje no sexista.</p> <p>Proseguir velando por el uso de un lenguaje libre de sesgos de género, tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo como en el resto de herramientas utilizadas en los procesos de selección.</p> <p>Mantener la revisión de las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, SIE, tabloneros de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir, si procede, aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual, mediante un lenguaje de inclusión en la difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la empresa, que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.</p>	<p>Revisión del lenguaje de las prácticas de comunicación existentes.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
--	---	-------------	--	-------------

<p>4. Garantizar que el procedimiento de selección contenga pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, en los cuales la valoración de las candidaturas se ajuste a criterios objetivos en cuanto a aptitudes y capacidades individuales.</p>	<p>Presentación en la Comisión de Seguimiento del procedimiento utilizado.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>5. Entregar a todo el personal que acceda a la empresa, información acerca del Plan de igualdad, Protocolo de acoso y medidas para víctimas de VDG.</p>	<p>Inclusión de estos link y muestreo de la aplicación al mismo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>

ÁREA 1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO 2: AVANZAR EN LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA EMPRESA, EN NIVELES, GRUPOS PROFESIONALES Y PUESTOS.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
<p>1. Priorizar que los puestos vacantes ofertados pasen primero por promoción interna, y sólo acudir a la contratación externa en caso de no ser cubiertos por el personal interno.</p>	<p>Informar a la Comisión de seguimiento del acceso al empleo, indicando el número de personas externas e internas solicitantes desagregados por sexo.</p> <p>Anualmente, la Empresa trasladará la información necesaria para que la Comisión de Seguimiento revise que se cumplan los criterios y pautas, incluyendo el número de vacantes solicitadas y cubiertas, a través de la herramienta de Comunicación Interna.</p>	RRHH	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	Media
<p>2. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se contratará para el puesto una mujer cuando se trate de áreas, niveles y/o puestos masculinizados de la empresa.</p>	<p>Informar a la Comisión de seguimiento del acceso al empleo, indicando el número de personas externas contratadas e internas solicitantes desagregados por sexo.</p>	RRHH	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	Alta

ÁREA 1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO 3: MEJORAR LAS CONDICIONES DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE LAS MUJERES.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
<p>1. Reducir la parcialidad de las mujeres en la empresa, adoptando la medida de acción positiva para que, en caso de que exista un puesto a tiempo completo, o a tiempo parcial de mayor jornada, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tengan preferencia las mujeres a tiempo parcial y a su vez, sobre la contratación del personal externo.</p>	<p>Informe de evolución de mujeres respecto a la parcialidad.</p> <p>Nº jornadas aumentadas a tiempo completo vs personas contratadas a tiempo completo.</p>	RRHH	<p>Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026</p>	Media
<p>2. Priorizar la información a la plantilla, de las vacantes, a través de la herramienta de Comunicación Interna.</p>	<p>Muestra de la información en la herramienta vigente para publicaciones de vacantes.</p>	RRHH	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	Baja

ÁREA 1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO 4: AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS NIVELES SUPERIORES.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
<p>1. En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia accederán las mujeres a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentadas, principalmente en los puestos incluidos en los niveles del 6 al 8.</p>	<p>Trasladar a la Comisión de seguimiento información estadística anual, sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles, para confirmar la evolución de las mujeres.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>
<p>2. Realizar una formación específica anual en materia de igualdad dirigida a las personas con la responsabilidad de seleccionar con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.</p>	<p>Nº de personas responsables formadas/nº total de personas responsables de la selección. Nº de formaciones realizadas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>

<p>3. En los centros de nueva apertura o que se reestructuren, se fomentará:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Diversificar la plantilla desde el comienzo de la actividad » En igualdad de condiciones de idoneidad y competencias se seleccionarán mujeres, para los puestos de áreas masculinizadas. 	<p>Informe concreto del centro de trabajo por puesto/grupo profesional/nivel.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Baja</p>
--	---	-------------	---	-------------

ÁREA 2. PROMOCIÓN

OBJETIVO 1: GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA FOMENTAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LA PLANTILLA.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Garantizar que la evaluación de desempeño se realiza al 100% de la plantilla, de manera presencial o telemática, en su caso.	Número de evaluaciones de desempeño realizadas/número total de la plantilla.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Alta
2. Publicitar el nuevo sistema de evaluación de desempeño.	Muestra del Sistema de evaluación de desempeño publicitada.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Media
3. Mejorar continuamente el contenido y evolucionar el desarrollo de la evaluación de desempeño, con el objetivo de detectar perfiles de mujeres con potencial de liderazgo y marcar un itinerario que potencie su promoción.	Revisión y en su caso actualización y/o modificación del contenido y desarrollo de la evaluación de desempeño.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Baja

<p>4. Dar formación específica en materia de perspectiva de género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de valorar candidaturas y realizar las EVD con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género.</p>	<p>Nº de personas responsables de la evaluación de desempeño formadas/ nº total de responsables de la evaluación de desempeño.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026</p>	<p>Media</p>
<p>5. Incorporar en la evaluación de desempeño la pregunta de por qué no deseas promocionar y por qué no deseas aumentar de jornada e ir recogiendo, desagregada por sexo, la información que se vaya extrayendo.</p>	<p>Creación de un desplegable con respuestas cerradas para poder ir recogiendo los motivos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>

<p>6. Incorporar en la nueva evaluación de desempeño un apartado en el que el trabajador o trabajadora pueda manifestar:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Su voluntad de aumentar jornada. » Su interés en promocionar en la empresa o cambiar de área. » Crear un apartado sobre la posibilidad de desarrollo de carrera profesional en la empresa, con un feedback por parte de la misma, que incluya una propuesta de formación para la promoción. 	<p>Nº de personas responsables de la evaluación de desempeño formadas/ nº total de responsables de la evaluación de desempeño.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>
--	--	-------------	---	--------------

ÁREA 2. PROMOCIÓN

OBJETIVO 2: GARANTIZAR UNA PROMOCIÓN INTERNA EFECTIVA.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Fomentar la recogida de información sobre la formación de las personas trabajadoras que permita potenciar el talento académico y profesional de la plantilla contratada favoreciendo la promoción interna.	Aportar a la Comisión de Seguimiento las acciones realizadas.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Media
2. Reforzar la posición de las mujeres que, han iniciado su desarrollo profesional, mediante un proyecto de mentoring, en el grupo de Coordinadoras o Mandos, con el fin de su avance en estos niveles de la Empresa.	Nº de mujeres promocionadas/ Nº de mujeres participantes en el proyecto de mentoring.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Media
3. Promover medidas que tiendan a equiparar la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, en aras de alcanzar una presencia equilibrada en estos grupos.	Campaña desarrollada y realizada.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Media

<p>4. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: a igualdad de condiciones de idoneidad y competencia dar preferencia a las mujeres en el ascenso a puestos en los que estén menos representadas, con el objetivo de aumentar un 10% de mujeres en Coordinación y Mando.</p>	<p>Nº de mujeres promocionadas a puestos donde estén subrepresentadas/ nº total de promociones en esos puestos. N.º de vacantes internas difundidas con los requisitos y criterios de promoción publicados.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>
<p>5. Incorporar, sobre las vacantes a los puestos de los niveles 6, 7 y 8, el 50% de mujeres sobre el total de incorporaciones en esos niveles a lo largo de la vigencia del Plan.</p>	<p>Nº de mujeres promocionadas a puestos en los niveles 6,7 y 8 indicando puesto de origen y destino/nº total de promociones en esos niveles.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>
<p>6. Conseguir que, a término de su vigencia, los nuevos puestos de responsabilidad que se hayan creado (mandos y coordinadores/as), estén representados en un porcentaje no inferior al 60% de mujeres.</p>	<p>Nº total de mujeres promocionadas a esos puestos/ Nº total de puestos de responsabilidad creados</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>

ÁREA 2. PROMOCIÓN

OBJETIVO 3: ESTABLECER PROCESOS DE PROMOCIÓN CON CRITERIOS OBJETIVOS.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Priorizar la promoción interna en caso de vacante acudiendo a la contratación externa solo en caso de que no haya candidatos/as con las competencias específicas del puesto.	Nº de promociones internas para cada puesto/ Nº de vacantes total.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Baja
2. Los puestos vacantes que puedan generarse por la baja definitiva de una mujer que ocupe puesto de mando y/o coordinación y/o áreas de la empresa en los que esté infra representada, su cobertura será ocupada por otra mujer, siempre que exista candidata que opte al puesto.	Nº de mujeres promocionadas/ nº total de vacantes producidas por mujeres	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Media
3. Informar a todas las personas que participen en un proceso de promoción interno sobre los resultados y motivos de la no selección.	Muestreo de comunicaciones/ nº de personas rechazadas.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Baja

ÁREA 3. FORMACIÓN. OBJETIVO: ESTABLECIMIENTO DE UN PLAN DE FORMACIÓN TRANSVERSAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVO 1: DESARROLLAR ACCIONES FORMATIVAS INTEGRANDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Garantizar la formación de todos los mandos en igualdad de género, incluyendo formación en acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones totales realizadas y nº de participantes en las formaciones desagregado por sexo, tipo de formación y dptos.	RRHH	Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026	Alta
2. Dar continuidad a la formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluar las posibilidades de promoción, y personas responsables de llevar a cabo la EVD, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.	Nº de personas responsables de la evaluación de desempeño formadas/ nº total de responsables de la evaluación de desempeño.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Media

<p>3. Impartir formación al personal de nueva incorporación sobre igualdad de oportunidades en general y específicamente sobre el plan de igualdad y acoso sexual y/o por razón de sexo. Link en el documento de bienvenida</p>	<p>Muestra de link creado con estas formaciones.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>
<p>4. Desarrollar una formación específica para toda la plantilla sobre sensibilización y detección del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el mecanismo de denuncia acordado y los derechos que asisten a las personas involucradas.</p>	<p>Formación desarrollada e impartida. Nº de personas formadas/ nº total de plantilla.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>5. Potenciar la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.</p>	<p>7. Nº de mujeres participantes en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>
<p>6. Desarrollo de un programa de mentoring interno, para mujeres en puestos de responsabilidad.</p>	<p>8. Mostrar a la Comisión de Seguimiento la estructura y contenido del programa.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>

ÁREA 3. FORMACIÓN

OBJETIVO 2: ACCIONES FORMATIVAS PARA EL DESARROLLO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de un periodo de excedencia.	Nº de formaciones realizadas/ nº total de incorporaciones por excedencia.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Media
2. Análisis anual de la formación realizada por tipo de formación, horas de formación, horario y sexo.	Informe anual.	RRHH	Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026	Baja
3. Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa.	Publicación en las herramientas de comunicación interna, para toda la plantilla.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Media
4. Se establecerán planes formativos de desarrollo, específicos para mujeres, en aquellas posiciones de nivel en las que se encuentren subrepresentadas.	Planes formativos desarrollados por nivel.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Media

ÁREA 4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

OBJETIVO GENERAL: MEJORAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LA PLANTILLA.

OBJETIVO 1: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº de personas en disfrute de los permisos detallados en la medida, que optan a promocionar/nº de estas personas que promocionan.	RRHH	Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026	Alta
2. Utilizar las nuevas tecnologías de la información (webex, videoconferencias, multiconferencias) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.	3. Medidas para fomentar la sustitución de desplazamientos por uso de nuevas tecnologías.	RRHH	Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026	Media
3. Facilitar que las personas acogidas a derechos de conciliación puedan acceder a la formación siempre que sea posible.	4. Formaciones adaptadas a distintos horarios.	RRHH	Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026	Alta

ÁREA 4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 2: MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LA PLANTILLA.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
<p>1. Excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta máximo 3 meses, por fallecimiento del otro progenitor, cuando los hijos/as a cargo sean menores de 14 años. Se aplicará la misma excedencia, en las mismas circunstancias, cuando el fallecido/a sea el hijo/a a cargo.</p>	<p>Muestra de comunicación de la medida.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>2. A. Permiso retribuido para las parejas de personas el día que se sometan a la técnica de reproducción asistida.</p> <p>2.B. Acompañamiento a cursos de preparación al parto, con un máximo de 10 horas y mediante justificación.</p>	<p>Muestra de comunicación de la medida.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>

<p>3. Permiso por cuidado del lactante: Posibilidad de acumular el permiso de lactancia de hijo/a menor de 9 meses, a cualquiera de los periodos en los que pueden fraccionarse las 10 semanas del permiso de maternidad/paternidad, tras las 6 obligatorias tras el nacimiento/resolución administrativa de adopción.</p>	<p>Muestra de comunicación de la medida.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>4. Facilitar la movilidad geográfica o cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares).</p>	<p>Informe sobre la solicitud y concesión</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>5. Campaña de sensibilización en materia de desconexión digital, de cara a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Campaña realizada.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Baja</p>

<p>6. Ampliar el periodo máximo de las excedencias por cuidado de menores, de tres a cuatro años.</p>	<p>Informe sobre la solicitud y concesión.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>7. Aumentar las excedencias por cuidado de familiares en situación de dependencia, de 2 a 3 años. Justificado con un informe de servicios sociales o documento que lo acredite.</p>	<p>Informe sobre la solicitud y concesión.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>8. Las familias monoparentales debidamente registradas, tendrán a su disposición 24 horas al año retribuidas para acompañar a hijas/os menores de 15 años a asistencia médica facultativa o a urgencias médicas imprevisibles, debidamente acreditadas.</p>	<p>Nº de horas solicitadas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>

<p>9. Las personas trabajadoras con menores a cargo, podrán modificar su turno o reducir su jornada, para la semana del periodo de adaptación en guardería y 1º de infantil. En caso de optar por la reducción, la misma se recuperará antes de que transcurran los 14 días naturales posteriores al hecho causante.</p>	<p>Nº de permisos solicitados y concedidos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>10. Garantizar el cambio de turno a las trabajadoras que, previa acreditación, se encuentren en procesos de técnicas de reproducción asistida.</p>	<p>Nº de solicitudes realizadas y concedidas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>

ÁREA 4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 3: CONCIENCIAR A LA PLANTILLA, PARA QUE ASUMA EL SENTIDO DE CORRESPONSABILIDAD EN LAS OBLIGACIONES FAMILIARES COMO UN DEBER Y UN DERECHO.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Campañas periódicas de sensibilización sobre corresponsabilidad.	Campañas realizadas.	RRHH	Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026	Media
2. Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, y aquellas disponibles en la Empresa que superen la legislación, para incentivar su disfrute entre la plantilla y aquellos que puedan ser disfrutados indistintamente tanto por hombres como por mujeres.	Desarrollo y difusión del folleto.	RRHH	Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026	Alta

ÁREA 4 BIS. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD PROVENIENTE DEL II PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO 2: GARANTIZAR QUE EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN EN EL II PLAN DE IGUALDAD CONTIÑEN DISFRUTÁNDOSE CON ARRELO A LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Permiso no retribuido de hasta seis días en cómputo anual para que las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida puedan asistir a las consultas.	Muestra de comunicación de la medida.	RRHH	Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026	Alta
2. Posibilidad de acumular los periodos de 10 y 21 días de vacaciones en un solo periodo de disfrute de 31 días para poder atender en situaciones de dependencia o por situaciones de incapacidad temporal (con una duración prevista superior a 6 meses) a familiares de primer grado que dependan de ellos, previa acreditación fehaciente de dicha circunstancia.	Muestra de comunicación de la medida.	RRHH	Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026	Alta
3. Establecer un permiso no retribuido, con derecho a reserva de puesto de trabajo de dos meses, para las personas en trámites de adopción y acogimiento. Este permiso podrá unirse a las vacaciones.	Muestra de comunicación de la medida.	RRHH	Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026	Alta

<p>4. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.</p>	<p>Muestra de comunicación de la medida.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>5. Las horas de reunión propuestas por la empresa, se realizarán dentro de la jornada y horario del trabajador o la trabajadora.</p>	<p>Muestra de comunicación de la medida.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>

ÁREA 4 BIS. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD PROVENIENTE DEL II PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO 2: GARANTIZAR QUE EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN EN EL II PLAN DE IGUALDAD CONTIÑEN DISFRUTÁNDOSE CON ARRELO A LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
<p>1. Establecer una licencia retribuida de hasta dos días al año, para los progenitores o tutores de menores de 12 años con enfermedades graves o crónicas (recogidas en el Real Decreto 1148/2011) o familiares de primer grado con discapacidad reconocida superior al 65 %, cuando requieran desplazamiento a consulta médica fuera de su localidad, entendiéndose como tal una distancia superior a 200 kilómetros desde el domicilio del trabajador/a, siempre que se trate de centros médicos públicos o concertados por estos.</p>	<p>Muestra de comunicación de la medida.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>

<p>2. Siempre que sea posible organizativamente dar preferencia a la movilidad geográfica, que suponga cambio de domicilio cuando el motivo de este cambio sea atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos-as, para padres o madres separados/as, divorciados/as cuya guarda y custodia recaiga en uno de los progenitores.</p>	<p>Muestra de comunicación de la medida.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>3. Cuando ambos cónyuges trabajen en la empresa, y tengan a su cargo menores con una discapacidad superior al 65% o familiares mayores (hasta primer grado) que dependan de ellos, previa justificación, la empresa facilitará el cambio en los turnos de vacaciones dentro de los existentes en el centro de trabajo.</p>	<p>Muestra de comunicación de la medida.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>

ÁREA 5. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

OBJETIVO GENERAL: MEJORAR LA POLÍTICA DE SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA.

OBJETIVO 1: GARANTIZAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA PROMUEVA UNA IMAGEN IGUALITARIA DE HOMBRES Y MUJERES.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.	Muestra de comunicación de la medida.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Alta
2. Formar anualmente al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje e imágenes inclusivas, con una formación muy específica para la realización de sus funciones y que ello conlleve un desempeño de cumplimiento de todas y cada una de las medidas en la que intervienen en el presente Plan de igualdad.	Nº de personas formadas/ nº total de personas responsables de la comunicación.	RRHH	Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026	Media

<p>3. Realizar acciones internas y externas específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre.</p>	<p>Desarrollo y difusión de esas acciones.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>4. Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.</p>	<p>Desarrollo y difusión de esas acciones.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>
<p>5. Crear un referente que vele por el cumplimiento y el correcto desarrollo de las medidas, para el cumplimiento de los objetivos. Este referente debe tener presencia en cada uno de los centros de trabajo.</p>	<p>Dar a conocer la figura en cada centro.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026</p>	<p>Media</p>

<p>6. Establecer un mecanismo de comunicación directa y efectiva entre el departamento de RRHH y las personas trabajadoras.</p>	<p>Mecanismo establecido</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>
<p>7. Acceso a la intranet para todo el personal de plantilla en la que se publiquen los boletines, circulares, cursos disponibles en cada centro de trabajo, etc., de manera que todos los trabajadores y trabajadoras tengan posibilidad de consultarlas. Para ello se realizará una campaña informativa con el objetivo de dar a conocer este medio de comunicación-información, acceso y contenidos, dirigidos a los trabajadores y trabajadoras, que permitan mejorar los sistemas de información y el acceso a toda la información contenida en soportes electrónicos.</p>	<p>Desarrollo y difusión de esas acciones.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>

ÁREA 6. RETRIBUCIÓN.

OBJETIVO GENERAL: GARANTIZAR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR.

OBJETIVO 1: GARANTIZAR EL DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL Y A LA NO DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Incluir y señalar en el Plan los actuales complementos que contempla la vigente estructura salarial de la empresa.	Creación de la base de datos. Inclusión de la relación de los complementos existentes en el Plan.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	baja
2. Simplificar la actual estructura de complementos salariales y extrasalariales existentes en la empresa.	Comunicación a la comisión de seguimiento de la medida para traslado al órgano competente.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta el 5/06/2024	Media

ÁREA 7. SALUD LABORAL.

OBJETIVO GENERAL: INTEGRAR, EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVO 1: INTEGRAR, EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. La Empresa mantendrá, en los planes de prevención, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos.	La Empresa anualmente informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregadas por sexos, centro/plaza de trabajo y área funcional.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Alta
2. Difundir la existencia del protocolo de riesgo por embarazo y lactancia en los medios habituales de la empresa.	Protocolo difundido.	RRHH	Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026	Baja
3. Asegurar que la información preventiva trasladada a los Comités de Seguridad y Salud esté desagregada por sexos.	Información desagregada.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Baja

<p>4. Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que, por esta razón, se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.</p>	<p>Variable respecto al sexo incorporadas en los sistemas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>5. Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.</p>	<p>Muestreo de la medida.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Se realizará anualmente desde la entrada en vigor del Plan el 06/06/2022 hasta la fecha de finalización el 05/06/2026</p>	<p>Media</p>
<p>6. Llevar a cabo campañas de recomendaciones saludables para todas las personas trabajadoras, y hacerlo teniendo en cuenta la perspectiva de género. No afectan igual a mujeres que a hombres los problemas de circulación, obesidad, hipertensión y cualquier otro problema de salud que se puede generar.</p>	<p>Campañas realizadas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Baja</p>

<p>7. Avanzar durante la vigencia del plan en la creación de herramientas tecnológicas que permitan comunicarse con los servicios sanitarios.</p>	<p>Herramientas tecnológicas creadas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Baja</p>
<p>8. Realizar campañas para la detección precoz de patologías, graves o muy graves, asociadas a cada sexo.</p>	<p>Campañas realizadas.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Baja</p>

ÁREA 8. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO GENERAL: ADOPTAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA TRABAJAR EN LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO 1: ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.	1. Protocolo difundido.	RRHH	Se difundirá desde el día siguiente de la firma del Plan con fecha 06/06/2022 y hasta el 05/09/2022	Alta
2. Mejorar el acceso al protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.	2. Acceso mejorado.	RRHH	Se difundirá desde el día siguiente de la firma del Plan con fecha 06/06/2022 y hasta el 05/09/2022	Alta
3. Realizar anualmente campañas de prevención que evite el acoso sexual y/o por razón de sexo.	Muestra de las campañas.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Alta

<p>4. Realizar cursos de formación al personal mando sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>	<p>Muestra de cursos sobre número de personal mando.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>5. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los casos de acoso que se hayan producido y el resultado de las investigaciones.</p>	<p>Informe de casos y resultados.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Media</p>
<p>6. Incluir en el Pack de bienvenida información sobre el Plan de igualdad, el Protocolo de acoso, canal ético y medidas para víctimas de Violencia de Género.</p>	<p>Inclusión de estos link y muestreo de la aplicación al mismo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026</p>	<p>Alta</p>

ÁREA 8. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 2: CARACTERÍSTICAS DEL PROTOCOLO.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Revisar el Protocolo para las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y modificar el mismo, si fuera necesario.	Revisiones y modificaciones realizadas.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Alta
2. Formar a los delegados y delegadas de prevención y a toda el área de RR.HH., así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Formaciones realizadas.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Alta

ÁREA 9. VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO GENERAL: MEJORAR Y DIVULGAR LOS DERECHOS LEGALMENTE ESTABLECIDOS PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO 1: APLICACIÓN DE MEDIDAS Y DIFUSIÓN.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
<p>1. Creación de una figura en RR.HH. de los centros de trabajo que informe a víctimas de violencia de género, de los derechos laborales a los que pueden acceder.</p>	<p>Creación y difusión de la persona responsable de esta información.</p> <p>La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de mujeres víctimas de violencia de género que trabajan en la empresa.</p>	RRHH	Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026	Media
<p>2. La falta de puntualidad o ausencias justificadas según determinan los derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género (motivadas por asistencia a juzgados, comisarías, servicios sociales etc., tanto de la trabajadora como de menores a su cargo) no tendrán descuento de salario para la trabajadora, debiendo aportar a la empresa los justificantes que lo acrediten, según marca la normativa vigente.</p>	Nº de casos.	RRHH	Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026	Alta

<p>3. Realizar y difundir un documento con los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>Documento realizado y difundido.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>4. Colaborar con asociaciones y entidades para introducir políticas de inserción laboral a mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>Informe anual de colaboraciones.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>5. En las situaciones acreditadas legalmente, garantizar el traslado de centro que permita su protección a la víctima de violencia de género.</p>	<p>Nº de casos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>6. Establecer un permiso retribuido de 4 días al año, en el caso mujeres víctimas de violencia de género, cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> » Por este motivo necesiten cambiar su domicilio o » Tengan hijos menores de edad a su cargo o hijos con una discapacidad superior al 33%. <p>Pudiendo ser compatibles y acumulables ambos permisos cuando se den ambas circunstancias.</p>	<p>Nº de casos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>

<p>7. Facilitar el anticipo de las pagas extraordinarias.</p>	<p>Nº de casos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>8. No computar como absentismo las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, tanto de la víctima como de hijos menores a su cargo, considerándose en consecuencia, justificadas las ausencias que por esta situación así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa.</p>	<p>Nº de casos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>9. Llevar a cabo actuaciones dirigidas a la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>Nº de casos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>

<p>10. Informar a la Comisión de Seguimiento de los contenidos, términos y actuaciones que se deriven de los posibles acuerdos o convenios entre la Empresa y los organismos públicos / privados de carácter estatal o autonómico, para la inserción laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o programas de información y sensibilización.</p>	<p>Información trasladada.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Media</p>
<p>11. Desarrollar una guía de información de actuación sobre este tema en el Plan de Igualdad.</p>	<p>Guía desarrollada y difundida con fácil acceso.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>12. Todas aquellas incapacidades temporales derivadas de violencia de género, se abonarán con el 100 % de su salario desde el primer día, y no se computarán como bajas.</p>	<p>Nº de casos.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>

<p>13. En el supuesto de que una mujer sea víctima de violencia de género, debidamente acreditada, la Empresa concederá a ésta una ayuda, en pago único, por importe de 300 euros, por hijo menor de 16 años, o que, siendo mayor de dicha edad, tenga una discapacidad superior al 33%. En ambos casos se ha de acreditar convivencia.</p>	<p>Nº de solicitudes/Nº de concesiones.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>14. Las solicitudes de ampliación de jornada realizadas por una víctima de violencia de género, tendrán un trato preferencial al resto de personas trabajadoras.</p>	<p>Nº de solicitudes/Nº de concesiones.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>
<p>15. Facilitar a las víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional.</p>	<p>Nº de solicitudes/Nº de concesiones.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde el 07/06/2022 y hasta el fin del Plan de Igualdad con fecha 05/06/2026</p>	<p>Alta</p>

ÁREA 10. CONDICIONES DE TRABAJO.

OBJETIVO 1: MEJORAS GENERALES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario	Prioridad
1. Mejorar la flexibilización horaria de entrada y salida en aquellos puestos cuya organización del trabajo lo permita.	Informe cualitativo de mejoras en la flexibilización.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Baja
2. Cumplimiento de la planificación horaria al personal encuadrado en la categoría de mandos, respetando sus libranzas de calidad estipuladas y cumpliendo con su comunicación en tiempo y forma.	Información de la planificación e incidencias detectadas.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Baja
3. Comenzar a recoger de manera centralizada, información desagregada por sexo de los traslados solicitados y concedidos.	Información solicitada.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Baja
4. Analizar el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y facilitar su conversión en tiempo completo.	Nº de personas a tiempo parcial que han solicitado aumentar de jornada en EVD.	RRHH	Entrada en vigor el 6/06/2022 hasta la fecha de finalización del Plan en fecha 5/06/2026	Baja

Reuniones de seguimiento y evaluación

	2022				2023				2024				2025				2026			
Trimestre	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Seguimiento		■		■		■		■		■		■		■						
Evaluación						■				■				■			■			

5. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

a) Seguimiento y evaluación como deberes jurídicamente establecidos

El artículo 46 de la LOIEMH 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 necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente de la obligación de transparencia prevista en el artículo 47 de la mencionada norma, en relación con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Los deberes aquí referidos son los de informar a la representación legal de las personas trabajadoras del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos, de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En atención a lo dispuesto en el último precepto citado, entre la mencionada información se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el presente Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante y después de su ejecución y, consecuentemente, de la implementación de las medidas en él dispuestas en los términos descritos en el Capítulo IV.

b) Constitución de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

En aras de atender al cumplimiento de lo anterior, así como de las disposiciones previstas en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan la creación de una comisión de seguimiento, que será la encargada de interpretar el grado de cumplimiento de las medidas acordadas, valorando el alcance real del contenido del mismo.

c) Composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes del mismo. En concreto, se compondrá por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de cada organización sindical firmante del Plan de Igualdad, de los que, al menos uno de ellos, deberá pertenecer a la Empresa. Asimismo, en la medida de lo posible, la comisión de seguimiento tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Todas las personas que componen la comisión de seguimiento deberán estar formadas en igualdad.

A los efectos del cumplimiento de lo anterior, los miembros de la comisión de seguimiento serán designados por las propias partes firmantes.

Asimismo, una de las personas vocales designadas por la Empresa actuará como responsable-coordinadora ante las partes, debiendo facilitar a las mismas una dirección de correo electrónico mediante la que puedan efectuarse las comunicaciones que se estimen oportunas.

La composición de la misma quedará configurada en los términos siguientes:

Por la parte empresarial:

- D. Óscar Rodríguez Ortiz
- D. Borja Fernández Montaña
- Dña. Elena Martí Antón

Por la parte social:

Sección sindical Fasga:

- Dña. Ruth Fernández Merino
- D. Javier Sánchez Martí
- Dña. Susana Martín Hernández (Asesora)

Sección sindical Feticó:

- Dña. M^a Aránzazu Arranz Serrano

- Dña. María Jesús Ortega Ferrero
- Dña. Ester Ramírez Gallardo (Asesora)

Sección sindical UGT:

- Dña. Esther Jiménez Carrera
- Dña. Estrella García Pérez
- Dña. Vanesa Barco Gómez (Asesora)

Sección sindical CCOO:

- Dña. María Sonia Pérez Gómez
- Dña. Silvia Abascal Oruña
- Dña. Marián Rodríguez Mancera (Asesora)

d) Funciones y atribuciones de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

La comisión de seguimiento ostentará las siguientes funciones:

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad y del cumplimiento de las medidas y plazos previstos.
- Proposición de las medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas adoptadas.
- Funciones de asesoramiento en materia de igualdad respecto de aquellas cuestiones que sean de competencia decisoria de los órganos de representación de las personas trabajadoras.
- Conocimiento y resolución, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad y, en general de las circunstancias previstas en la letra k) del artículo 8.2 del citado Real Decreto. En estos casos será preceptiva la intervención de la comisión de seguimiento con carácter previo al ejercicio de acciones judiciales.
- Evaluación semestral de las diferentes medidas programadas.

- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan de Igualdad hayan atribuido a la comisión de seguimiento, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los objetivos marcados y del grado de implantación de los mismos anualmente.
- Asimismo, se otorgan adicionalmente a la comisión de seguimiento las siguientes atribuciones:
- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan de Igualdad se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en la Empresa, de la pertinencia de las actuaciones del mismo a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia de éste.
- Será necesaria la disposición, por parte de la Empresa, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente

En la Elaboración del Informe de Evaluación final del Plan de Igualdad se deberán tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan de Igualdad atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Empresa.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

e) Funcionamiento de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

La comisión se reunirá como mínimo dos veces al año con carácter ordinario (incluyendo la reunión relativa a la entrega de información que contempla dicho plan).

Podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la comisión de seguimiento se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto a tratar, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

A efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijada como domicilio de la comisión de seguimiento cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este acuerdo laboral, las cuales se indican a continuación:

- El Corte Inglés: Calle Fuente del Berro, 14, 28009 Madrid.
- CCOO: Calle Ramírez de Arellano, 19, 28043 Madrid
- FASGA: Calle de Maudes, 51, 28003 Madrid
- FETICO: Calle Orense, 8, 28020 Madrid
- UGT: Avenida de América, 25, 28002 Madrid

f) Medios a disposición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión de seguimiento y evaluación la Empresa facilitará a la comisión de seguimiento los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, conforme a los criterios de seguimiento establecidos para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la comisión de seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores.

Cualquier tiempo extra que los miembros de la comisión (firmantes del presente acuerdo) requieran para el desarrollo de las funciones previstas en este Plan de Igualdad deberán ser solicitadas por escrito, con la justificación correspondiente y, una vez considerada la petición, podrán ser o no autorizadas por la Empresa.

La persona responsable-coordinadora designada por la Empresa será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la comisión de seguimiento.

g) Modificación del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad podrá requerir su correspondiente adaptación a las eventuales modificaciones derivadas de cambios normativos o acuerdos sectoriales que acontezcan en relación con la materia en él recogida.

En este sentido, el mismo será modificado, a fin de lograr su adaptación, mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión de seguimiento.

De igual modo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado g) del Capítulo I del presente Plan de Igualdad, el mismo podrá revisarse, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020.
- 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 presente 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 contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

h) Solución extrajudicial de conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance del seguimiento o evolución del Plan de Igualdad, o de suspensión de esta última, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

A estos efectos, las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o, en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

Anexo I

Se relacionan a continuación los complementos que contempla la vigente estructura salarial de la Empresa, siendo estos los siguientes:

Complemento personal 311212

En este complemento se incluyen aquellos complementos personales existentes a fecha 31 de diciembre de 2012 que pasan a denominarse «complemento personal 311212». Este concepto, y los importes correspondientes, podrá ser objeto de compensación y absorción en los supuestos legalmente previstos, como hasta ahora.

Complementos por razón de la persona:

Complemento de cualificación profesional I (contratación)

Es un complemento salarial acordado con la Empresa en el momento de contratación de una persona trabajadora por motivo de una especial formación, cualificación y/o experiencia profesional para el desarrollo de las tareas/funciones para las que se le contrata.

Su cuantía dependerá del resultado de la negociación y de las condiciones de mercado.

La percepción de este complemento estará vinculada a la efectiva realización de las funciones para las que la persona trabajadora es contratada.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 16 pagos, que podrá abonarse de forma prorrateada en un número inferior de pagos, siempre que se recoja mediante acuerdo personal o colectivo.

Sin perjuicio de las reglas generales de compensación y absorción, se podrá compensar y absorber con los incrementos retributivos derivados de cambio de grupo profesional y en los supuestos legalmente previstos.

Complemento de cualificación profesional II

Es un complemento salarial concedido por la Empresa por motivos de mercado, a aquellas personas trabajadoras que la Empresa quiere rete-

ner y mantener por motivo de su formación, cualificación y/o experiencia profesional.

La percepción de este complemento estará vinculada al efectivo mantenimiento de las condiciones de mercado en relación con la formación, cualificación y/o experiencia profesional de la persona trabajadora que originan la concesión de complemento.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 16 pagos, que podrá abonarse de forma prorrateada en un número inferior de pagos, siempre que se recoja mediante acuerdo personal o colectivo.

Sin perjuicio de las reglas generales de compensación y absorción, se podrá compensar y absorber con los incrementos retributivos derivados de cambio de grupo profesional y en los supuestos legalmente previstos.

Complemento de adecuación

Es un complemento salarial concedido por la Empresa a aquellas personas trabajadoras que procedan de empresas con una estructura salarial distinta a la de El Corte Inglés, y que se integren en esta última.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 16 pagos, que podrá abonarse de forma prorrateada en un número inferior de pagos, siempre que se recoja mediante acuerdo personal o colectivo.

Sin perjuicio de las reglas generales de compensación y absorción se podrá compensar y absorber con los incrementos retributivos derivados de cambio de grupo profesional y en los supuestos legalmente previstos.

Complemento de reordenación de conceptos salariales

Es un complemento salarial destinado a ajustar la estructura salarial de aquellas personas trabajadoras que por acuerdo con la Empresa, por distintas causas y situaciones, requiera una reordenación de sus conceptos salariales.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 16 pagos, que podrá abonarse de forma prorrateada en un número inferior de pagos, siempre que se recoja mediante acuerdo personal o colectivo.

Sin perjuicio de las reglas generales de compensación y absorción, se podrá compensar y absorber con los incrementos retributivos derivados de cambio de grupo profesional y en los supuestos legalmente previstos.

Complementos por razón del puesto o de las condiciones de prestación del servicio:

Complemento de puesto de trabajo por ampliación de funciones

Es un complemento salarial que se concederá por parte de la Empresa a aquellas personas trabajadoras a las que la misma solicite de manera extraordinaria, la realización de otras funciones de las que correspondería por su grupo y función, simultáneamente con la realización de las propias y habituales de dicha persona trabajadora.

Su devengo exigirá la expresa y previa autorización, solicitud o manifestación por la dirección del centro, tanto de la ampliación de funciones concretas que justificarán, en cada caso, esta retribución específica, como de su cuantía.

La decisión expresa de la Empresa y posterior aceptación de la persona trabajadora deberán constar por escrito.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 12 pagos, que coincidirá con el pago mensual de la nómina.

El complemento se percibirá por el tiempo que se tenga lugar dicha ampliación de funciones, se compensará en cualquier caso con la mayor retribución en caso de cambio de grupo profesional y en los supuestos legalmente previstos.

Complemento de puesto de trabajo por cualificación personal

Complemento de puesto de trabajo que se abona a aquellas personas trabajadoras que están en posesión de una especial cualificación para el desarrollo de determinadas funciones, más allá de la exigida para el desempeño de la prestación laboral ordinaria en su grupo profesional, de acuerdo con el contenido de los mismos incluido en el convenio colectivo.

La cualificación que da lugar a la percepción del complemento deberá ser reconocida de manera expresa por la Empresa para cada puesto

de trabajo concreto, siendo elementos que permiten reconocer la citada cualificación la posesión de títulos académicos o los conocimientos personales en poder de la persona trabajadora; así mismo, el reconocimiento empresarial tendrá en cuenta la utilidad o virtualidad práctica y efectiva de dicha cualificación o capacitación adicional atendidas las circunstancias del puesto, del centro y las demandas del mercado en cada caso.

El reconocimiento de la cualificación por la Empresa y la posterior aceptación por la persona trabajadora deberán constar por escrito.

Este complemento es independiente del complemento de nivel en el grupo de profesionales del artículo 18 del convenio colectivo, siendo compatible con el mismo.

A título ejemplificativo, las cualificaciones que pueden dar lugar al reconocimiento de este complemento son las que se describen a continuación, con independencia de que pueda ser ampliado para otras funciones por la Empresa de acuerdo a las nuevas necesidades que se vayan planteando:

- Titulación oficial de farmacéutico para el puesto de profesional de parafarmacia.
- Otras titulaciones oficiales para el desempeño de puestos pertenecientes al grupo de profesionales.

El complemento no tendrá carácter consolidable y sólo se percibirá mientras la persona trabajadora realice las funciones para las que se precisa esa especial cualificación.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 12 pagos, que coincidirá con el pago mensual de la nómina. Su cuantía será idéntica a la identidad de funciones.

Complemento de puesto de trabajo por compensación del variable

Complemento funcional que se devengará cuando la persona trabajadora deje de percibir la retribución variable que viniera percibiendo, como consecuencia de un cambio de puesto, funciones o grupo acordado por la Empresa y aceptado por la persona trabajadora.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 12 pagos, que coincidirá con el pago mensual de la nómina.

Este complemento se dejará de devengar si la persona trabajadora retorna a un puesto con derecho a retribución variable.

Complemento de puesto de trabajo por realización de funciones distintas

Complemento que se abonará por la realización de funciones singulares (formación a otros compañeros o compañeras; visitas a clientes...) no incluidas en el contenido general de la prestación habitual, siempre que se cuente con la titulación y la aptitud profesional exigibles para su realización, y por el tiempo que dure la misma.

Su devengo exigirá la expresa y previa autorización, solicitud o manifestación por la dirección del centro, tanto de concretas funciones singulares que justificarán en cada caso esta retribución específica, como de su cuantía, atendiendo a las concretas circunstancias concurrentes en cada caso, centro o departamento. La decisión expresa de la Empresa y posterior aceptación de la persona trabajadora deberán constar por escrito.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 12 pagos, que coincidirá con el pago mensual de la nómina.

Se compensará en cualquier caso con la mayor retribución en caso de cambio de grupo profesional.

Complemento de cambio de residencia

Complemento que retribuye la prestación de servicios en centro de trabajo distinto que conlleve el efectivo cambio de la residencia familiar.

Sólo se abona en el supuesto en que la prestación de servicios en término municipal distinto se produzca a instancias de la Empresa, no a solicitud de la persona trabajadora.

Su abono se produce al margen de la indemnización legal que pudiera corresponder por el hecho del traslado.

Si la persona trabajadora tuviera que trasladarse nuevamente a otro municipio y requiriera cambio de residencia, se le dejaría de abonar el complemento que inicialmente se le adjudicó y se le daría uno nuevo, valorando nuevamente las circunstancias concretas que el nuevo destino puede acarrear.

Este complemento se dejará de abonar en caso de que la persona tra-

bajadora retorne a su centro de trabajo de origen, salvo que hayan transcurrido más de 10 años, en cuyo caso se entenderá consolidado.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 12 pagos, que coincidirá con el pago mensual de la nómina.

Complemento de desplazamiento temporal sin cambio de residencia efectiva

Complemento que retribuye la prestación temporal de servicios en término municipal distinto al de residencia. El carácter no permanente de la prestación hace innecesario el cambio de residencia de la persona trabajadora.

El complemento compensa el mayor gasto y dedicación que la prestación del servicio, en lugar distinto al de residencia, puede implicar para la persona trabajadora.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 12 pagos, que coincidirá con el pago mensual de la nómina. Su abono se realizará durante el tiempo que se mantenga el desplazamiento.

Complemento de itinerancia

Complemento que retribuye la disponibilidad y efectiva realización de tareas por la persona trabajadora, con carácter permanente, en distintos centros de trabajo ubicados en términos municipales diferentes a los de su centro de trabajo de origen y al de su residencia habitual.

La prestación de trabajo no implicará cambio de residencia de la persona trabajadora y se abonará en el tiempo que dure la misma.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 12 pagos, que coincidirá con el pago mensual de la nómina.

Complemento de flexibilidad horaria (mandos)

En la medida que el desempeño de funciones de mando conlleva con carácter general flexibilidad horaria, este complemento retribuye a las personas trabajadoras encuadradas en el grupo profesional de mandos, por la realización del trabajo ajustado a un régimen horario flexible, sin planificación previa y que retribuye la disposición y efectiva realización del trabajo en estas condiciones, de tal manera que, respetando la jornada anual recogida en el convenio colectivo, su prestación se realiza

conforme a las necesidades organizativas que pueda tener la Empresa, sin necesidad de ajustarse a una planificación determinada.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 16 pagos, que podrá abonarse de forma prorrateada en un número inferior de pagos, siempre que se recoja mediante acuerdo personal o colectivo.

No tiene carácter consolidable, por lo que cuando la persona trabajadora se ajuste a una planificación en base a lo recogido en el artículo 27 del convenio colectivo dejaría de percibir este complemento.

El complemento de flexibilidad es compensable y absorbible con cualquier otra retribución ordinaria o extraordinaria, de carácter legal, convencional o contractual que traiga causa de las normas en materia de tiempo de trabajo.

Complemento por compensación por cambio de jornada planificada (personas colaboradoras)

Se abona por la aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora de un concreto cambio en los tiempos de trabajo y descanso inicialmente planificados, motivada por una necesidad organizativa de la Empresa y a petición de ésta.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 16 pagos, que podrá abonarse de forma prorrateada en un número inferior de pagos, siempre que se recoja mediante acuerdo personal o colectivo.

Su abono es singular, por el tiempo que se manifieste la circunstancia.

Esta compensación se abonaría únicamente al personal sin categoría de mando, siendo incompatible su abono con el complemento de flexibilidad.

No es consolidable, ya que se abona cada vez que se produce la situación descrita, que será siempre de manera singular, con el objeto de cubrir una necesidad muy concreta en el área de trabajo.

Complemento funcional por modificación voluntaria del régimen de jornada

Complemento de puesto de trabajo que se abona a aquellas personas trabajadoras que, ante una petición o requerimiento empresarial, acuerde individualmente con la dirección modificar su régimen de jornada con carácter permanente o indefinido, en alguno de los supuestos siguientes:

- Cambio de jornada continuada a partida.
- Cambio de jornada partida a jornada continuada.
- Cambio de sistema de rotación o adscripción a turno fijo.
- Cambio de sistema de descansos.

Se excluyen expresamente del abono de este complemento los supuestos de reducción o ampliación del porcentaje de jornada acordado por la persona trabajadora. Al obedecer un requerimiento expreso de la Empresa y posterior aceptación de la persona trabajadora, se excluye igualmente su abono en los supuestos de petición de la persona trabajadora aceptada por la Empresa y en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que la Empresa pueda articular por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores por no concurrir aceptación previa de la persona trabajadora.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 12 pagos, que coincidirá con el pago mensual de la nómina. Estará sujeto a la permanencia del trabajador en la nueva distribución pactada, perdiéndose en los casos de retorno a la situación de origen.

Su abono no es aplicable a mandos.

Complemento de responsabilidad

Complemento funcional que se abona a aquellas personas trabajadoras que, sin estar encuadradas en el grupo de mandos, son designadas expresamente por la dirección de la Empresa para el desarrollo, con carácter estable, de funciones de coordinación y responsabilidad en un área o división y sobre el grupo de personas adscritas a la misma.

El complemento se percibirá por el tiempo que se desarrolle la responsabilidad sin estar adscrito al grupo de mandos, desapareciendo si, llegado el caso, la persona trabajadora accede a dicho grupo profesional.

Este complemento se compone de un importe anual, fraccionado en 12 pagos, que coincidirá con el pago mensual de la nómina.

Complemento de estructura de mandos

Complemento que se abona a la persona trabajadora perteneciente al grupo profesional de mandos, por el desarrollo de las tareas propias de su función y que se asigna por las responsabilidades derivadas de su

encuadramiento en la estructura de mandos.

Este complemento funcional se compone de un importe anual, fraccionado en 16 pagos, que podrá abonarse de forma prorrateada en un número inferior de pagos, siempre que se recoja mediante acuerdo personal o colectivo.

El complemento no es consolidable, dependiendo su percepción de la efectiva realización de las funciones inherentes a la responsabilidad que ostenta la persona trabajadora.

El complemento es compensable y absorbible con cualquier otra retribución ordinaria o extraordinaria de carácter homogéneo.

Complementos por razón de resultados, calidad y/o cantidad:

Complemento por desempeño

Este complemento se aplica al personal de todos los grupos profesionales a excepción de los mandos.

Se devengará, no de manera periódica, sino con carácter extraordinario, es decir, exclusivamente cuando se produzcan las circunstancias singulares que lo originan.

Este complemento se devengará por la consecución extraordinaria de objetivos individuales, departamentales o de grupo y/o de centro, alcanzando además un desempeño sobresaliente de la persona trabajadora en el desarrollo de sus funciones.

Constará de un pago único en el año del reconocimiento. No será consolidable.

Mantener, incluyendo la acción de información e implantación de los acuerdos del Acta de 21 de noviembre de 2013 en los siguientes términos:

Desde la dirección central de personal de la Empresa se formará a las personas responsables de la aplicación y carga administrativa de los centros de trabajo sobre la correcta utilización de los nuevos complementos salariales.

Emisión desde la dirección central de personal de la Empresa de un comunicado a las direcciones de personal de los centros de trabajo

explicando con claridad y detalle cuándo y cómo deben utilizarse los distintos complementos salariales y recordando la finalidad de transparencia y garantía de aplicación que fundamentó el cambio de la estructura salarial.

Criterios de seguimiento:

La comisión de seguimiento será informada anualmente del número de personas que acceden en cada año natural a los complementos, por sexo, tipo de complemento, grupo profesional y plaza.

La Empresa informará anualmente a la comisión de seguimiento de la inclusión de nuevos complementos y de los requisitos para su obtención.

La Empresa y la comisión de seguimiento harán un seguimiento anual relativo a la distribución según sexos, de las retribuciones de los nuevos complementos salariales según el tipo de complemento, grupo profesional, área funcional o grupo, así como de los nuevos complementos que se pudieran determinar en un futuro.

GRUPO | *El Corte Inglés*

