



Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

Índice

1. **Presentación** (pág. 2)
2. **La Empresa** (pág. 3)
3. **Prólogo** (pág. 4)
4. **Marco Jurídico** (págs. 5 - 7)
5. **Introducción** (págs. 8 - 9)
6. **Ámbito personal, territorial y temporal** (pág. 10)
7. **Diagnóstico** (pág. 11 - 25)
8. **Programa de actuación** (pág. 26)
9. **Selección y contratación** (págs. 27 - 29)
10. **Clasificación y promoción** (págs. 30 - 32)
11. **Retribución** (págs. 33 - 36)
12. **Formación** (págs. 37 - 39)
13. **Conciliación** (págs. 40 - 43)
14. **Prevención del acoso** (págs. 44 - 46)
15. **Sensibilización y comunicación** (págs. 47 - 50)
16. **Presupuesto implantación** (págs. 51 - 57)
17. **Cronograma actuaciones** (pág. 58)
18. **Seguimiento y evaluación** (págs. 59 - 60)
19. **Auditoría retributiva** (págs. 61 - 62)
20. **Firma del Plan de Igualdad** (pág. 63)
21. **Anexos** (pág. 64)
 -  Anexo 1: Evaluación anterior Plan de Igualdad
 -  Anexo 2: Diagnóstico inicial
 -  Anexo 3: Protocolo contra el acoso laboral Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 -  Anexo 4: Guía buenas prácticas lenguaje no sexista
 -  Anexo 5: Código ético
 -  Anexo 6: Solicitudes y permisos
 -  Anexo 7: Auditoría retributiva
 -  Anexo 8: Compromiso de la Dirección
 -  Anexo 9: Acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y Reglamento Comisión de Igualdad
 -  Anexo 10: Certificados de Representación sindical

Presentación

Como empresa pública de la Comunidad Valenciana, líder en el sector medioambiental, se tiene el deber de fijar los más altos estándares de calidad y solidaridad, tanto en los servicios que se ofrecen como en la ética y profesionalidad con la que se dirige y gestiona el Grupo VAERSA. Su desarrollo futuro y buena reputación dependen de ello.

Todas y cada una de las personas que trabajan en el Grupo VAERSA, comparten la responsabilidad de mantener estos estándares y llevar a cabo el trabajo de una forma profesional, segura y responsable, ya que les guía el principio de servicio público.

Respetar y valorar a las personas, sin ningún tipo de exclusión es creer firmemente en las posibilidades de éstas, sabiendo que los progresos que se alcancen son gracias a las constantes que se mantienen de capacidad, actitud, esfuerzo y sobre todo del trabajo en equipo.

En VAERSA, se asumen como propios los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, a partir de los cuales se elaboró el Código ético que se adjunta al presente documento como Anexo 4.

El compromiso de la Dirección (Anexo 8) y la implicación de toda la plantilla han de posibilitar el conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todas y cada una de las personas que trabajan en VAERSA, y con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para iniciar la elaboración de este Plan se debe realizar un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de mujeres y hombres dentro de la empresa, con el fin de detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su corrección y eliminación.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la empresa va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

El Plan de Igualdad de VAERSA va más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social de la Empresa, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

En base a lo anteriormente expuesto, la Dirección y el Comité de Empresa de VAERSA han aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten poner en valor y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.



La Empresa

VAERSA tiene su origen en 1986 y se desarrolla como empresa pública de la Generalitat Valenciana para la realización de todo tipo de servicios relacionados con la gestión medioambiental.

Desde sus inicios, la compañía ha desarrollado sistemas de gestión eficaces y respetuosos con el medioambiente y ha ofrecido a instituciones públicas y empresas privadas todo el apoyo técnico y la experiencia de gestión necesarios para lograr un desarrollo sostenible. Este es el eje central de su actividad.

El objeto social de la organización se ha ido ampliando desde su nacimiento y, en los últimos 25 años, VAERSA ha crecido y se ha ido adaptando a los nuevos retos y necesidades que planteaba el panorama de la protección del medio ambiente.

Sus áreas de actuación se dividen en:

PLANTAS DE GESTIÓN DE RESIDUOS	OBRAS y PROYECTOS	SERVICIOS
- Plantas de compostaje de residuo urbano - Vertederos de residuos urbanos - Plantas de transferencia de residuos urbanos - Gestión de plantas de selección de envases ligeros. - Ecoparques	- Infraestructuras medioambientales - Infraestructuras hidráulicas - Infraestructuras agrarias y ganaderas - Obras de emergencia - Estudios y proyectos - Educación medioambiental	- Conservación y mantenimiento de espacios naturales - Vigilancia forestal - Explotación y gestión de residuos - Trabajos de silvicultura, forestales y zonas verdes - Trabajos de conservación de fauna y sanidad animal

VAERSA cuenta con 5 centros de trabajo, todos ellos con representantes de los trabajadores y trabajadoras. 3 centros se encuentran en Valencia, 1 en Castellón y 1 en Alicante. La localización de los mismos es la siguiente:

CENTRO	PROVINCIA	REPRESENTACIÓN SINDICAL
Avda. Corts Valencianes, 20	Valencia	Sí
Calle La Safor, 10	Valencia	Sí
Avda. Corts Valencianes, 58	Valencia	Sí
Avda. Óscar Esplá 4, Oficina 5	Alicante	Sí
Avda. Boulevard Blasco Ibáñez, 15 b-1	Castellón	Sí

En el documento de Aspectos cuantitativos (Anexo 2) en su apartado "B. Características de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores", se puede encontrar información más detallada sobre la representación sindical de la empresa y su composición.

Prólogo

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad.

En concreto, la ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras libre y responsablemente las que acuerden su contenido.

Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad de VAERSA para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la empresa. Todo ello en base a los siguientes motivos:

La masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral y el desarrollo social, han supuesto modificaciones en la sociedad a las que la empresa no puede ser ajena (incremento de la actividad remunerada de las mujeres, nuevos modelos de familias, incremento de la esperanza de vida, etc.). Ello ha obligado a las empresas y a la Administración y Sector Público a adaptarse a los nuevos cambios a los que estamos asistiendo y a integrar en sus organizaciones sistemas de gestión que repercutan en una mayor eficacia y eficiencia empresarial.

En la actualidad, la calidad en el trabajo se ha convertido en un factor importante para la supervivencia empresarial. Hoy en día cuando se habla de calidad, no sólo se refiere a la calidad en el producto o la calidad en la producción, sino que la referencia se plantea globalmente, afectando también a la calidad en el trabajo. El concepto de calidad supone la necesidad de hacer compatibles los objetivos productivos con la satisfacción de las personas que intervienen en el proceso productivo.

La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.

La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales.

Por tanto, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económica y socialmente para la empresa.

La apuesta de la empresa por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad y calidad en el trabajo.

La implantación de medidas que permitan tanto a las mujeres como a los hombres conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares, asegurará su permanencia dentro de la empresa. Difícilmente la inversión que supone la puesta en práctica de esas medidas superará el coste que implicarían la selección y la formación de nuevo personal.

La competencia ha aumentado por lo que las empresas necesitan seguir mejorando para mantener la competitividad: atraer, retener y motivar al personal es clave para conseguirlo. La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación a los cambios del mercado laboral.



Marco Jurídico

Marco jurídico

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional.

La igualdad como principio fundamental, viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones (España ratificó la Convención en 1983).

En el ámbito europeo, la igualdad entre hombres y mujeres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad, se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros. (Tratado de Ámsterdam 2 de octubre de 1997).

Toda esta normativa internacional se ha venido integrando paulatinamente dentro del ordenamiento jurídico español, y desarrollando a través de normativa de distinta índole.

- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres
- Carta europea de la mujer
- Pacto europeo de igualdad de género
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Diversos convenios de la OIT como el 100 y el 111
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva.

En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación.

En consonancia con lo dispuesto en la Constitución, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su artículo 10, establece que corresponde a la Generalitat, promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo.

Marco Estatal

En marzo de 2007, se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo). Esta ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Marco Jurídico

En este sentido, y centrándonos en el ámbito empresarial, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el Capítulo III del Título IV dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regula los Planes de Igualdad de las Empresas y otras medidas en materia de igualdad.

Respecto a la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligación de todas 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 deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores...».

RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación

Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. (Obligatoriedad de protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo)

Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Marco Autonómico

Amparada en el marco legislativo vigente en ese momento, nace la Ley 9/2003, de 2 de abril de la Generalitat (BOE núm. 110 de 8 de mayo), para la igualdad entre hombres y mujeres. Pionera en España en materia de «igualdad», nuestra Ley atiende los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 9.2 y 14 (C.E.) y cumple con lo dispuesto en El Estatuto de Autonomía en vigor (Ley Orgánica 5/1982) así como las exigencias y recomendaciones internacionales y comunitarias.

Esta Ley de Igualdad tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, reflejando en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas.

En su artículo 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio” y establece como medida de promoción de la igualdad la posibilidad de incentivar a las empresas que lleven a cabo un Plan de Igualdad mediante la concesión de ayudas, delimitando y exigiendo como requisito para su obtención, que el mismo sea visado por el órgano de la Generalitat competente en materia de mujer.

Se determina además que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un Plan de Igualdad (art. 20.4).

El vigente Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982) en el apartado 26 de su artículo 49.1 otorga la competencia exclusiva en materia de «promoción de la mujer», a la Generalitat, y en el punto 3 del artículo 10, determina que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en determinados ámbitos, entre los que se encuentra la «igualdad de derechos en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo».

Marco Jurídico

En concordancia con el mismo, el artículo 11 de nuestro Estatuto establece que: «la Generalitat, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral».

En base a lo dispuesto en toda la normativa vigente y especialmente a la necesidad de desarrollar la Ley 9/2003 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la obligatoriedad del visado de los Planes de Igualdad presentados por Empresas de la Comunitat Valenciana recogida en el artículo 20 de la citada Ley, y como paso necesario para la puesta en funcionamiento de las distintas actuaciones propuestas en el Plan de Igualdad de Oportunidades para el período 2006-2009, el Consell de la Generalitat publica en julio de 2007, el Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana (DOCV núm. 5.567, de 31 de julio).

Este Decreto, establece:

1. El procedimiento a seguir para la consecución del visado de los Planes de Igualdad por parte de aquellas empresas ubicadas en el territorio de la Comunitat Valenciana que decidan poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades.
2. La obligatoriedad por parte de las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público (empresas, organizaciones o fundaciones públicas ya sean de carácter autonómico, provincial o municipal) de elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en el Decreto.
3. La obligatoriedad por parte de las empresas cuyo Plan de Igualdad haya sido visado, de presentar anualmente durante el período de vigencia del Plan, un informe de evaluación de resultados.
4. Los requisitos mínimos en cuanto al contenido y documentación necesaria para que la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, como organismo de Igualdad del Consell, valide los Planes de Igualdad presentados por las empresas de la Comunitat Valenciana.

VAERSA además se suscribirá íntegramente y adaptará las medidas del Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista.

Introducción

El presente Plan de Igualdad responde al firme compromiso de VAERSA con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la Ley Orgánica 3/2007, **de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Este Plan de Igualdad es resultado de la evaluación del II Plan de Igualdad y de la adaptación a la recientemente aprobada normativa, tanto el RD-Ley 6/2019, **de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación;** como el Real Decreto 901/2020, **por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y el Real Decreto 902/2020, **de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Previo a la negociación del Plan se ha realizado por un lado la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas en el anterior Plan de Igualdad, a fin de conocer su grado de implantación, así como los resultados prácticos de las mismas, por otro el diagnóstico de la situación actual de la entidad tanto en cuanto a la plantilla como a la estrategia de gestión de personas y finalmente se han tenido en cuenta las aportaciones del Equipo Humano a través de la encuesta realizada.

El seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad ha permitido medir la eficacia de las medidas puestas en marcha, comprobar aquellas pendientes de desarrollar y estimar las que deben seguir desarrollándose en el presente Plan de Igualdad.

El informe de Diagnóstico ha posibilitado conocer la realidad de la plantilla, detectar las posibles necesidades y definir los objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen el presente Plan de Igualdad de VAERSA.

Destinatarios: Las personas destinatarias de este Plan de Igualdad son todas las personas que trabajan en VAERSA puesto que con él se pretende conseguir una organización más eficaz en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.

Vigencia: El periodo de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de VAERSA es de 4 años: **desde abril 2025 hasta marzo 2029.** El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

Rasgos característicos:

- a) Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en VAERSA.
- b) Participativo y dialogado: en el que se ha dado voz y han participado activamente los y las trabajadoras de VAERSA.
- c) Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de VAERSA la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas las estructuras y políticas de la organización.
- d) Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- e) Temporal: con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido.



Introducción

En concreto, el Plan debe ser asumido por:

- 🔔 La Dirección de la Empresa: Sin la implicación de las personas que ocupan puestos de decisión, el Plan correría el riesgo de implantarse sólo parcialmente, sufrir recortes o fracasar y, en último término, desaparecer.
 - 🔔 Responsables de Departamento/Área o mandos intermedios: Es preciso contar con la implicación de las personas responsables de cada una de los Departamentos y Áreas de la empresa, así como de las personas que ocupan puestos intermedios, dentro de la organización.
 - 🔔 Trabajadoras y trabajadores: Es imprescindible la implicación del personal, tanto femenino como masculino, expresado a través de la creación de una Comisión de Igualdad en la que participen las trabajadoras y los trabajadores de la empresa a través de sus representantes sindicales o de los que éstos designen.
- k) Compromiso: Alcanzar un nivel de compromiso con el que la empresa garantice la asignación de recursos humanos y materiales necesarios para la implantación, evaluación y seguimiento del Plan.

Estructura: Además de la fase de compromiso recogida de forma explícita y pública en el prólogo del presente Plan, éste se estructura en tres partes claramente diferenciadas:

I. Diagnóstico de la situación de partida en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se basa en las conclusiones extraídas de un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de todos los datos relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del Plan de Igualdad, segregados por sexos, que nos permitan conocer la situación comparada de trabajadores y trabajadoras.

II. Programa de Actuación, elaborado a partir de los resultados del análisis y para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. En concreto el programa de actuación contempla:

- 🔔 los objetivos de igualdad a alcanzar (tanto cualitativos como cuantitativos) y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.
- 🔔 un calendario para cada una de las medidas que incluye el plan especificando en cuánto tiempo se pretende alcanzarlas y finalmente se determina la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.

III. Seguimiento y Evaluación: mediante indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados.

Ámbito personal, territorial y temporal

Conforme lo establecido en el art. 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se establecen los ámbitos personal, territorial y temporal de aplicación del presente Plan.

Ámbito personal (art. 8.2b del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

El presente Plan afectará a todas las personas trabajadoras que formen parte de VAERSA durante la vigencia temporal del mismo.

A efectos de las personas afectadas en el momento de la firma del mismo supone una afectación a 1667 personas trabajadoras.

Ámbito territorial (art. 8.2b del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

El presente Plan afectará a todos los centros de trabajo donde preste servicios el personal de VAERSA en todo el territorio de la Comunidad Valenciana (autonómico), así como en aquellas zonas de actuación del personal de VAERSA afectado en el ámbito personal que tenga lugar con motivo u ocasión de su prestación laboral.

Ámbito temporal (art. 8.2b del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

El presente Plan tendrá una duración desde el 1 de abril de 2025 y hasta el 31 de noviembre de 2029, siendo, por tanto, de cuatro años.

Durante su vigencia, se desarrollarán las respectivas actuaciones y revisiones necesarias sobre el mismo, sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica, y que son coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos.

Junto a ello, el presente Plan se revisará cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implique la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan, en la medida necesaria.
- Cuando al revisarse las medidas, se deba 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.
- 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 el supuesto 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 ha 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.

Calificación del Plan de Igualdad de VAERSA

Según lo establecido en los art. 2 y 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en vista de las características y volumen de personal de VAERSA, el presente Plan es de carácter obligatorio.

Diagnóstico

A. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD (art. 8.2a del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

VAERSA, desde hace años, dispone de un Comité de Igualdad, que ha sido adaptado a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, pasando a llamarse Comisión Negociadora y a convertirse en un órgano paritario en representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de empresa y plantilla.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, constituida en abril de 2025, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del II Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

Composición

La composición actual de la Comisión es la siguiente:

En representación de la entidad:

- 👉 Roberto Barberá
- 👉 Juan Pinés

Por parte de la Representación Legal de las personas trabajadoras:

- 👉 Lourdes Crespo (FSPUGT)
- 👉 Rita Monreal (STAS-IV)
- 👉 Rosa Ferrer (CCOO)
- 👉 Úrsula Herréiz (CPAT)
- 👉 Josefina Rodríguez (SIT)
- 👉 Mariam Marco (CGT)
- 👉 Ana Llorens (Asesora)

Se adjunta como Anexo 10 los Certificados de Representación Sindical (actas de elecciones sindicales, etc.)

La Comisión Negociadora, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, mantiene reuniones periódicamente y asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación intermedia y evaluación final que servirá de inicio del II Plan de Igualdad.

Reglamento de funcionamiento

En el Anexo 9 se adjuntan el Acta de la Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y el Reglamento de Funcionamiento que ha guiado los pasos de dicha Comisión, **así como las actas de todas las reuniones llevadas a cabo por la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad de VAERSA.**

El Reglamento establece no sólo las funciones de la Comisión, sino el régimen de funcionamiento de la misma.



Diagnóstico

B. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN II PLAN DE IGUALDAD

Se manifiesta que el compromiso de VAERSA con la Igualdad de oportunidades es real y efectivo, convirtiendo en un principio transversal la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de toda su estrategia.

Se adjunta en el **Anexo I** la evaluación detallada de cada uno de los objetivos y acciones recogidas en el anterior Plan de Igualdad, no obstante, antes de proceder al diagnóstico de la situación actual de la entidad debemos detallar los siguientes aspectos observados tras el análisis del anterior Plan.

Selección y contratación

- Se ha modificado el programa de gestión de RRHH para poder realizar la segregación por sexos en las contrataciones realizadas. Para las aplicaciones internas de la empresa empleadas para los procesos selectivos de bolsas de trabajo, se está desarrollando un campo específico para poder conocer la participación en las mismas por sexo de las personas, dando una visión global de la participación en los procesos y la posterior contratación.
- Las transformaciones de los tipos de contratación de temporales a personal fijo se realizan conforme se establece legalmente. Para promover la equiparación de los porcentajes entre sexos en esta acción, la entidad establece todas las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral para evitar esta diferencia.
- En igualdad de condiciones, en los procesos de selección, tanto de bolsas de trabajo como de procesos de oferta pública de empleo, se establecen criterios de preferencia para la selección de las personas del sexo menos representado en los puestos a cubrir. Este aspecto queda recogido en los procedimientos internos de la empresa “PV-28 Selección interna: concurso de méritos/traslados, promoción interna, contratación” y “PV-29 Selección externa bolsas y contratación”.
- Ante la imposibilidad legal de realizar una discriminación en la contratación por sexo, la empresa dota estas sustituciones de un criterio de estabilidad para que la persona que sustituya al personal en estas situaciones lo haga durante toda la suspensión de la relación laboral indistintamente de su causa siempre que medie continuidad (por ejemplo: riesgo durante el embarazo, maternidad, lactancia acumulada).

Clasificación y promoción profesional

- En los procesos selectivos se aplican los criterios objetivos establecidos por el II, III y VI Acuerdo, y los mismos están supervisados por la Comisión de Seguimiento. En los aspectos que se puede actuar, como son los criterios de desempate, se establece uno de ellos el pertenecer al sexo infrarrepresentado en los puestos a cubrir.
- La entidad ha confeccionado una instrucción interna para conocimiento de todo el personal donde se establecen todos los permisos y licencias que dispone el personal conforme la legislación vigente y sus normas de desarrollo (IV-32). Se pretende dar a conocer los permisos y licencias, por una parte, así como la forma de acreditarlos y solicitarlos por parte de las personas que los requieran. (Información más detallada en el apartado F de Aspectos Cualitativos del Diagnóstico).
- La entidad se encuentra realizando la contratación de un nuevo programa de gestión de RRHH, y uno de los requisitos técnicos licitados en el pliego de condiciones técnicas es la posibilidad de obtención de estos datos junto su automatización. Conjuntamente, en los aplicativos de la entidad, se están estableciendo estas necesidades con el fin de disponer de la totalidad de aspectos valorables en materia de igualdad. (Información más detallada en las tablas 24 y 25 de Aspectos Cuantitativos del Diagnóstico).

Diagnóstico

Retribución

- La empresa realiza un estudio anual de las retribuciones de los puestos de trabajo con el fin de garantizar retribuciones homogéneas en todos sus puestos de trabajo y evitar cualquier tipo de diferencia entre trabajos de igual valor. Todo ello, con el fin de solicitar las autorizaciones correspondientes de la masa salarial y relación de puestos de trabajo.
- Tras el estudio al efecto se ha llegado a la conclusión que no es posible la adhesión al plan de pensiones de la Generalitat.

Formación

- Dentro del Plan de Formación de la entidad se dispone de acciones transversales donde se incluyen todas las acciones formativas relacionadas con la igualdad entre sexos. Las personas que forman la Comisión de Igualdad van a realizar una serie de acciones formativas planificadas relacionadas con la materia. También se va a proceder a la difusión entre los Departamentos y Áreas de la entidad de las acciones formativas relacionadas con la igualdad.
- En el Plan de Formación de la entidad se disponen de criterios de preferencia del personal que haya estado ausente de su puesto de trabajo durante periodos prolongados con el fin de fomentar el reciclaje profesional.
- Se ha incluido en el “Manual de bienvenida” toda la información referente a la política de igualdad de oportunidades, incluyendo un enlace a la Política de igualdad y al propio documento del Plan de Igualdad en el que se hace referencia a todos los permisos retribuidos establecidos por la empresa para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Conciliación

- La entidad ha confeccionado una instrucción interna para conocimiento de todo el personal donde se establecen todos los permisos y licencias que dispone el personal conforme la legislación vigente y sus normas de desarrollo (IV-32). Se pretende dar a conocer los permisos y licencias, por una parte, así como la forma de acreditarlos y solicitarlos por parte de las personas que los requieran.
- Se va a realizar una encuesta entre el personal de la empresa para conocer las propuestas que se puedan adaptar como medidas de conciliación.
- La asignación de los turnos de trabajo y periodos de vacaciones se establecen conforme se estipula legalmente, y en aquellos casos donde es posible, el criterio de tener cargas familiares puede suponer la preferencia en la asignación de las vacaciones.
- El personal dispone de todos los beneficios sociales que le corresponden en situación de activo como en las situaciones de suspensión de la relación laboral en los casos de suspensión por riesgo de embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

Prevención del acoso

- En marzo de 2021 se incluye en la política de seguridad y salud, el compromiso de entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia laboral, especificando acoso moral, psicológico y sexual y es aprobada por la Dirección General.
- Con fecha marzo de 2021 se aprueba por la nueva Dirección General la política de la empresa, donde se especifica en firme el compromiso de Tolerancia 0 a cualquier tipo de violencia laboral. Se aprovecha para realizar campaña de difusión en el portal del empleado. Se realizan carteles para los centros fijos de trabajo, se realiza díptico informativo y se remite campaña vía Telegram al personal del PPIF.

Diagnóstico

- Se ha actualizado el protocolo incluyendo concepto de Violencia Laboral, con fecha de Edición de febrero de 2020, y está aprobado por Dirección General y todos los comités de seguridad y salud de la empresa.
- Ambos aspectos, carácter urgente y confidencialidad están incluidos en el protocolo de Violencia laboral PR-3102B. Así como la garantía de respeto y prohibición de represalias para todos los participantes en el proceso.
- En abril de 2023 se ha negociado en el seno de los Comités de Seguridad y Salud de las tres provincias el “Procedimiento de prevención y actuación ante el acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de resolución de Conflictos” PR-3102C. En dicho documento se realiza la adaptación al proceso de gestión interna de conflictos, se crea la Unidad de Resolución de Conflictos, así como se incluye en un documento integral la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Este documento fue revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad en reunión de 20 de abril de 2023.

Sensibilización y comunicación

- La empresa difunde su Plan de Igualdad mediante la publicación íntegra del mismo en el Portal VAERSA para que todo el personal pueda consultarlo en cualquier momento. Además, se va a desarrollar un documento audiovisual que suponga un resumen completo del plan, y que será difundido a toda la plantilla de la empresa, así como a las futuras incorporaciones.
- La empresa dispone la publicación del Plan de Igualdad en el portal VAERSA donde se asegura que toda la plantilla pueda tener acceso al mismo en todo momento. Se va a crear un acceso directo en el Portal destinado únicamente a Igualdad para que sea más accesible, donde se incluirá toda la documentación relativa a esta materia.
- La empresa ha realizado una encuesta sobre igualdad para que el personal, de forma anónima, pueda manifestar todo lo que estime necesario de modificación y/o mejora sobre el Plan de Igualdad. Las propuestas que se extraigan de las mismas se integrarán en el nuevo Plan de acciones de igualdad. La RLT también ha realizado una encuesta sobre la materia para expresar y trasladar todas las aportaciones que consideren.
- Se han revisado los documentos internos de la entidad para adaptarlos a un lenguaje inclusivo, modificándose los que se van publicando (bolsas de trabajo, ofertas públicas de empleo, anuncios en el portal...). También se están revisando y adaptando a un lenguaje inclusivo las diferentes aplicaciones informáticas de la entidad. De la misma forma se está actuando con las imágenes empleadas.
- Con la confección del expediente digital del personal se pretende disponer de la posibilidad de envío directo al personal de nuevo ingreso de una serie de información y documentación relacionada con la relación laboral (contrato de trabajo, fichas de prevención, modelo 145...), así como documentación interna de la empresa (manual de bienvenida, instrucciones internas...), donde se incluirán toda la documentación que afecta a la conciliación laboral y familiar.
- En el Manual de Bienvenida se hace referencia explícita a contenidos de igualdad y también se han incluido un enlace al Plan de Igualdad y otro a la Política de igualdad de la organización con el fin de que sean conocidos por todas las personas de nuevo acceso a la misma.
- En el “Objetivo General 8.1: Mejorar la comunicación tanto interna como externa.” del Plan de acción de RSC 2021-2023 de VAERSA se establecen las medidas a adoptar por la organización para la difusión, interna y externas, del contenido del Plan de Igualdad de la organización (Código ético, etc.) así como de las medidas y acciones que se van a emprender en esta materia. El Comité de RSC se reúne con una periodicidad trimestral para evaluar el cumplimiento y avance del Plan de acción.

Diagnóstico

C. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN (art. 8.2c del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico deban ser mejoradas. En el **Anexo II** se adjunta el Informe de Diagnóstico de situación de la Empresa.

Además, se ha remitido un cuestionario a los y las trabajadoras para recabar sus opiniones y propuestas, que han sido incorporadas a las acciones del Plan.

Áreas del diagnóstico

Se han analizado en este diagnóstico las siguientes áreas:

- 👉 Procesos de selección y contratación
- 👉 Clasificación Profesional
- 👉 Formación
- 👉 Promoción Profesional
- 👉 Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial
- 👉 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 👉 Infrarrepresentación femenina
- 👉 Retribuciones
- 👉 Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo
- 👉 Sensibilización y comunicación

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La estructura de la empresa se distribuye en dos colectivos de puestos de trabajo: los que conforman la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT), estos puestos constituyen la estructura general de la empresa, y estaría incluidos los puestos de los servicios burocráticos, los puestos de las plantas de residuos, y los puestos de las encomiendas estructurales según se estableció por las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 000973/2020 y 002467/2022; y los puestos que conforman la Relación de Puestos de Plantilla (en adelante RPP), que son los puestos de encomiendas no estructurales.

Para los puestos de la RPT, las posibles coberturas de los puestos se pueden hacer para sustituciones temporales (incapacidades temporales del personal, excedencias y permisos, licencias sin retribución, y similares), y se cubren los puestos de los Departamentos productivos que se deban dotar de personal para garantizar la efectiva prestación del servicio.

Diagnóstico

En el caso de los puestos de RPP tan sólo se cubren las ausencias que se puedan cubrir mediante la dotación presupuestaria de la encomienda, y se realiza mediante los mismos sistemas de selección anteriores para la RPT.

Para los puestos de la RPT, las posibles coberturas de los puestos se pueden hacer para sustituciones temporales se realizan mediante el llamamiento de personal mediante las bolsas de empleo temporal que dispone la empresa, y en casos muy concretos, que por la particularidad y/o concreción del perfil a dotar no se disponga de bolsa, mediante procesos de selección externos mediante recepción de candidaturas recibidas por LABORA y los colegios profesionales correspondientes o centros de formación de las titulaciones necesarias.

En el caso de vacantes que la persona titular del puesto no tenga en titularidad esa plaza, y tan sólo para los puestos de RPT, se cubren de forma definitiva mediante proceso de selección de Oferta Pública de Empleo conforme a los principios constitucionales de acceso al empleo público de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

De todas las coberturas temporales de puestos con una duración superior a un año, se establece la posibilidad de que el personal fijo de la empresa opte a estas coberturas mediante un sistema de “mejora de empleo” negociada con la representación legal de los trabajadores en la empresa. En estos casos el personal que pasa a ocupar estos puestos de forma interina hasta la dotación definitiva del puesto tiene reserva de su puesto de origen. Estas vacantes se ofrecen mediante un sistema de cobertura diferenciado del resto.

De los procesos de cobertura mediante concurso de méritos y promoción interna de los puestos se informa con carácter previo a la representación legal de los trabajadores en la empresa, así como en el momento de su publicación en el portal de empleo de la entidad mediante nota interna a todo el personal que se informa cada vez que se entra en el portal de la entidad.

Este proceso se realiza igualmente en el momento de publicación de los procesos de Oferta Pública de Empleo, bolsas de trabajo temporal o procesos externos.

No hay ningún tipo de barrera para la incorporación de mujeres a la entidad. Todos los procesos selectivos se realizan sin tener en consideración el sexo de las personas participantes. Los procesos de selección son *ciegos* al respecto del género, edad, nacionalidad, raza de las personas candidatas, valorándose únicamente aspectos objetivos y establecidos en las bases de cada convocatoria.

Se realizan bajo los principios constitucionales de acceso al empleo público de igualdad, mérito, capacidad y publicidad del proceso.

FORMACIÓN

El Plan de Formación se diseña conjuntamente entre los distintos Departamentos y Áreas de la entidad y el Departamento de Recursos Humanos. Se trasladan las necesidades de formación del personal en vista de los puestos que se ocupan, según los nuevos requerimientos de estos, las necesidades de actualización del personal.

Tras ello, se consensuan las acciones formativas solicitadas por el resto de la entidad con el fin de realizar un sondeo de oferta de las distintas entidades y centro formativos y adecuar a la mejor oferta de estos.

Existen dos fórmulas para detectar las necesidades formativas: una es la solicitud ad hoc por parte de las personas interesados y/o los Departamentos concretos, donde las acciones formativas son solicitadas según las ofertas formativas existentes o por cumplir unos requisitos concretos de los puestos de trabajo; y otra que viene derivada de criterios formativos de índole general, particularizada en cada Departamento y/o Área de la empresa, y que se determina mediante el Plan de Formación anual que se confecciona desde la entidad.

Diagnóstico

EJERCICIO	MUJERES	%	HOMBRES	%
2020	154	41,62%	216	58,38%
2021	341	28,25%	866	71,75%
2022	614	30,95%	1370	69,05%
2023	553	22,80%	1872	77,20%
TOTAL	1662	27,76%	4324	72,24%

La representación del personal por su sexo en cuanto la asistencia a las acciones formativas es prácticamente igual a la representación de los sexos en la empresa, al haber asistido una media en los últimos cuatro ejercicios del 27,76% de mujeres a las distintas acciones formativas de la empresa (el colectivo femenino supone el 32,00% del personal de la entidad), respecto del 72,24% de asistentes hombres (el colectivo masculino supone el 68,00% del personal de la entidad).

No se ha impartido formación sobre Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma concreta por VAERSA, sí disponiendo de dicha formación personal del Departamento de Recursos Humanos de VAERSA. Se han programado

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción del personal se realiza mediante dos tipos de procesos de selección: promoción interna, para los casos de vacantes de puestos de forma definitiva, y donde puede participar el personal fijo o fijo discontinuo de la plantilla de la empresa; o mejoras de empleo, para puestos temporales, donde pueden participar personal que, estando inscritas en las bolsas de trabajo temporal correspondiente, cumplen con los criterios acordados para estas mejoras de empleo con la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son los siguientes:

- el personal que desee promocionar debe cumplir con los requisitos de acceso al puesto, que son los que corresponden a la titulación académica del personal y otros requisitos del puesto.
- según la forma de provisión existe una prueba técnica al efecto en el caso de las bolsas de trabajo temporal, así como en el caso de las promociones internas para cobertura de vacantes definitivas.

Todos los procesos selectivos de la entidad disponen de Órgano Técnico de Selección (en el caso de los procesos de Oferta Pública de Empleo), o de Órgano de Seguimiento de la Bolsa (en el caso de las bolsas de trabajo temporal).

Las vacantes existentes se comunican mediante la aplicación informática de mejora de empleo que se aplica en las bolsas de trabajo temporal, o mediante publicación en el portal de empresa y en el de empleo, habiendo sido informada previamente la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa en su Comisión de Contratación.

Diagnóstico

CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORIA SALARIAL

La empresa dispone de un registro salarial que se adjunta a este documento como Anexo 7.

Introducción

El Art. 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

Esta auditoría, que pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa de manera transversal y completa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Además, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

Diagnóstico

Para la realización de la auditoría salarial de VAERSA han sido analizados los siguientes factores:

- 👉 Distribución del personal. Puesto de trabajo.
- 👉 Clasificación profesional.
- 👉 Antigüedad.
- 👉 Desempeño.
- 👉 Tipo de contrato.
- 👉 Horas de trabajo en el periodo de referencia. Tipo de jornada.
- 👉 Estudios.
- 👉 Situación personal. Beneficios sociales. Salario base.
- 👉 Retribuciones extra salariales. Complementos salariales totales. Complementos no salariales totales. Días con baja laboral.
- 👉 Retribuciones en especie. Planes de pensiones.

En la actualidad, la empresa dispone de los datos de la auditoría, el análisis y las acciones correctivas a emprender por la organización para subsanar las desigualdades detectadas, tras la realización de la primera auditoría retributiva por parte de una entidad externa. Esta auditoría retributiva fue revisada, analizada, discutida y finalmente aprobada por la Comisión de Igualdad en reuniones de 20 de abril, 3 de mayo y 5 de julio de 2023

Diagnóstico

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

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

DESCRIPCION MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Maternidad (actual prestación de nacimiento y cuidado de menor)	0	0,00%	0	0,00%	0
Paternidad (actual prestación de nacimiento y cuidado de menor)	0	0,00%	0	0,00%	0
Cesión al padre del permiso de paternidad (actual prestación de nacimiento y cuidado de menor)	*	*	*	*	*
Nacimiento y cuidado de menor	32	84,21%	6	15,79%	38
Adopción o acogimiento	0	0,00%	0	0,00%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00%	0	0,00%	0
Covid-19	2	100,00%	0	0,00%	2
Reducción de jornada por interés particular	1	100,00%	0	0,00%	1
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	31	83,78%	6	16,22%	37
Reducción de jornada por motivos familiares	4	80,00%	1	20,00%	5
Reducción de jornada por hijas/os discapac.	0	0,00%	1	100,00%	1
Excedencia por cuidado de hijo/a	5	71,43%	2	28,57%	7
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00%	5	100,00%	5
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia voluntaria	0	0,00%	4	100,00%	4
Excedencia voluntaria automática	4	66,67%	2	33,33%	6
Excedencia forzosa	1	20,00%	4	80,00%	5
Licencias no retribuidas	5	71,43%	2	28,57%	7
TOTAL	85	72,03%	33	27,97%	118

La empresa dispone de una serie de permisos retribuidos que contribuyen a la ordenación del tiempo de trabajo y a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. Se ofrece una descripción más detallada de los mismos en el Anexo del Plan de Igualdad dedicado al Diagnóstico.

Al ser una empresa donde el colectivo masculino es más numeroso a nivel general, los indicadores sobre el acceso a estos permisos retribuidos no tienen la relación directa del género en la misma proporción que el personal femenino.

Diagnóstico

Ayudas, bonificaciones y política social

Se aplican los criterios establecidos en la RESOLUCIÓN de 27 de abril de 2022, del conseller de Hacienda y Modelo Económico, por la que se dictan instrucciones y se dispone la publicación del VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público y sus convocatorias, a las bolsas de empleo temporal, así como a los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el sector público instrumental de la Generalitat.

En concreto, en todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 10 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, de conformidad con lo previsto en el artículo 64 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la función pública valenciana.

La convocatoria de las vacantes reservadas a personas con diversidad funcional se podrá realizar de forma conjunta o independiente al resto de procesos. En este sentido, podrán convocarse procedimientos selectivos independientes para el acceso de personas con diversidad funcional, con pruebas selectivas específicas que se adapten a las circunstancias concretas que determinen dicha diversidad.

Aquellas plazas no cubiertas por personas con diversidad funcional acrecerán a las convocadas en los restantes procesos afectados.

INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

Áreas en las que tienen las mujeres mayor presencia

En el colectivo de personal administrativo donde 50 de los 65 puestos de este colectivo está ocupado por mujeres (76,92% de representación femenina), así como respecto del personal Técnico, donde la representación está muy repartida respecto del género de las personas que los ocupan (49,51% de personas de género femenino y un 50,49% de género masculino), y aunque no haya mayor presencia femenina, al estar equiparados la ocupación de los puestos de igual forma entre sexos, se ha de destacar las Jefaturas de Áreas o Departamentos, donde el nivel de decisión y actuación ejecutiva es elevado y donde la presencia femenina es superior al nivel general de la empresa siendo del 40% cuando a nivel general es del 32,00%.

Áreas en las que tienen las mujeres menor presencia

Dentro de los Departamentos de Servicios y Obras y Proyectos hay dos niveles jerárquicos claramente masculinizados: las jefaturas intermedias y el personal no cualificados.

Respecto de las Jefaturas intermedias, aún sin ser el volumen total de los puestos significativo con el resto de la organización, sí que existen 26 puestos de los cuales cuatro están ocupado por una mujer (lo que supone el 15,38% de los puestos ocupados por mujeres).

En el caso del personal no cualificado el volumen es mucho mayor, ya que existen un total de 1063 puestos, de los cuales sólo 214 están ocupados por mujeres (el 25,21% de los puestos ocupados por mujeres).

Diagnóstico

RETRIBUCIONES

La entidad aplica las tablas salariales que establece la Generalitat dentro de sus diferentes resoluciones y acuerdos del Consell, ya sean por la Ley de Presupuestos de la Generalitat para cada ejercicio o por Decretos Leyes que emita la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Existe un procedimiento de actuación en caso de acoso, pactado con la representación legal desde el año 2012.

Las medidas negociadas con la representación de los trabajadores y las trabajadoras que se han o se están poniendo en marcha son las siguientes:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS
Procedimiento de Prevención y actuación en caso de violencia laboral y acoso.	Actualización del concepto de violencia laboral. Año 2021
Divulgación _ Campaña Sensibilización de todo tipo de violencia laboral	Carteles en centros de trabajo e información en el portal del empleado.

El proceso de denuncia Es el marcado en el Procedimiento interno PR-3102 PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y ACOSO LABORAL Rev. B., y la tipificación de las faltas es según nuestro convenio colectivo.

El protocolo no recoge medidas sancionadoras, las medidas sancionadoras se rigen por el régimen disciplinario de la empresa, si con la aplicación del protocolo se determina que existe acoso o falta laboral de algún tipo, se pasa a RRHH para que tipifique falta y gradúe sanción.

Riesgos laborales y salud laboral

No se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral.

Sí que hay implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres. Con la incorporación de la mujer a sectores históricamente representados únicamente por hombres, como es el caso de brigadas de silvicultura, se han adaptado en la medida que han ido surgiendo las necesidades, los EPI's, protectores de pecho, y complementos tales como el arnés de sujeción de las desbrozadoras a las características antropométricas de la población femenina.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad vigilará para que en las licitaciones de uniformidad laboral se incluye el corte femenino en las prendas. En el seno de esta misma Comisión se revisarán todas las incidencias al respecto de la uniformidad del personal y sus diferentes tallajes y patronajes con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación a cualquier persona según su género.

Diagnóstico

Mujeres en situación o riesgo de exclusión

No se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación o riesgo de exclusión con anterioridad a la Ley para la Igualdad. Tampoco está previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión

Convenio colectivo

No existe ninguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

La entidad dispone de un Área concreta de Responsabilidad Social Corporativa, donde se establecen las directrices de las políticas sociales de la empresa en materias como los hábitos de vida saludables como el ejercicio físico, la utilización de vehículos con 0 huella de carbono, campañas de sensibilización ambiental, divulgación en centros escolares de medidas a favor del medio ambiente...

La empresa dispone de una Comisión de Igualdad donde la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores junto con las personas designadas por la entidad conforman el órgano colegiado de toma de decisiones en materia de igualdad entre sexos.

Junto a ello, hay principios rectores en toda la entidad con el fin de evitar la discriminación entre sexos, como es el uso de lenguaje inclusivo en todas las publicaciones que se generan dentro de la entidad, así como establecer criterios generales para evitar la discriminación de colectivos, como pueden ser los procesos de selección.

Diagnóstico

D. ENCUESTA AL EQUIPO HUMANO

Además de la evaluación del II Plan de Igualdad y del Diagnóstico de situación, uno de los elementos que sirven para la identificación de las necesidades de la entidad es la encuesta realizada a los y las trabajadoras, de la que se desprenden una serie de conclusiones y se aportan nuevas acciones a incorporar al III Plan de Igualdad.

Se ha recibido la aportación de más de 130 personas trabajadoras de la organización de los que un 63% eran hombres y un 37% mujeres

Los datos más relevantes a las preguntas planteadas son los siguientes:

PREGUNTA	% SI	%NO	% NO LO SÉ
En VAERSA, ¿se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	65,7	7,3	27
En VAERSA, ¿tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	83,2	3,6	13,1
En VAERSA, ¿acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	70,3	7,2	22,5
En VAERSA, ¿promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	54,7	13,9	31,4
En VAERSA, ¿cobra menos que su compañero o compañera?	4,3	68,1	27,5
En VAERSA, ¿se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	59,1	24,8	16,1
En VAERSA, ¿se conocen las medidas de conciliación disponibles?	40,9	43,8	15,3
En VAERSA, ¿sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	49,3	39,9	11,6
En VAERSA, ¿es necesario un Plan de Igualdad?	59,9	17,5	22,6

Las áreas que mayoritariamente consideran que deben ser mejoradas son las de Concienciación y sensibilización, Acoso laboral, Formación, Conciliación y Promoción.

Diagnóstico

A. CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Dar mayor conocimiento sobre el Plan de Igualdad a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa a través de charlas, trípticos, etc.
- Comunicación interna clara y concisa para que todo el personal sea conocedor y pueda aportar en caso de ser necesario.
- Divulgar claramente y hacer accesible todas las propuestas que se piensan llevar a cabo antes de aprobarlas, y con un plazo de tiempo apropiado.
- Debe haber una concienciación en la materia por parte de los participantes del Plan (redacción, diagnóstico, etc.) y en todas las jefaturas de VAERSA.
- Participación de todos/as los/as trabajadores/as en el desarrollo y ejecución del mismo

Se coincide en que este es bloque temático donde se han realizado mayor número de sugerencias. Todas ellas quedan recogidas en las actuaciones del Plan de acción de VAERSA pero el problema es que casi ninguna se ha llevado a término a excepción de la publicación de la Política de igualdad y del Plan de Igualdad en el PortalVAERSA y la realización de un comunicado al respecto. Es una de las áreas de actuación en la que más se habrá de incidir en el próximo Plan de acción.

B. ACOSO LABORAL

- Plan contra el acoso, medidas y saber qué hacer cuando ocurre.
- Información generalizada sobre cómo actuar en casos de acoso o discriminación y un procedimiento claro.
- Medidas más claras ante el acoso. Protocolos de actuación concretos y transparentes.
- Plan de actuación en caso de violencia de género, protección a la mujer.
- Cursos sobre acoso sexual

Con este bloque temático ocurre lo mismo que en el anterior. Todas las medidas propuestas por los trabajadores y trabajadoras ya están contempladas en el Plan de acción y casi todas se han llevado a cabo. El problema ha sido la falta de difusión de estas medidas entre los trabajadores y trabajadoras lo que lleva al desconocimiento de las mismas.

Se propone realizar campañas de difusión de las acciones realizadas.

C. FORMACIÓN

- Desarrollo e implantación de un plan de formación en igualdad
- Ofrecer formación en materia de género a toda la plantilla, para concienciar a todos/as.
- Formación de igualdad. Cursos de lenguaje inclusivo (para hombres y mujeres).

VAERSA está en conversaciones con entidades formativas para la realización de un curso a medida sobre igualdad para el colectivo que decidamos. Entre todos los miembros de la Comisión de igualdad se elaborará un listado con aquellas personas que deban realizar esta acción formativa. Como idea inicial se propone que como mínimo debieran realizarlo todos los componentes de la Comisión de igualdad, una persona de cada departamento / área de la organización y todas las personas que componen el Departamento de RRHH ya que recae sobre ellas gran parte del contenido del Plan de Igualdad.

Diagnóstico

D. CONCILIACIÓN

- Mas conciliación familiar sobre todo a familias monoparentales, tanto para hombres como mujeres. Conciliación laboral familiar más reales
- El cumplimiento y aplicación del decreto que mejora la conciliación familiar en su totalidad,

Se promoverá la adopción de más medidas de conciliación contempladas en el Decreto 42/2019. La adopción de las mismas estará supeditada a los acuerdos que se alcancen en la Comisión Negociadora de VAERSA.

E. PROMOCIÓN

- Que hubiese un Plan de carrera para que la gente que lo deseara pudiese promocionar dentro de la empresa

Programa de actuación

Objetivos: La Dirección y los Comités de Empresa de VAERSA, una vez analizados los resultados del diagnóstico de la situación laboral de los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa, han acordado fijar estos objetivos fundamentales del Plan de Igualdad. Los siguientes objetivos plasmados en el presente II Plan de Igualdad de VAERSA en su apartado Programa de actuación componen los objetivos cualitativos y cuantitativos acordados por la Comisión Negociadora del presente Plan en cumplimiento de lo establecido en el art. 8.2e del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

Objetivo General: Garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la empresa y facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Objetivos Específicos:

- 1) Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- 2) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- 3) Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación.
- 4) Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- 5) Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- 6) Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- 7) Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.
- 8) Garantizar las acciones que eviten la violencia de género.

Medidas de actuación: Contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas a partir de los objetivos fijados en el Plan. El plazo de ejecución de las mismas se establecerá con relación a la vigencia del Plan. Así pues, distinguiremos entre corto, medio y largo plazo para aquellas actuaciones que se ejecuten en un plazo inferior a un año, entre 1 y 3 años y mayor de 3 años, respectivamente.

Las áreas temáticas de intervención son:

- 🔧 Selección y Contratación.
- 🔧 Clasificación y Promoción Profesional.
- 🔧 Retribución.
- 🔧 Formación.
- 🔧 Conciliación vida personal, familiar y laboral.
- 🔧 Prevención del acoso.
- 🔧 Sensibilización y Comunicación.



A group of stylized, colorful silhouettes of people in business attire, including suits and dresses, walking towards the right. The silhouettes are in various colors like blue, green, red, and purple. A solid yellow horizontal bar is positioned below the silhouettes, extending across the width of the page.

Selección y contratación

Selección y contratación

I. Objetivo Perseguido: «Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación».

Este objetivo forma parte y compone uno de los objetivos cualitativos y cuantitativos acordados por la Comisión Negociadora del presente Plan en cumplimiento de lo establecido en el art. 8.2e del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

II. Normativa de referencia: Art. 17.1 y 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, Art. 88 del Convenio Colectivo, Art. 5 Ley Orgánica 3/2007, Art. 3 de la Ley 9/2003 y Art. 8.2.e del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

III. Medidas ya implantadas en VAERSA: Los procedimientos PV-28 y PV-29 de VAERSA establecen el protocolo a seguir para la cobertura de vacantes. Con el fin de garantizar la imparcialidad y objetividad del proceso de selección, dicho procedimiento recoge las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación.

- El empleo de canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres mediante la publicación de la oferta de trabajo en el DOCV y en el Portal VAERSA.
- Utilizar un lenguaje no sexista en los anuncios de puestos vacantes.
- Se garantiza que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
- El programa informático de gestión de Recursos Humanos permite disgregar por sexo la información relativa al personal de la organización lo que permite realizar un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

IV. Medidas a Adoptar: No obstante, y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores:

PLAN DE ACCION

AREA TEMATICA DE ACTUACION	Selección y Contratación	FECHA Y Nº REVISION	abril 2025/Rev. G
OBJETIVO		INDICADOR DE SEGUIMIENTO	
La empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en el marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.		(Nº Mujeres contratadas x 100) Contrataciones realizadas Valor Meta: 60 máx. /40 min. por Dpto./Área	

DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	RESPONSABLE IMPLANTACION	FECHA EJECUCION	INDICADORES	OBSERVACIONES Y PROPUESTAS MEJORA
1. Potenciar que los Tribunales o Comités de Selección sean paritarios.	Integrantes de los Comités de selección	Dar traslado a los Departamentos/ Áreas implicados y a RR.HH. para que cumplan este requisito.	Integrantes de los Comités de selección Medios propios	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Nº integrantes masculinos = Nº integrantes femininos	- Comunicar esta decisión a la Comisión de contratación para que se proceda a su implantación en cada proceso.
2. Realizar un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Personal que aplica a un puesto en VAERSA	Reportar anualmente de los resultados a la Comisión de igualdad.	Personal de contratación del Departamento RRHH Medios propios	RRHH INFORMÁTICA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Nº solicitudes / contrataciones hombres Nº solicitudes / contrataciones mujeres	- Solicitar al Área de Informática el diseño y desarrollo de un informe que contenga los datos solicitados
3. Formar y sensibilizar a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.	Personal de RRHH dedicado a la selección de personal	Revisar la oferta formativa disponible en esa materia. <i>Formación del personal responsable del proceso</i>	Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Curso de formación para dicho personal	RRHH	1er SEMESTRE 2026	Nº responsables selección formados en igualdad/No total de responsables selección	- Contactar con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas para ver la oferta formativa gratuita que disponen
4. Vigilar el cumplimiento de las medidas de discriminación positiva en todos los procesos de contratación y sustitución incluyendo las adscripciones provisionales.	Personal que aplica a un puesto (contratación o sustitución) en VAERSA	Revisar estos aspectos para cada proceso de contratación y sustitución incluyendo las adscripciones provisionales.	Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Medios propios	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Supervisión del 100% de los procesos de contratación	-

Clasificación y Promoción profesional

Clasificación y Promoción Profesional

I. Objetivo Perseguido: «Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa».

Este objetivo forma parte y compone uno de los objetivos cualitativos y cuantitativos acordados por la Comisión Negociadora del presente Plan en cumplimiento de lo establecido en el art. 8.2e del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

II. Normativa de referencia: Art. 17.4, 22 y 24 del Estatuto de los Trabajadores, Art. 7 y 8 del Convenio Colectivo, Art. 5 de la Ley Orgánica 3/2007 y Art. 8.2.e del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

III. Medidas ya implantadas: VAERSA posee un sistema de Clasificación Profesional estructurado en Grupos Funcionales, Niveles de Calificación y Puestos de Trabajo.

La conjunción de estos conceptos determina la clasificación organizativa de cada trabajador/a y su correspondiente nivel retributivo.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

La relación de puestos de trabajo o plantilla a la que se refiere el artículo 18 del Decreto Ley 1/2011, del Consell, se refiere de toda evidencia a una recensión de los puestos objetivos de trabajo sin la particularización nominativa de los/as trabajadores/as que puedan ocuparlos en cada momento.

El Departamento de RRHH de VAERSA cuenta con la descripción de funciones de cada uno de los puestos de trabajo que conforman la estructura de la organización.

Esta clasificación se hace de forma objetiva y no discriminatoria, teniéndose únicamente en cuenta las responsabilidades y funciones propias de cada puesto de trabajo sin atender a diferencias de género.

Por su parte, en el Portal VAERSA se publican, en una sección diferente a las ofertas de trabajo de nueva creación, aquellos puestos de oferta de trabajo interna que se encuentran vigentes en cada momento. A estos sólo podrán acceder trabajadores/as en activo de la empresa.

El procedimiento a seguir para las promociones internas del personal es el mismo que el indicado anteriormente para los/las trabajadores/as de nueva incorporación.

Igualmente, en el momento de la determinación de plazas, son tenidas en cuenta las personas que hayan realizado cursos de formación impartidos en la empresa o fuera de la misma y que, por el buen aprovechamiento del mismo, demuestran aptitud para desarrollar varios tipos diferentes de trabajos. Con ello, VAERSA pretende estimular a sus trabajadores y trabajadoras a que continúen en el perfeccionamiento de su formación adquiriendo nuevos conocimientos o desarrollando más ampliamente los que poseen.

Las plazas, dependiendo del número de nivel, serán cubiertas por capacidad y mérito, a través de las pruebas que en cada caso determine la Empresa, para cada una de las categorías profesionales que la componen.

En la valoración de puestos de trabajo, la revisión de los mismos se realiza con criterios objetivos, claros y no discriminatorios.

IV. Medidas a Adoptar: No obstante, y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores:

PLAN DE ACCION

AREA TEMATICA DE ACTUACION	Clasificación y Promoción profesional	FECHA Y Nº REVISION	abril 2025/Rev. G
----------------------------	---------------------------------------	---------------------	-------------------

OBJETIVO	INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad	<u>(Nº Ascensos mujeres x 100)</u> Total ascensos realizados

DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	RESPONSABLE IMPLANTACION	FECHA EJECUCION	INDICADORES	OBSERVACIONES Y PROPUESTAS MEJORA
1. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los/as trabajadores/as.	Toda la plantilla	Elaboración de estadística de relación hombres/mujeres conciliación, comparándola con promociones/ascensos.	Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Medios propios	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Elaboración de estadística = SI	Intentar automatizar este proceso mediante una aplicación informática
2. Realizar un seguimiento sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubiesen adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.	Toda la plantilla	- Extracción anual de los datos referenciados. - Elaboración de estadística. - Listado de candidatos por sexo o % en cada nivel	Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Comisión de Igualdad Medios propios	RRHH y COMISIÓN DE IGUALDAD	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Nº hombres promocionados por nivel profesional Nº mujeres promocionadas por nivel profesional Nº medidas de igualdad adoptadas	Intentar automatizar este proceso mediante una aplicación informática



Retribución

Retribución

I. Objetivo Perseguido: «Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación».

Este objetivo forma parte y compone uno de los objetivos cualitativos y cuantitativos acordados por la Comisión Negociadora del presente Plan en cumplimiento de lo establecido en el art. 8.2e del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

II. Normativa de referencia: Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, Art. 5 del Convenio Colectivo, Art. 5 de la Ley Orgánica 3/2007, Art. 21 de la Ley 9/2003, y Art. 8.2.e del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre

III. Medidas ya implantadas: En VAERSA tenemos una estructura retributiva pública, clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

A nivel salarial, todos los trabajadores y las trabajadoras de VAERSA son retribuidos en función de su clasificación profesional.

Presupuestos de salarios en VAERSA

VAERSA efectúa, en cada ejercicio, una previsión de gastos de personal que desglosa en los siguientes capítulo: a) Personal de Estructura; b) Personal de Plantas de Tratamiento de Residuos; c) Personal empleado temporalmente en la ejecución de encomiendas: c.1.- Personal Fijo Discontinuo y c.2.- Personal Eventual.

La cifra resultante de la suma de estos conceptos de Gastos de Personal tiene, necesariamente, un carácter estimativo; puesto que una parte de dicha cifra está integrada por la apreciación del importe de los salarios de unas encomiendas cuyo gasto total de personal se ignora por VAERSA en el momento de elaborar la indicada previsión.

No obstante, conviene señalar que la previsión de Masa Salarial, elaborada por VAERSA con arreglo a los parámetros reseñados, ha venido ajustándose al gasto final efectivo, con una aproximación del 95%.

Sucede que la previsión de Masa Salarial que, en ejercicios anteriores, ha elaborado VAERSA ha experimentado una reducción sustancial en la Ley de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para cada ejercicio.

El volumen de gasto de personal eventual de VAERSA está vinculado estrechamente al número e importe, de las contrataciones adjudicadas a VAERSA por la Generalitat Valenciana. Es patente que las contrataciones que, en su caso, sean adjudicadas a VAERSA, no pueden ser previstas por esta empresa pública con un grado total de precisión, sino de forma aproximada.

En cierto modo, la eventual desviación, al alza, de los gastos de personal eventual de VAERSA, viene a representar una gestión positiva de la empresa, puesto que evidencia una actividad productiva superior a la razonablemente previsible.

Consecuentemente con todo ello, la provisión contenida en el artículo 8.3 del citado Decreto Ley 1/2011, en el sentido de que las empresas públicas – y, en lo que nos concierne VAERSA- no podrán adquirir compromisos en cuantía superior a la autorizada por la Ley de Presupuestos, o por sus modificaciones presupuestarias, habrá lógica y normativamente de ser entendida en el contexto de las peculiaridades de la gestión de VAERSA que han quedado pomenorizadas.

Desde VAERSA, se aplica una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

Se ha realizado la reestructuración de la nómina, detallando de una forma más clara los conceptos salariales existentes.

IV. Medidas a Adoptar: No obstante, y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores:

PLAN DE ACCION

AREA TEMATICA DE ACTUACION	Retribución	FECHA Y N° REVISION	abril 2025/Rev. G
----------------------------	-------------	---------------------	-------------------

OBJETIVO	INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación	<u>(Retribución media mujeres nueva incorporación)</u> (Retribución media hombres nueva incorporación) =>1

DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	RESPONSABLE IMPLANTACION	FECHA EJECUCION	INDICADORES	OBSERVACIONES Y PROPUESTAS MEJORA
1. Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.	Toda la plantilla	- Adaptar el sistema para la obtención de datos solicitados. - Extracción anual de la información.	Departamento RRHH Medios propios	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Nº análisis realizados mensualmente	Intentar automatizar este proceso mediante una aplicación informática
2. Realización de un estudio desglosado de las retribuciones por sexo, categoría / puesto de trabajo	Toda la plantilla	- Adaptar el sistema para la obtención de datos solicitados. - Realizar el estudio respetando, en todo caso, el derecho a la protección de los datos de carácter personal de los/as trabajadores/as.	Departamento RRHH Medios propios	RRHH	2º SEMESTRE 2026	Realización de estudio = SI	-
3. Identificación de desigualdades salariales	Toda la plantilla	- Realizar un estudio desglosado para detectar las desigualdades salariales. - Determinar si existe dicha desigualdad.	Departamento RRHH Medios propios	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Realización de estudio = SI Nº desigualdades	Para todas las categorías profesionales de VAERSA y por género

DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	RESPONSABLE IMPLANTACION	FECHA EJECUCION	INDICADORES	OBSERVACIONES Y PROPUESTAS MEJORA
4. Igualar salarios en los casos detectados	Toda la plantilla	- Notificar las desigualdades a la Conselleria competente en la materia. - Corregir las desigualdades, en caso de mediar su aprobación.	Departamento RRHH Medios propios	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Nº desigualdades aprobadas Conselleria (Nº desigualdades corregidas / Nº desigualdades aprobadas Conselleria) *100	Estudiar la posibilidad de que esto se materialice a través de una ampliación del presupuesto



Formación

Formación

I. Objetivo Perseguido: «Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género».

Este objetivo forma parte y compone uno de los objetivos cualitativos y cuantitativos acordados por la Comisión Negociadora del presente Plan en cumplimiento de lo establecido en el art. 8.2e del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

II. Normativa de referencia: Art. 4.2.b) y Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, Art. 22 del Convenio Colectivo, Art. 5 de la Ley Orgánica 3/2007, y Art. 8.2.e del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

III. Medidas ya implantadas en VAERSA: Dado que la formación constituye un derecho y un deber del/la trabajador/a, la Dirección de la Empresa con el acuerdo del Comité, elaborará anualmente un Plan Integrado de Formación dirigido a conseguir el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la empresa y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

A este respecto, la empresa posibilita el acceso a la formación en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, facilitando en la medida de lo posible que no dificulten la conciliación con su vida personal y familiar.

En materia formativa, VAERSA otorga los siguientes beneficios:

- 👉 La Empresa asume el coste del Plan Anual de Formación.
- 👉 La programación de los cursos que del mismo se deriven se tratará de organizar dentro de la jornada laboral.
- 👉 Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa (publicación en la intranet), de modo que ésta cuente con unos conocimientos que permitan la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción profesional.

La Empresa tiene implantadas herramientas de gestión de R.R.H.H. para detectar, entre otras cosas, las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto y, fundamentalmente, de cara a la promoción. El desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras es la finalidad principal de estos sistemas.

Del mismo modo, la Empresa, dentro de su Sistema de Gestión de la Calidad, dispone de un procedimiento que regula de forma integral el proceso de solicitud de acciones formativas, así como su posterior evaluación y análisis del aprovechamiento de las mismas por parte de los/as trabajadores/as.

La Empresa garantiza la igualdad de acceso al Plan de formación de VAERSA a hombres y mujeres. Así queda recogido en la normativa del Plan de formación de VAERSA, donde se indica que el acceso a la formación está abierto a todos/as los/as trabajadores/as de la empresa sin diferenciación por sexo.

IV. Medidas a Adoptar: No obstante, y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores:

PLAN DE ACCION

AREA TEMATICA DE ACTUACION	Formación	FECHA Y Nº REVISION	abril 2025/Rev. G
OBJETIVO		INDICADOR DE SEGUIMIENTO	
La empresa se compromete a garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.		<u>(Nº horas Formación por trabajadora)</u> <u>(Nº horas formación por trabajador)</u> =>1	

DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	RESPONSABLE IMPLANTACION	FECHA EJECUCION	INDICADORES	OBSERVACIONES Y PROPUESTAS MEJORA
1. Realización de cursos, jornadas, etc., que traten específicamente el tema de la igualdad de oportunidades y que vayan dirigidos, en general a todo el personal de la empresa y de forma específica a determinados colectivos.	Toda la plantilla	- Revisar la oferta formativa. - Realización de cursos por parte de los/as trabajadores/as de la empresa. Cada año lo realizarán grupos distintos de trabajadores/as.	Departamento de RRHH Integrantes de la Comisión de igualdad Medios propios Acciones formativas	RRHH	1er SEMESTRE 2026	(Nº cursos igualdad/Nº total cursos)*100	- Formación en horario laboral (autoformación). - Formar en primer lugar a los mandos intermedios, para que comprendan la importancia de la igualdad, ya que son los que directamente tratan con los peones en campo o en las plantas.
2. Formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.	Dirección Dptos./Áreas Mandos Intermedios	- Revisar la oferta formativa. - Realización de cursos por parte de los/as directivos/as de la empresa.	Personal Directivo de VAERSA Medios propios	RRHH	2º SEMESTRE 2026	(Nº personas directivas formados en igualdad / Nº personas directivas)*100	- Los directivos deben realizar la formación junto a los integrantes de la comisión de igualdad, para fomentar el debate de los distintos puntos de vista.
3. Posibles aspectos de mejora y de posibilidades formativas (online) que permitan compatibilizar situaciones sensibles en materia de conciliación como las excedencias, maternidades o reducciones de jornada.	Toda la plantilla	- Instaurar formación on-line. - Creación de una aplicación informática de las acciones formativas ofertadas.	Área Informática Departamento de RRHH Medios propios	INFORMÁTICA	2º SEMESTRE 2026	Nº cursos online Creación aplicación informática formación = SI	- Para el personal mencionado en el punto anterior, facilitar algún medio para formarse online (Tablet o similar que sea exclusivamente para formación). - Difusión y accesibilidad a la oferta formativa pública desde el Portal



Conciliación

Conciliación

I. Objetivo Perseguido: «Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral».

Este objetivo forma parte y compone uno de los objetivos cualitativos y cuantitativos acordados por la Comisión Negociadora del presente Plan en cumplimiento de lo establecido en el art. 8.2e del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

II. Normativa de referencia: Artículos 34.8, 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, Artículos 10 y 11 del Convenio Colectivo, Decreto 42/2019, Artículos 8 y 44 de la Ley Orgánica 3/2007, y Art. 8.2.e del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

III. Medidas ya implantadas en VAERSA: VAERSA se compromete a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. De esta manera, la Empresa promoverá prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

De acuerdo a lo anterior, la Empresa ya tiene implantadas algunas acciones en este sentido:

- ☞ Flexibilidad horaria: para todos los/as trabajadores/as de la organización y flexibilidad horaria reducida para todas aquellas personas que por motivos familiares lo hayan solicitado.
- ☞ Mejora en las condiciones de disfrute de los permisos legales.
- ☞ Jornada Intensiva: El personal de oficinas disfruta anualmente un máximo de 16 semanas (en la actualidad se está estudiando la posibilidad de retomar la jornada intensiva de 20 semanas) centradas en la época estival. La empresa se compromete a planificar la organización del trabajo de forma que permita el máximo disfrute de la misma.
- ☞ Vacaciones anuales: se disfrutarán centradas en los meses estivales, lo cual posibilita su coincidencia con el período no lectivo escolar.
- ☞ Todo el personal dispone de días de libre disposición para asuntos propios según marca la legislación vigente.
- ☞ Portal VAERSA: gracias al cual los trabajadores y las trabajadoras cuentan con acceso remoto a los contenidos del mismo.
- ☞ Revisión médica anual gratuita.
- ☞ Asimismo, en el Portal VAERSA se facilita el acceso a enlaces de promociones para trabajadores/as de VAERSA.
- ☞ Listado de solicitudes y permisos que se detallan en el Anexo que figura al final del presente Plan de Igualdad.

IV. Medidas a Adoptar: No obstante, y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores:

PLAN DE ACCION

AREA TEMATICA DE ACTUACION	Conciliación	FECHA Y Nº REVISION	abril 2025/Rev. G
----------------------------	--------------	---------------------	-------------------

OBJETIVO	INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.	$\frac{\text{(Nº medidas implantadas x 100)}}{\text{Total medidas propuestas}}$

DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	RESPONSABLE IMPLANTACION	FECHA EJECUCION	INDICADORES	OBSERVACIONES Y PROPUESTAS MEJORA
1. Garantizar que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.	Toda la plantilla	- Elaborar información actual de las medidas de conciliación para la plantilla. - Posibilitar su difusión por medios accesibles a toda la plantilla	Departamento de RRHH Área de Informática Community Manager Medios propios	RRHH INFORMÁTICA COMUNICACIÓN	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Nº información referente a medidas de conciliación Nº de publicaciones de medidas	- Elaboración catálogo medidas conciliación - Actualización de medidas e introducción de nuevas
2. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.	Toda la plantilla	- Realización de encuesta a través del PortalVaersa para identificar las propuestas de medidas de conciliación que realicen los/as empleados/as.	Departamento de RRHH Área de Informática Medios propios	RRHH INFORMÁTICA	1er SEMESTRE 2026	Realización de encuesta = SI	- Trabajar todas las propuestas recibidas - Recordatorio del buzón de sugerencias para nuevas propuestas - Realización de nueva encuesta a los 2 o 3 años
3. Adaptación al Decreto 42/2019 en materia de regulación de la jornada de trabajo para facilitar la conciliación.	Toda la plantilla	- Estudio de la viabilidad legal. - Establecer el procedimiento, para encauzar estas solicitudes.	Departamento de RRHH Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios Comisión Negociadora	RRHH SISTEMAS DE GESTION Y RSC	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Realización de estudio = SI Redacción de procedimiento = SI	- Creación equipo de personas que cubra esta medida - Tener en cuenta esta circunstancia a la hora de elaborar calendarios laborales, y distribución de turnos

DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	RESPONSABLE IMPLANTACION	FECHA EJECUCION	INDICADORES	OBSERVACIONES Y PROPUESTAS MEJORA
4. Estudiar la posibilidad de regular una <u>bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable</u> en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida a la atención a medidas de conciliación personal y familiar.	Toda la plantilla	Aplicar los términos de la 3ª Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.	Departamento de RRHH Medios propios	RRHH	2º SEMESTRE 2026	Realización del estudio = SI	- Se deberán establecer los criterios para su aplicación
5. Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares, siempre que no implique perjuicio para otros/as trabajadores/as (art. 14-7.5 del CC).	Toda la plantilla	- Estudio de las solicitudes presentadas. - Respuesta a las solicitudes.	Departamento de RRHH Medios propios	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Realización del estudio = SI Nº de solicitudes respondidas	- Se deberá realizar un estudio pormenorizado cada uno de los casos
6. Posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida.	Toda la plantilla	- Detectar situaciones en las que no hay jornada continua. - Estudiar la viabilidad de su implantación. - Suprimir la jornada partida siempre que sea viable según la legalidad vigente.	Departamento de RRHH Medios propios	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Nº de casos de jornada partida Realización del estudio = SI Nº de casos de jornada partida suprimida	- Nos deberemos centrar en las unidades móviles del Plan de Prevención de Incendios Forestales ya que es el colectivo con mayor número de casos.
7. Promover que los cursos de formación se realicen dentro de la jornada laboral y la realización de formación online.	Toda la plantilla	- Estudiar la viabilidad de su implantación.	Departamento de RRHH Medios propios	RRHH	2º SEMESTRE 2026	Realización del estudio = SI Nº cursos online	- Habilitar sala en VAERSA con ordenadores para facilitar formación online en horario laboral

Prevención del acoso

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

I. Objetivo Perseguido: «Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, aplicando el protocolo de actuación para estos casos».

Este objetivo forma parte y compone uno de los objetivos cualitativos y cuantitativos acordados por la Comisión Negociadora del presente Plan en cumplimiento de lo establecido en el art. 8.2e del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

II. Normativa de referencia: Art. 4.2.e) y 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, Artículos 20 y 21 del Convenio Colectivo, Artículos 7, 12.3 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, y Art. 8.2.e del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

III. Medidas ya implantadas en VAERSA: la Empresa se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral o sexual en el trabajo. En este sentido contempla el acoso sexual como FALTA MUY GRAVE, llegando incluso a sancionar su realización con DESPIDO.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las organizaciones laborales, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Dentro de este contexto que nos marca la Ley 31/95, VAERSA se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los/as trabajadores/as y en especial el proceso de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

El acoso laboral, ya sea sexual o psicológico, producido en la actividad laboral o con ocasión de la misma, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en esta organización, comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos las medidas correctoras y de protección a las víctimas pertinentes.

Para el desarrollo de todo lo expuesto anteriormente el Área de Prevención de Riesgos Laborales de VAERSA cuenta con un “Protocolo para la Prevención y Procedimiento contra el acoso laboral” (Anexo 2).

La Política de Prevención de Riesgos Laborales de VAERSA incluye la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. De igual manera se quiere dejar constancia que VAERSA rechaza cualquier acto de violencia de género.

IV. Medidas a Adoptar: No obstante, y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores:

PLAN DE ACCION

AREA TEMATICA DE ACTUACION	Acoso sexual y Acoso por razón de sexo	FECHA Y N° REVISION	abril 2025/Rev. G
----------------------------	--	---------------------	-------------------

OBJETIVO	INDICADOR DE SEGUIMIENTO
La empresa se compromete a prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, aplicando el protocolo de actuación para estos casos y mejorándolo con las acciones que recoge este Plan de acción al respecto.	Implantación del procedimiento

DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	RESPONSABLE IMPLANTACION	FECHA EJECUCION	INDICADORES	OBSERVACIONES Y PROPUESTAS MEJORA
1. Mantener actualizado el protocolo de actuación que regula el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y que incluye su definición, un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras.	Toda la plantilla	- Revisión y actualización del protocolo.	SPP de PRL Medios propios	SPP de PRL	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Revisión y actualización protocolo actuación = SI	Actualizar el protocolo aumentando el ámbito de prevención, incluyendo cualquier tipo de violencia laboral tanto interna como externa.
2. Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.	Toda la plantilla	- Establecimiento de medidas que contemplen estas circunstancias	SPP de PRL Medios propios	SPP de PRL	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Nº medidas implantadas	Se garantiza el carácter urgente con plazos muy breves, de la misma manera se garantiza la confidencialidad de todo el proceso
3. Realizar acciones para la difusión y comunicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla	Toda la plantilla	- Envío de circulares, publicidad en el PortalVaersa	SPP de PRL	SPP de PRL	1er SEMESTRE 2026	Nº medidas implantadas	-----



Sensibilización y Comunicación

Sensibilización y Comunicación

I. Objetivo Perseguido: «Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades».

Este objetivo forma parte y compone uno de los objetivos cualitativos y cuantitativos acordados por la Comisión Negociadora del presente Plan en cumplimiento de lo establecido en el art. 8.2e del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

II. Medidas ya implantadas en VAERSA: Los principios de «Igualdad de Género» y «Conciliación de la vida personal, familiar y laboral» aparecen recogidos dentro de los valores corporativos de VAERSA. Asimismo, estos principios también se recogen en la Política de Igualdad de la Empresa.

También se ha elaborado una “Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista” (Anexo 3).

VAERSA, dentro del desarrollo de su Política de Responsabilidad Social Corporativa comunica y realiza actuaciones encaminadas a:

- Mejora del entorno social.
- Respeto a los derechos humanos.
- Diseño e implantación del código de conducta en la organización.
- Desarrollo del Plan de Igualdad de oportunidades

III. Medidas a Adoptar: No obstante, y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores:

PLAN DE ACCION

AREA TEMATICA DE ACTUACION	Sensibilización y Comunicación	FECHA Y Nº REVISION	abril 2025/Rev. G
----------------------------	--------------------------------	---------------------	-------------------

OBJETIVO	INDICADOR DE SEGUIMIENTO
La empresa se compromete a difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas

DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	RESPONSABLE IMPLANTACION	FECHA EJECUCION	INDICADORES	OBSERVACIONES Y PROPUESTAS MEJORA
1. Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	Toda la plantilla	- Sesiones informativas a toda la empresa sobre el Plan de Igualdad (contenido, objetivos, acciones a emprender etc.)	Integrantes de la Comisión de igualdad Medios propios	SISTEMAS DE GESTION Y RSC	2º SEMESTRE 2026	(Nº asistentes a sesiones/Plantilla)*100	- Elaboración de un documento en el que aparezca la información a comunicar referente al Plan de Igualdad.
2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios, intranet, etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla	Toda la plantilla	- Establecer en el Portal VAERSA, los mensajes y anuncios que se precisen para que todo el personal esté informado en todo momento de la integración en igualdad.	Integrantes de la Comisión de igualdad Área de Informática Medios propios	INFORMÁTICA	2º SEMESTRE 2026	Nº publicaciones mes	- Mejora de los canales de comunicación mediante la recogida de sugerencias. - Crear un apartado en nuestro Portal destinado exclusivamente a la igualdad.
3. Informar periódicamente del desarrollo del Plan de Igualdad.	Toda la plantilla	- Informar trimestralmente a la organización a través de comunicados en el Portal VAERSA, del desarrollo del Plan de Igualdad.	Integrantes de la Comisión de igualdad Medios propios	SISTEMAS DE GESTION Y RSC	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Nº publicaciones trimestrales	- Aportar las actas de la Comisión de igualdad a la documentación ya existente en el Portal.

DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	RESPONSABLE IMPLANTACION	FECHA EJECUCION	INDICADORES	OBSERVACIONES Y PROPUESTAS MEJORA
4. Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.	Toda la plantilla	- Realización de encuestas sobre igualdad	Área de Informática Área de Sistemas de gestión y RSC Herramienta informática	INFORMÁTICA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Nº encuestas respondidas / Nº encuestas enviadas	- Potenciar el uso del buzón de sugerencias.
5. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.	Toda la plantilla	- Inclusión del sello con el visado de igualdad en todas las comunicaciones	Área de Informática Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios Material imprenta	SISTEMAS DE GESTION Y RSC INFORMATICA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	(Comunicaciones con visado/Total comunicaciones)*100	- Revisar que la documentación siempre incluya el logo del visado de igualdad.
6. Crear una imagen respecto al sexo menos representado, en este caso la mujer, en la publicidad de la empresa, en las imágenes empleadas en la web, vídeos corporativos, catálogos, etc.	Toda la plantilla	- Inclusión de imágenes de mujeres en todas las comunicaciones	Área de Informática Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios Material imprenta	SISTEMAS DE GESTION Y RSC INFORMATICA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	(Comunicaciones con imágenes femeninas /Total comunicaciones)*100	- Revisar que la documentación siempre incluya este tipo de imágenes
7. Comunicar efectivamente a la plantilla las medidas de conciliación laboral y familiar (no sólo a través de Internet)	Toda la plantilla	- Elaborar relación de medidas de conciliación a disposición de los/as trabajadores/as. - Comunicación Vía postal	Personal del Departamento de RRHH Community manager Medios propios Envíos postales	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Nº comunicados medidas conciliación	- Comunicación de todas las actualizaciones referentes a medidas de conciliación.
8. En la RSC, incluir acciones de Comunicación y Sensibilización referentes al Plan de Igualdad	Toda la plantilla	- incluir acciones de Comunicación y Sensibilización del Plan de Igualdad en el Plan de acción de RSC de VAERSA	Integrantes del Comité de RSC de VAERSA Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios	SISTEMAS DE GESTION Y RSC	2º SEMESTRE 2026	Nº acciones de comunicación y sensibilización en el Plan de acción de RSC de VAERSA	-

PRESUPUESTO IMPLANTACION (art. 8.2.g del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)

El presupuesto global estimado para la implantación del Plan de Igualdad de VAERSA es el correspondiente a las horas de dedicación del personal de la empresa para su ejecución, ya que todas las actuaciones y propuestas de mejora recogidas en el Plan de acción se realizarán con medios propios.

La actuación relacionada con “Formar y sensibilizar a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades” se procurará que se realice a través de la oferta formativa del IVAP o de la oferta formativa de la Escuela Virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que son de carácter gratuito.

PRESUPUESTO DE IMPLANTACIÓN

AREA DE ACTUACIÓN	DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	PRESUPUESTO ESTIMADO
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1. Potenciar que los Tribunales o Comités de Selección sean paritarios.	Integrantes de los Comités de selección	Dar traslado a los Departamentos/ Áreas implicados y a RR.HH. para que cumplan este requisito.	Integrantes de los Comités de selección Medios propios	10 horas técnico = 248,20€
	2. Realizar un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Personal que aplica a un puesto en VAERSA	Reportar anualmente de los resultados a la Comisión de igualdad.	Personal de contratación del Departamento RRHH Medios propios	10 horas técnico = 248,20€
	3. Formar y sensibilizar a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.	Personal de RRHH dedicado a la selección de personal	Revisar la oferta formativa disponible en esa materia. Formación del personal responsable del proceso	Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Curso de formación para dicho personal	SIN COSTE (se realizarán cursos subvencionados por el IVAP o cualquier otro organismo público)
	4. Vigilar el cumplimiento de las medidas de discriminación positiva en todos los procesos de contratación y sustitución incluyendo las adscripciones provisionales.	Personal que aplica a un puesto (contratación o sustitución) en VAERSA	Revisar estos aspectos para cada proceso de contratación y sustitución incluyendo las adscripciones provisionales.	Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Medios propios	30 horas técnico = 744,60€

AREA DE ACTUACIÓN	DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	PRESUPUESTO ESTIMADO
CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	5. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los/as trabajadores/as.	Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA	Elaboración de estadística de relación hombres/mujeres conciliación, comparándola con promociones/ascensos.	Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Medios propios	35 horas técnico = 868,70€
	6. Realizar un seguimiento sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubiesen adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.	Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA	- Extracción anual de los datos referenciados. - Elaboración de estadística. - Listado de candidatos por sexo o % en cada nivel	Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Comisión de Igualdad Medios propios	25 horas técnico = 620,50€
AREA DE ACTUACIÓN	DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	PRESUPUESTO ESTIMADO
RETRIBUCIÓN	1. Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.	Toda la plantilla	- Adaptar el sistema para la obtención de datos solicitados. - Extracción anual de la información.	Departamento RRHH Medios propios	25 horas técnico = 620,50€
	2. Realización de un estudio desglosado de las retribuciones por sexo, categoría / puesto de trabajo	Toda la plantilla	- Adaptar el sistema para la obtención de datos solicitados. - Realizar el estudio respetando, en todo caso, el derecho a la protección de los datos de carácter personal de la plantilla.	Departamento RRHH Medios propios	30 horas técnico = 744,60€
	3. Identificación de desigualdades salariales	Toda la plantilla	- Realizar un estudio desglosado para detectar las desigualdades salariales. - Determinar si existe dicha desigualdad.	Departamento RRHH Medios propios	50 horas técnico = 1241,00€
	4. Igualar salarios en los casos detectados	Toda la plantilla	- Notificar las desigualdades a la Conselleria competente en la materia. - Corregir las desigualdades, en caso de mediar su aprobación.	Departamento RRHH Medios propios	10 horas técnico = 248,20€

AREA DE ACTUACIÓN	DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	PRESUPUESTO ESTIMADO
FORMACIÓN	1. Realización de cursos, jornadas, etc., que traten específicamente el tema de la igualdad de oportunidades y que vayan dirigidos, en general a todo el personal de la empresa y de forma específica a determinados colectivos.	Toda la plantilla	- Revisar la oferta formativa. - Realización de cursos por parte de los/as trabajadores/as de la empresa. Cada año lo realizarán grupos distintos de trabajadores/as.	Departamento de RRHH Integrantes de la Comisión de igualdad Medios propios Acciones formativas	SIN COSTE (se realizarán cursos subvencionados por el IVAP o cualquier otro organismo público)
	2. Formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.	Toda la plantilla	- Revisar la oferta formativa. - Realización de cursos por parte de los/as directivos/as de la empresa.	Personal Directivo de VAERSA Medios propios	SIN COSTE (se realizarán cursos subvencionados por el IVAP o cualquier otro organismo público)
	3. Posibles aspectos de mejora y de posibilidades formativas (online) que permitan compatibilizar situaciones sensibles en materia de conciliación como las excedencias, maternidades o reducciones de jornada.	Toda la plantilla	- Instaurar formación on-line. - Creación de una aplicación informática de las acciones formativas ofertadas.	Área Informática Departamento de RRHH Medios propios	Estudio formación on-line: 20 horas técnico = 496,40€ Aplicación informática: 25 horas técnico = 620,50€

AREA DE ACTUACIÓN	DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	PRESUPUESTO ESTIMADO
CONCILIACIÓN	1. Garantizar que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.	Toda la plantilla	- Elaborar información actual de las medidas de conciliación para la plantilla. - Difusión por medios accesibles a toda la plantilla	Departamento de RRHH Área de Informática Community Manager Medios propios	Elaboración información: 15 horas técnico = 372,20€ Difusión vía web: 2 horas técnico = 49,64€ 700 envíos postales = 490€
	2. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.	Toda la plantilla	- Realización de encuesta a través del PortalVaersa para identificar las propuestas de medidas de conciliación que realice la plantilla.	Departamento de RRHH Área de Informática Medios propios	Elaboración encuesta: 20 horas técnico = 496,40 Desarrollo informático: 20 horas técnico = 496,40€
	3. Adaptación al Decreto 42/2019 en materia de regulación de la jornada de trabajo para facilitar la conciliación.	Toda la plantilla	- Estudio de la viabilidad legal. - Establecer el procedimiento, para encauzar estas solicitudes.	Departamento de RRHH Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios	Estudio viabilidad: 25 horas técnico = 620,50€ Establecer procedimientos: 25 horas técnico = 620,50€
	4. Estudiar la posibilidad de regular una <u>bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable</u> en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida a medidas de conciliación personal y familiar.	Toda la plantilla	Aplicar los términos de la 3ª Resolución de 22/03/18, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.	Departamento de RRHH Medios propios	Estudio de viabilidad: 50 horas técnico = 1.241,00€
	5. Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares, siempre que no implique perjuicio para otros/as trabajadores/as (art. 14-7.5 del CC).	Toda la plantilla	- Estudio de las solicitudes presentadas. - Respuesta a las solicitudes.	Departamento de RRHH Medios propios	30 horas técnico = 744,60€
	6. Posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida.	Toda la plantilla	- Detectar situaciones en las que no hay jornada continua. - Estudiar la viabilidad de su implantación. - Suprimir la jornada partida siempre que sea viable según la legalidad vigente.	Departamento de RRHH Medios propios	30 horas técnico = 744,60€
	7. Promover que los cursos de formación se realicen dentro de la jornada laboral y la realización de formación online.	Toda la plantilla	- Estudiar la viabilidad de su implantación.	Departamento de RRHH Medios propios	15 horas técnico = 372,20€

AREA DE ACTUACIÓN	DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	PRESUPUESTO ESTIMADO
PREVENCIÓN DEL ACOSO	1. Mantener actualizado el protocolo de actuación que regula el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y que incluye su definición, un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras.	Toda la plantilla	- Revisión y actualización del protocolo.	SPP de PRL Medios propios	5 horas técnico = 124,10€
	2. Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.	Toda la plantilla	- Establecimiento de medidas que contemplen estas circunstancias	SPP de PRL Medios propios	10 horas técnico = 248,20€
	3. Realizar acciones para la difusión y comunicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla	Toda la plantilla	- Envío de circulares y publicidad en PortalVaersa	Área PRL	10 horas técnico = 248,20€

AREA DE ACTUACIÓN	DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	PRESUPUESTO ESTIMADO
SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	1. Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	Toda la plantilla	- Sesiones informativas a toda la empresa sobre el Plan de Igualdad (contenido, objetivos, acciones a emprender etc.)	Integrantes de la Comisión de igualdad Medios propios	10 sesiones informativas de 1 hora de duración impartidas por 2 técnicos: 20 horas técnico = 496,40€
	2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: instituir la sección de “Igualdad de oportunidades” en el tablón de anuncios, intranet, etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla	Toda la plantilla	- Establecer en el Portal VAERSA, los mensajes y anuncios que se precisen para que todo el personal esté informado en todo momento de la integración en igualdad.	Integrantes de la Comisión de igualdad Área de Informática Medios propios	20 horas técnico = 496,40€
	3. Informar periódicamente del desarrollo del Plan de Igualdad.	Toda la plantilla	- Informar trimestralmente a la organización a través de comunicados en el Portal VAERSA, del desarrollo del Plan de Igualdad.	Integrantes de la Comisión de igualdad Medios propios	8 horas técnico = 198,56€
	4. Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.	Toda la plantilla	- Realización de encuestas sobre igualdad	Área de Informática Área de Sistemas de gestión y RSC Herramienta informática	Diseño encuesta: 50 horas técnico = 1.241,00€ Análisis de datos: 50 horas técnico = 1.241,00€
	5. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad, si se diera tal situación.	Toda la plantilla	- Inclusión del sello con el visado de igualdad en todas las comunicaciones	Área de Informática Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios Material imprenta	10 horas técnico = 248,20€ Material imprenta (inclusión del logo en papelería) = 2.000€

AREA DE ACTUACIÓN	DESCRIPCION DE LA ACCION	DESTINATARIOS/AS	METODOLOGIA	RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONOMICOS	PRESUPUESTO ESTIMADO
SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	6. Crear una imagen respecto al sexo menos representado, en este caso la mujer, en la publicidad de la empresa, en las imágenes empleadas en la web, vídeos corporativos, catálogos, etc.	Toda la plantilla	- Inclusión de imágenes de mujeres en todas las comunicaciones	Área de Informática Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios Material imprenta	10 horas técnico = 248,20€
	7. Comunicar efectivamente a la plantilla las medidas de conciliación laboral y familiar (no sólo a través de Internet)	Toda la plantilla	- Elaborar relación de medidas de conciliación a disposición de los/as trabajadores/as. - Comunicación Vía postal	Personal del Departamento de RRHH Community manager Medios propios Envíos postales	15 horas técnico = 372,30€ 700 envíos postales = 490€
	8. En la RSC, incluir acciones de Comunicación y Sensibilización referentes al Plan de Igualdad	Toda la plantilla	- incluir acciones de Comunicación y Sensibilización del Plan de Igualdad en el Plan de acción de RSC de VAERSA	Integrantes del Comité de RSC de VAERSA Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios	5 horas técnico = 124,10€

PRESUPUESTO TOTAL

AREA DE ACTUACIÓN	IMPORTE HORAS	IMPORTE OTROS	PRESUPUESTO TOTAL ESTIMADO
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.241,00 €	---	1.241,00 €
CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	1.489,20 €	---	1.489,20 €
RETRIBUCIÓN	2.854,30 €	---	2.854,30 €
FORMACIÓN	1.116,90 €	---	1.116,90 €
CONCILIACIÓN	5.758,04 €	490,00 €	6.248,04 €
PREVENCIÓN DEL ACOSO	620,50 €	---	620,50 €
SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	4.666,16 €	2.490,00 €	7.156,16 €
TOTAL	17.746,10 €	2.980,00 €	20.726,10 €

Id	Nombre de tarea	Duración	Responsables	año 1	año 2	año 3	año 4	año 5	año 6
1	Selección y Contratación	1305 días							
2	Potenciar que los Tribunales o Comités de Selección sean paritarios.	413 días	RR.HH						
3	Realizar un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	152 días	RR.HH y IT						
4	Formar y sensibilizar a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.	282 días	RR.HH						
5	Establecer porcentajes de reconversión de temporales en fijos, teniendo en cuenta el sexo de quienes se beneficien de esta conversión para atajar la desigualdad entre hombres y mujeres en la estabilidad laboral.	1305 días	RR.HH						
6	En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo de que se trate.	152 días	RR.HH						
7	Incluir en el procedimiento correspondiente la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos en el reclutamiento de personal de la empresa.	152 días	E.Y.S						
8	Promover la realización de contratos de sustitución, en casos de permisos y excedencias parentales, asegurando que si la sustituida es una mujer, la sustituta también lo sea.	543 días	RR.HH						
9	Cualificación y Promoción profesional	1305 días							
10	Establecer en las bases de promoción internas que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado (se considerará igualitaria la promoción si cumple los criterios de 60/40).	413 días	RR.HH. y C.I.						
11	Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de promoción dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se encuentren poco representadas	1305 días	RR.HH. y C.I.						
12	Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los/as trabajadores/as.	1305 días	RR.HH.						
13	Realizar un seguimiento sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubiesen adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.	413 días	RR.HH. y C.I.						
14	Retribución	1305 días							
15	Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.	413 días	RR.HH						
16	Realización de un estudio desglosado de las retribuciones por sexo, categoría / puesto de trabajo	152 días	RR.HH						
17	Identificación de desigualdades salariales	1305 días	RR.HH						
18	Igualar salarios en los casos detectados	1305 días	RR.HH						
19	Estudiar la adhesión al plan de Pensiones de la Generalitat según Resolución del 02/05/2017	413 días	RR.HH						
20	Formación	413 días							
21	Realización de cursos, jornadas, etc., que traten específicamente el tema de la igualdad de oportunidades y que vayan dirigidos, en general a todo el personal de la empresa y de forma específica a determinados colectivos.	413 días	RR.HH.						
22	Formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quienes tuvieren responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.	152 días	RR.HH.						
23	Facilitar la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo a causa de responsabilidades familiares.	413 días	RR.HH.						
24	Incluir en el "Manual de bienvenida" toda la información referente a la política de igualdad de oportunidades y responsabilidad en las obligaciones familiares llevada a cabo por la empresa.	152 días	E.Y.S						
25	Posibles aspectos de mejora y de posibilidades formativas (online) que permitan una mejor compatibilización con situaciones especialmente sensibles en materia de conciliación como las excedencias, maternidades o reducciones de jornada.	413 días	IT						
26	Conciliación	1305 días							
27	Garantizar que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.	1305 días	RR.HH.						
28	Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.	413 días	C.I.						
29	Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes, en aquellos casos en que resulte compatible con las del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, en el caso de cuidado de hijos.	1305 días	RR.HH.						
30	Estudiar la posibilidad de regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida a la atención a medidas de conciliación.	413 días	RR.HH.						
31	Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares, siempre que no implique perjuicio para otros/as trabajadores/as (art. 14-7.5 del CC).	1305 días	RR.HH.						
32	Posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida.	1305 días	RR.HH.						
33	Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo de embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	413 días	RR.HH.						
34	Promover que los cursos de formación se realicen dentro de la jornada laboral y la realización de formación online.	413 días	RR.HH.						
35	Prevención del Acoso	1305 días							
36	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Dirección y los Representantes de los/as trabajadores/as, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.	152 días	E.Y.S						
37	Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los/as trabajadores/as, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes de garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda p	413 días	E.Y.S						
38	Mantener actualizado el protocolo de actuación que regula el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y que incluye su definición, un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras.	1305 días	P.R.L						
39	Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.	1305 días	P.R.L						
40	Sensibilización y Comunicación	1305 días							
41	Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones.	152 días	E.Y.S						
42	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios, intranet, etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la pl	413 días	IT						
43	Informar periódicamente del desarrollo del Plan de Igualdad.	1305 días	E.Y.S						
44	Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.	282 días	IT						
45	Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.	152 días	E.Y.S						
46	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad, si se diera tal situación.	152 días	E.Y.S						
47	La descripción de las funciones o tareas, la definición de las categorías o grupos profesionales y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, ropa de trabajo, etc., se realizarán utilizando denominaciones neutras.	1305 días	RR.HH.						
48	Comunicar efectivamente a la plantilla las medidas de conciliación laboral y familiar (no sólo a través de Internet)	152 días	RR.HH.						
49	En la Propuesta del Manual de Acogida, incluir la Igualdad como un valor fundamental en las relaciones laborales	152 días	E.Y.S						
50	En la RSC, aunque no esté aprobado aún el Plan de Igualdad, incluir acciones de Comunicación y Sensibilización	152 días	E.Y.S						



Seguimiento y Evaluación

Seguimiento y Evaluación (conforme lo establecido en el art. 8.2.J del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)

La Comisión Negociadora de VAERSA, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al trimestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el II Plan de Igualdad. Se consideran personas componentes de este órgano de funcionamiento las mismas que se han considerado como personas componentes de la presente Comisión Negociadora a todos los efectos.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de VAERSA a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en marzo de 2029 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS (conforme lo establecido en el art. 8.2.K del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada al mismo automáticamente.

No obstante, si alguno de los integrantes de la Comisión Negociadora lo solicitara, se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Si en el informe anual elaborado y presentado por la Comisión Negociadora, se pusieran de manifiesto deficiencias, incoherencias o alguna otra circunstancia similar que impida la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, esto será objeto de estudio por la Comisión a los efectos de aprobar medidas correctoras o en su caso la implantación de nuevas medidas cuya necesidad se haya puesto de manifiesto en el citado informe a consecuencia de lo recogido en el mismo.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Negociadora, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.



Auditoría retributiva

Con el fin de poder disponer de forma ágil y completa de un informe al respecto de la auditoría Retributiva de la entidad, y como se trasladó en las respectivas reuniones de la comisión de Igualdad, esta acción se realizó por una empresa externa mediante contrato público.

En reunión de fecha 5 de julio de 2023 se procedió a la aprobación de los resultados dispuestos de la Auditoría Retributiva de VAERSA.

En dicha reunión, y tras la respectiva valoración, estudio, y debate, se concluye entre todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad en que:

- No se han podido contrastar los datos debido a la cantidad y complejidad de los mismos. Se propone que, para futuras auditorías, se realice por VAERSA la auditoría retributiva con anterioridad contemplando todos los parámetros que resulten necesarios y aquellos que se consideren necesarios por la Comisión de Igualdad.
- Las desigualdades que se evidencian corresponden principalmente a la temporalidad de algunas contrataciones
- Se debe emplear otra herramienta que no sea tan rígida como la que ha utilizado la empresa externa para la realización de la auditoría retributiva. Se comenta las ventajas de la nueva ERP de Recursos Humanos y que nos facilitará que realicemos la próxima auditoría interna con medios propios.

Después de ello, y dando continuidad a la implantación y evolución del Plan de Igualdad de VAERSA, se acordó la aprobación del contenido del Informe de la Auditoría retributiva realizado por la empresa externa para el ejercicio 2022.

Esta auditoría retributiva y sus resultados forma parte y compone uno de los contenidos acordados por la Comisión Negociadora del presente Plan en cumplimiento de lo establecido en el art. 8.2.d del del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Se adjunta igualmente el contenido íntegro de la auditoría retributiva como Anexo 7 compuesto por 148 páginas.

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad aprueban, suscriben y firman el presente Plan de Igualdad de VAERSA:

Documento firmado por RODRIGUEZ CASTAÑO JOSEFINA - ***6647**
el 19/07/2025 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

Firmado por
RITA MARIA
MONREAL CARSI

-

NIF:***6623**

Fecha:

15/07/2025

09:22:21 CEST

Firmado por	Firmado por	Firmado por
MARIA AMPARO	CRESPO	URSULA
MARCO TOMAS -	TARAZON MARIA	HERREIZ
NIF:***6240**	LOURDES -	BLASCO - DNI
Fecha:	***5201**	***6567**
14/07/2025	Fecha:	Fecha:
21:18:00 CEST	14/07/2025	15/07/2025
	22:40:55 CEST	07:36:26 CEST

Firmado por	Firmado por	Firmado por
ROBERTO	JUAN ANTONIO	ANA LLORENS
CARLOS	PINES GIL -	FERRANDO -
BARBERA	DNI ***5218**	DNI ***6422**
MARTINEZ -	Fecha:	Fecha:
DNI ***4649**	11/07/2025	11/07/2025
Fecha:	09:51:08 CEST	11:20:01 CEST
11/07/2025		

Anexos

A continuación, se detalla la relación de anexos que acompañan al presente Plan de Igualdad y a los que se hace referencia en el contenido del mismo:

- 📎 Anexo 1: Evaluación anterior Plan de Igualdad
- 📎 Anexo 2: Diagnóstico inicial
- 📎 Anexo 3: Protocolo contra el acoso laboral
- 📎 Anexo 4: Guía buenas prácticas lenguaje no sexista
- 📎 Anexo 5: Código ético
- 📎 Anexo 6: Solicitudes y permisos
- 📎 Anexo 7: Registro retributivo
- 📎 Anexo 8: Compromiso de la Dirección
- 📎 Anexo 9: Acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y Reglamento de funcionamiento de la Comisión. Actas de reuniones de la Comisión
- 📎 Anexo 10: Certificados de Representación Sindical



Anexo 1

Evaluación anterior

Plan de Igualdad

Nº ACCIÓN		ÁREA	
1		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
ACCIÓN			
Potenciar que los Tribunales o Comités de Selección sean paritarios.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
Dar traslado a los Departamentos/ Áreas implicados y a RR.HH. para que cumplan este requisito. Se comunicará esta decisión a la Comisión de contratación para que se proceda a su implantación en cada proceso.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Integrantes de los Comités de selección. Medios propios 10 horas técnico = 180€			
INDICADORES			
Nº integrantes masculinos = Nº integrantes femeninos			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Integrantes de los Comités de selección			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de Recursos Humanos			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
<i>Según se establece reglamentariamente, la personas participantes de los órganos de selección deben tener conocimientos sobre el área de actuación del proceso en cuestión, el II Acuerdo establece la posibilidad que los OTS estén formados por personas integrantes de la entidad convocante (la presidencia del OTS la designa directamente la Conselleria, y el resto de personas participantes por personal de VAERSA), y a estos efectos, estos OTS mixtos están representados por un % de mujeres, y los OTS originales por un % de mujeres.</i>			

Nº ACCIÓN		ÁREA	
2		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
ACCIÓN			
Realizar un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	15/01/2022
DESCRIPCIÓN			
Reportar anualmente de los resultados a la Comisión de igualdad. Solicitar al Área de Informática el diseño y desarrollo de un informe que contenga los datos solicitados			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal de contratación del Departamento RRHH. Medios propios 10 horas técnico = 180€			
INDICADORES			
Nº solicitudes / contrataciones hombres Nº solicitudes / contrataciones mujeres			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Personal que aplica a un puesto en VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de R.R.H.H. Área de Informática			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Se ha modificado la ERP de RRHH para poder realizar la segregación por sexos en las contrataciones realizadas. Para las aplicaciones internas de la empresa empleadas para los procesos selectivos de bolsas de trabajo, se está desarrollando un campo específico para poder conocer la participación en las mismas por sexo de las personas, dando una visión global de la participación en los procesos y la posterior contratación.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
3	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
ACCIÓN			
Formar y sensibilizar a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	31/03/2022
DESCRIPCIÓN			
Revisar la oferta formativa disponible en esa materia. Formación del personal responsable del proceso. Contactar con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas para ver la oferta formativa gratuita que disponen.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Curso de formación para dicho personal SIN COSTE (se realizarán cursos subvencionados por el IVAP o cualquier otro organismo público)			
INDICADORES			
Nº responsables selección formados en igualdad/No total de responsables selección			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Personal de RRHH dedicado a la selección de personal			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de R.R.H.H.			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
En los procesos selectivos se aplican los criterios objetivos establecidos por el II y el III Acuerdo que están supervisados por la Comisión de Seguimiento. En los aspectos que se puede actuar, como son los criterios de desempate, se establece uno de ellos el pertenecer al sexo infrarrepresentado en los puestos a cubrir. Las personas que forman parte de estos órganos de selección tienen planificada acciones formativas relativas a la igualdad entre sexos.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
4	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
ACCIÓN			
Establecer porcentajes de reconversión de temporales en fijos, teniendo en cuenta el sexo de quienes se benefician de esta conversión para atajar la desigualdad entre hombres y mujeres en la estabilidad laboral.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
Cumplir la legislación vigente			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Dotación presupuestaria Generalitat 25 horas técnico = 450€			
INDICADORES			
(Nº plantilla temporal reconvertidos a fijos/Total de plantilla temporal) *100			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Plantilla temporal de la organización			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de R.R.H.H.			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Las transformaciones de los tipos de contratación de temporales a personal fijo se realizan conforme se establece legalmente. Para promover la equiparación de los porcentajes entre sexos en esta acción, la entidad establece todas las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral para evitar esta diferencia.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
5	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
ACCIÓN			
En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo de que se trate.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
Hacer constar esta circunstancia en todas las ofertas de trabajo. Reprogramar las ofertas de trabajo para que esta leyenda aparezca de forma automática			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Medios propios 5 horas técnico = 90€			
INDICADORES			
Nº ofertas de trabajo con esta cláusula/Nº total de ofertas de trabajo			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Personal que aplica a un puesto en VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de R.R.H.H.			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
En igualdad de condiciones, en los procesos de selección, tanto de bolsas de trabajo como de procesos de oferta pública de empleo, se establecen criterios de preferencia para la selección de las personas del sexo menos representado en los puestos a cubrir. Este aspecto queda recogido en los procedimientos internos de la empresa "PV-28 Selección interna: concurso de méritos/traslados, promoción interna, contratación" y "PV-29 Selección externa bolsas y contratación"			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
6	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
ACCIÓN			
Incluir en el procedimiento correspondiente la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos en el reclutamiento de personal de la empresa.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Finalizado
DESCRIPCIÓN			
Hacer constar esta circunstancia en todas las ofertas de trabajo. Reprogramar las ofertas de trabajo para que esta leyenda aparezca de forma automática Revisar procedimiento de contratación PV-28 Inclusión de criterios de igualdad.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal del Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios 5 horas técnico = 90€			
INDICADORES			
Inclusión de este aspecto en el procedimiento = Si			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todo el personal de VAERSA y personal que aplica a un puesto en VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Sistemas de gestión y RSC			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Se han modificado los procedimientos de contratación de la empresa "PV-28 Selección interna: concurso de méritos/traslados, promoción interna, contratación" y "PV-29 Selección externa bolsas y contratación" incluyéndose esta acción.			

Nº ACCIÓN		ÁREA	
7		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
ACCIÓN			
Promover la realización de contratos de sustitución, en casos de permisos y excedencias parentales, asegurando que si la sustituida es una mujer, la sustituta también lo sea.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
Estudio del supuesto Estudio pormenorizado de cada uno de los casos estableciendo criterios de actuación			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Medios propios 10 horas técnico = 180€			
INDICADORES			
Estudio del supuesto = Sí			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Personal que aplica a un puesto de sustitución en VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Ante la imposibilidad legal de realizar una discriminación en la contratación por sexo, la empresa dota estas sustituciones de un criterio de estabilidad para que la persona que sustituya al personal en estas situaciones lo haga durante toda la suspensión de la relación laboral indistintamente de su causa siempre que medie continuidad (por ejemplo: riesgo durante el embarazo, maternidad, lactancia acumulada)			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
8	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
ACCIÓN			
Vigilar el cumplimiento de las medidas de discriminación positiva en todos los procesos de contratación y sustitución incluyendo las adscripciones provisionales.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
Revisar estos aspectos para cada proceso de contratación y sustitución incluyendo las adscripciones provisionales.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Medios propios 30 horas técnico = 540€			
INDICADORES			
Supervisión del 100% de los procesos de contratación			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Personal que aplica a un puesto (contratación o sustitución) en VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Para todos los procesos de selección VAERSA dispone de órganos de seguimiento de los mismos, donde en el caso de las bolsas de trabajo está compuesto por tres personas de la entidad y que conforman el órgano de seguimiento de bolsas, y en el caso de los procesos de oferta pública de empleo, por la composición que se acuerde por la Conselleria conformando los órganos técnicos de selección. Estos órganos son los responsables del seguimiento y control de los procesos y velan en todo momento por evitar cualquier tipo de discriminación entre las personas participantes.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
9	CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
ACCIÓN			
Establecer en las bases de promoción internas que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado (se considerará igualitaria la promoción si cumple el 60/40).			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
Hacer constar esta circunstancia expresamente en las bases de promoción interna. Solicitar al Área de Informática el diseño y desarrollo de un informe que contenga los datos solicitados			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Comisión de Igualdad Medios propios 5 horas técnico = 90€			
INDICADORES			
Nº solicitudes / contrataciones hombres Nº solicitudes / contrataciones mujeres			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH Área de Informática			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
En igualdad de condiciones, en los procesos de selección, tanto de bolsas de trabajo como de procesos de oferta pública de empleo, se establecen criterios de preferencia para la selección de las personas del sexo menos representado en los puestos a cubrir. Este aspecto queda recogido en los procedimientos internos de la empresa "PV-28 Selección interna: concurso de méritos/traslados, promoción interna, contratación" y "PV-29 Selección externa bolsas y contratación"			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
10	CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
ACCIÓN			
Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de promoción dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se encuentren poco representadas			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
Hacer constar esta circunstancia en cada proceso de promoción interna. Estas medidas deberán aparecer "por defecto" en cada proceso de promoción			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Comisión de Igualdad Medios propios 10 horas técnico = 180€			
INDICADORES			
Nº convocatorias de promoción con acciones - Nº total de convocatorias de promoción			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todas las trabajadoras de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH Comisión de igualdad			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
En los procesos selectivos se aplican los criterios objetivos establecidos por el II y el III Acuerdo, y los mismos están supervisados por la Comisión de Seguimiento. En los aspectos que se puede actuar, como son los criterios de desempate, se establece uno de ellos el pertenecer al sexo infrarrepresentado en los puestos a cubrir.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
11	CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
ACCIÓN			
Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los/as trabajadores/as.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
Elaboración de estadística de relación hombres/mujeres conciliación, comparándola con promociones/ascensos. Intentar automatizar este proceso mediante una aplicación informática			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Medios propios 35 horas técnico = 630€			
INDICADORES			
Elaboración de estadística = SI			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
La entidad ha confeccionado una instrucción interna para conocimiento de todo el personal donde se establecen todos los permisos y licencias que dispone el personal conforme la legislación vigente y sus normas de desarrollo (IV-32). Se pretende dar a conocer los permisos y licencias, por una parte, así como la forma de acreditarlos y solicitarlos por parte de las personas que los requieran. (Información más detallada en el apartado F de Aspectos Cualitativos del Diagnóstico)			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
12	CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
ACCIÓN			
Realizar un seguimiento sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubiesen adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Extracción anual de los datos referenciados. - Elaboración de estadística. - Listado de candidatos por sexo o % en cada nivel - Intentar automatizar este proceso mediante una aplicación informática			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal de RRHH dedicado a la selección y contratación de personal Comisión de Igualdad Medios propios 25 horas técnico = 450€			
INDICADORES			
Nº hombres promocionados por nivel profesional Nº mujeres promocionadas por nivel profesional Nº medidas de igualdad adoptadas			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH Comisión de igualdad			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
La entidad se encuentra en proceso de licitación pública de la ERP de RRHH, y uno de los requisitos técnicos solicitados en el pliego de condiciones técnicas es la posibilidad de obtención de estos datos junto su automatización. Conjuntamente, en los aplicativos de la entidad, se están estableciendo estas necesidades con el fin de disponer de la totalidad de aspectos valorables en materia de igualdad. (Información más detallada en las tablas 24 y 25 de Aspectos Cuantitativos del Diagnóstico)			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
13	RETRIBUCIÓN		
ACCIÓN			
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Adaptar el sistema para la obtención de datos solicitados. - Extracción anual de la información. - Intentar automatizar este proceso mediante una aplicación informática			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento RRHH Medios propios 25 horas técnico = 450€			
INDICADORES			
Nº análisis realizados mensualmente			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
La entidad va a realizar la auditoría retributiva y el registro salarial que se establece legalmente, y donde se pueden comprobar todas estas incidencias salariales por cuestión de sexo. Con los datos obtenidos se propondrán acciones o medidas correctivas en caso de existir algún tipo de diferenciación por razón de sexo.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
14	RETRIBUCIÓN		
ACCIÓN			
Realización de un estudio desglosado de las retribuciones por sexo, categoría / puesto de trabajo			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Finalizada
DESCRIPCIÓN			
- Adaptar el sistema para la obtención de datos solicitados. - Realizar el estudio respetando, en todo caso, el derecho a la protección de los datos de carácter personal de los/as trabajadores/as.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento RRHH Medios propios 30 horas técnico = 540€			
INDICADORES			
Realización de estudio = SI			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
La empresa ha realizado un estudio al efecto para detectar cualquier tipo de anomalía por razón de sexo. (Información más detallada en las tablas 14 y 15 de Aspectos Cuantitativos del Diagnóstico)			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
15	RETRIBUCIÓN		
ACCIÓN			
Identificación de desigualdades salariales			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	15/01/2022
DESCRIPCIÓN			
- Realizar un estudio desglosado para detectar las desigualdades salariales. - Determinar si existe dicha desigualdad. - Para todas las categorías profesionales de VAERSA y por género			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento RRHH Medios propios 50 horas técnico = 900€			
INDICADORES			
Realización de estudio = SI Nº desigualdades			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
La entidad va a realizar la auditoría retributiva y el registro salarial que se establece legalmente, y donde se pueden comprobar todas estas incidencias salariales por cuestión de sexo. Con los datos obtenidos se propondrán acciones o medidas correctivas en caso de existir algún tipo de diferenciación por razón de sexo.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
16	RETRIBUCIÓN		
ACCIÓN			
Igualar salarios en los casos detectados			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	
DESCRIPCIÓN			
- Notificar las desigualdades a la Conselleria competente en la materia. - Corregir las desigualdades, en caso de mediar su aprobación. - Estudiar la posibilidad de que esto se materialice a través de una ampliación del presupuesto			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento RRHH Medios propios 10 horas técnico = 180€			
INDICADORES			
Nº desigualdades aprobadas Conselleria (Nº desigualdades corregidas / Nº desigualdades aprobadas Conselleria) *100			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
La empresa realiza un estudio anual de las retribuciones de los puestos de trabajo con el fin de garantizar retribuciones homogéneas en todos sus puestos de trabajo y evitar cualquier tipo de diferencia entre trabajos de igual valor. Todo ello, con el fin de solicitar las autorizaciones correspondientes de la masa salarial y relación de puestos de trabajo.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
17	RETRIBUCIÓN		
ACCIÓN			
Estudiar la adhesión al plan de Pensiones de la Generalitat según Resolución del 02/05/2017			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	----
DESCRIPCIÓN			
- Realizar estudio pormenorizado - Consultar con la D.G. de Presupuestos nuestras intenciones			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento RRHH Medios propios 25 horas técnico = 450€			
INDICADORES			
Realización de estudio = SI			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Tras el estudio al efecto se ha llegado a la conclusión que no es posible la adhesión al plan de pensiones de la Generalitat.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
18	FORMACIÓN		
ACCIÓN			
Realización de cursos, jornadas, etc., que traten específicamente el tema de la igualdad de oportunidades y que vayan dirigidos, en general a todo el personal de la empresa y de forma específica a determinados colectivos.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Revisar la oferta formativa. - Realización de cursos por parte de los/as trabajadores/as de la empresa. Cada año lo realizarán grupos distintos de trabajadores/as. - Formación en horario laboral. - Formar en primer lugar a los mandos intermedios, para que comprendan la importancia de la igualdad, ya que son los que directamente tratan con los peones en campo o en las plantas.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento de RRHH Integrantes de la Comisión de igualdad Medios propios Acciones formativas SIN COSTE (se realizarán cursos subvencionados por el IVAP o cualquier otro organismo público)			
INDICADORES			
(Nº cursos igualdad/Nº total cursos)*100			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Dentro del Plan de Formación de la entidad se dispone de acciones transversales donde se incluyen todas las acciones formativas relacionadas con la igualdad entre sexos. Las personas que forman la Comisión de Igualdad van a realizar una serie de acciones formativas planificadas relacionadas con la materia. También se va a proceder a la difusión entre los Departamentos y Áreas de la entidad de las acciones formativas relacionadas con la igualdad.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
19	FORMACIÓN		
ACCIÓN			
Formar sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades a quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Revisar la oferta formativa. - Realización de cursos por parte de los/as directivos/as de la empresa. - Los directivos deben realizar la formación junto a los integrantes de la comisión de igualdad, para fomentar el debate de los distintos puntos de vista.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal Directivo de VAERSA Medios propios SIN COSTE (se realizarán cursos subvencionados por el IVAP o cualquier otro organismo público)			
INDICADORES			
(Nº personas directivas formados en igualdad / Nº personas directivas)*100			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Se tiene planificadas acciones formativas para los mandos intermedios relacionados con la igualdad entre sexos.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
20	FORMACIÓN		
ACCIÓN			
Facilitar la formación y el reciclaje profesional de personas que han dejado de trabajar un tiempo por responsabilidades familiares.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Finalizada
DESCRIPCIÓN			
- Contemplar esto en el Plan de formación de VAERSA. - Darles prioridad y facilitar la formación online para evitar que se queden “descolgados”.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento de RRHH Medios propios 8 horas técnico = 144€			
INDICADORES			
Nº personas formadas tras haber dejado de trabajar un tiempo por motivos familiares			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
En el Plan de Formación de la entidad se disponen de criterios de preferencia del personal que haya estado ausente de su puesto de trabajo durante periodos prolongados con el fin de fomentar el reciclaje profesional. En la cláusula 6.1c se establece que <i>“Tendrán preferencia durante un año las personas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, de conformidad con la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.”</i>			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
21	FORMACIÓN		
ACCIÓN			
Incluir en el "Manual de bienvenida" toda la información referente a la política de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad en las obligaciones familiares llevada a cabo por la empresa.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	22/03/21
DESCRIPCIÓN			
- Finalizar el manual de bienvenida. - Inclusión de la Política de igualdad. - Inclusión de toda la información de los permisos retribuidos.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios 8 horas técnico = 144€			
INDICADORES			
Inclusión de estos criterios en el Manual de bienvenida = SI			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Sistemas de gestión y RSC			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Se ha incluido en el "Manual de bienvenida" toda la información referente a la política de igualdad de oportunidades, incluyendo un enlace a la Política de igualdad y al propio documento del Plan de igualdad en el que se hace referencia a todos los permisos retribuidos establecidos por la empresa para facilitar la conciliación laboral y familiar.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
22	FORMACIÓN		
ACCIÓN			
Posibles aspectos de mejora y de posibilidades formativas (online) que permitan compatibilizar situaciones sensibles en materia de conciliación como las excedencias, maternidades o reducciones de jornada.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Instaurar formación on-line. - Creación de una aplicación informática de las acciones formativas ofertadas. - Para el personal mencionado en el punto anterior, facilitar algún medio para formarse online (Tablet o similar que sea exclusivamente para formación).			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Área Informática Departamento de RRHH Medios propios Estudio formación on-line: 20 horas técnico = 360€ Aplicación informática: 25 horas técnico = 450€			
INDICADORES			
Nº cursos online Creación aplicación informática formación = SI			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Informática			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
El Plan de Formación de la entidad contempla diversas modalidades de impartición de las acciones formativas que facilitan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. En la cláusula tercera se establecen como modalidades de impartición de las acciones las acciones en línea en sus diferentes formas de: tutorizada, dinamizada y a tu ritmo.			

Nº ACCIÓN		ÁREA	
23		CONCILIACIÓN	
ACCIÓN			
Garantizar que la conciliación sea accesible a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Elaborar información actual de las medidas de conciliación para la plantilla. - Posibilitar su difusión por medios accesibles a toda la plantilla			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento de RRHH Área de Informática Community Manager Medios propios Elaboración información: 15 horas técnico = 270€ Difusión vía web: 2 horas técnico = 36€ 700 envíos postales = 490€			
INDICADORES			
Nº información referente a medidas de conciliación Nº de publicaciones de medidas			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Informática Departamento de RRHH Comunicación			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
La entidad ha confeccionado una instrucción interna para conocimiento de todo el personal donde se establecen todos los permisos y licencias que dispone el personal conforme la legislación vigente y sus normas de desarrollo (IV-32). Se pretende dar a conocer los permisos y licencias, por una parte, así como la forma de acreditarlos y solicitarlos por parte de las personas que los requieran.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
24	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN			
Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	31/03/2022
DESCRIPCIÓN			
- Realización de encuesta a través del PortalVaersa para identificar las propuestas de medidas de conciliación que realicen los/as empleados/as. - Trabajar todas las propuestas recibidas - Recordatorio del buzón de sugerencias para nuevas propuestas - Realización de nueva encuesta a los 2 o 3 años			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento de RRHH Área de Informática Medios propios Elaboración encuesta: 20 horas técnico = 360€ Desarrollo informático: 20 horas técnico = 360€			
INDICADORES			
Realización de encuesta = SI			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Informática Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Se va a realizar una encuesta entre el personal de la empresa para conocer las propuestas que se puedan adaptar como medidas de conciliación.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
25	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN			
Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes, en aquellos casos en que resulte compatible con las del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo. En el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o menores con discapacidad, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua para quien no la tenga.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Estudio de la viabilidad legal. - Establecer el procedimiento, para encauzar estas solicitudes. - Creación equipo de personas que cubra esta medida - Tener en cuenta esta circunstancia a la hora de elaborar calendarios laborales, y distribución de turnos			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento de RRHH Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios Estudio viabilidad: 25 horas técnico = 450€ Establecer procedimientos: 25 horas técnico = 450€			
INDICADORES			
Realización de estudio = SI Redacción de procedimiento = SI			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Sistemas de gestión y RSC Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
HORARIOS SERVICIOS BUROCRÁTICOS Y MENORES/DISCAPACITADOS			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
26	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN			
Estudiar la posibilidad de regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida a la atención a medidas de conciliación personal y familiar.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	30/6/2022
DESCRIPCIÓN			
- Aplicar los términos de la 3ª Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo. - Se deberán establecer los criterios para su aplicación			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento de RRHH Medios propios Estudio de viabilidad: 50 horas técnico = 900€			
INDICADORES			
Realización de estudio = SI			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Se está estudiando esta medida para que sea autorizada por la Dirección General de Sector Público y la Dirección General de Presupuestos.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
27	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN			
Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares, siempre que no implique perjuicio para otros/as trabajadores/as (art. 14-7.5 del CC).			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Estudio de las solicitudes presentadas. - Respuesta a las solicitudes. - Se deberá realizar un estudio pormenorizado cada uno de los casos			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento de RRHH Medios propios Estudio de viabilidad: 30 horas técnico = 540€			
INDICADORES			
Realización del estudio = SI Nº de solicitudes respondidas			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
La asignación de los turnos de trabajo y periodos de vacaciones se establecen conforme se estipula legalmente, y en aquellos casos donde es posible, el criterio de tener cargas familiares puede suponer la preferencia en la asignación de las vacaciones.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
28	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN			
Posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Detectar situaciones en las que no hay jornada continua. - Estudiar la viabilidad de su implantación. - Suprimir la jornada partida siempre que sea viable según la legalidad vigente. - Nos deberemos centrar en las unidades móviles del Plan de Prevención de Incendios Forestales ya que es el colectivo con mayor número de casos			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento de RRHH Medios propios Estudio de viabilidad: 30 horas técnico = 540€			
INDICADORES			
Nº de casos de jornada partida Realización del estudio = SI Nº de casos de jornada partida suprimida			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA DESAGREGADO POR SEXO			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
MIRAR FLEXIBILIDAD Y PUESTOS CON JORNADA PARTIDA			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
29	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN			
Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo de embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Finalizada
DESCRIPCIÓN			
- Estudio de las carencias detectadas. - Implantación de medidas para subsanar dichas carencias según la legalidad vigente. - Elaborar fichero personas en excedencia y catálogo de beneficios sociales aplicables			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento de RRHH Medios propios Estudio carencias: 30 horas técnico = 540€ Implantación medidas: 30 horas técnico = 540€			
INDICADORES			
Realización del estudio = SI Nº de medidas implantadas			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
El personal dispone de todos los beneficios sociales que le corresponden en situación de activo como en las situaciones de suspensión de la relación laboral en los casos de suspensión por riesgo de embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
30	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN			
Promover que los cursos de formación se realicen dentro de la jornada laboral y la realización de formación online.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Estudiar la viabilidad de su implantación. - Habilitar sala en VAERSA con ordenadores para facilitar formación online en horario laboral			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Departamento de RRHH Medios propios 15 horas técnico = 270€			
INDICADORES			
Realización del estudio = SI Nº cursos online			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Las acciones formativas obligatorias o relacionadas con el puesto de trabajo y a propuesta de la empresa se realizan dentro de la jornada laboral, y en el caso de que por razones de la prestación del servicio se deban realizar fuera de la jornada, se compensan con tiempo de trabajo de descanso equivalente. El Plan de Formación de la entidad contempla diversas modalidades de impartición de las acciones formativas que facilitan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. En la cláusula tercera se establecen como modalidades de impartición de las acciones las acciones en línea en sus diferentes formas de: tutorizada, dinamizada y a tu ritmo.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
31	PREVENCIÓN DEL ACOSO		
ACCIÓN			
Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Dirección y los Representantes de los/as trabajadores/as, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.			
FECHA INICIO	MARZO 2021	FECHA FIN	Finalizada
DESCRIPCIÓN			
- Diseño de escrito de compromiso de la D.G. y la Representación de los/as trabajadores/as contra todo tipo de acoso. - Este compromiso también se refleja en la política de seguridad y salud de la empresa, como un indicador más de la integración de la voluntad de un entorno laboral libre de todo acoso laboral.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Dirección General Representación Legal de los trabajadores (RLT) Medios propios 5 horas técnico = 90€			
INDICADORES			
Elaboración declaración de principios = SI			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Sistemas de gestión y RSC			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
En marzo de 2021 se incluye en la política de seguridad y salud, el compromiso de entorno laboral libre de cualquier tipo de violencia laboral, especificando acoso moral, psicológico y sexual y es aprobada por la dirección general.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
32	PREVENCIÓN DEL ACOSO		
ACCIÓN			
Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los/as trabajadores/as, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes de garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando un clima en el que éste no pueda producirse.			
FECHA INICIO	MARZO 2021	FECHA FIN	Finalizada
DESCRIPCIÓN			
- Comunicación del documento anteriormente mencionado a toda la organización a través de un anuncio en el Portal VAERSA - Resaltar este compromiso en el manual de acogida de la empresa			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Área de Informática Medios propios 1 hora técnico = 18€			
INDICADORES			
Comunicación declaración principios = SI			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Sistemas de gestión y RSC			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Por parte de PRL: Con fecha marzo de 2021 se aprueba por la nueva Dirección General la política de la empresa, donde se especifica en firme el compromiso de Tolerancia 0 a cualquier tipo de violencia laboral. Se aprovecha para realizar campaña de difusión en el portal del empleado. Se realizan carteles para los centros fijos de trabajo, se realiza díptico informativo y se remite campaña vía Telegram al personal del PPIF.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
33	PREVENCIÓN DEL ACOSO		
ACCIÓN			
Mantener actualizado el protocolo de actuación que regula el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y que incluye su definición, un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras.			
FECHA INICIO	FEBRERO 2020	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Revisión y actualización del protocolo. - Actualizar el protocolo aumentando el ámbito de prevención, incluyendo cualquier tipo de violencia laboral tanto interna como externa.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Área de PRL Medios propios 5 horas técnico = 90€			
INDICADORES			
Revisión y actualización protocolo actuación = SI			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Prevención de Riesgos Laborales			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Se ha actualizado el protocolo incluyendo concepto de Violencia Laboral, con fecha de Edición de febrero de 2020, y está aprobado por Dirección General y todos los comités de seguridad y salud de la empresa.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
34	PREVENCIÓN DEL ACOSO		
ACCIÓN			
Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Establecimiento de medidas que contemplen estas circunstancias - Se garantiza el carácter urgente con plazos muy breves, de la misma manera se garantiza la confidencialidad de todo el proceso			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Área de PRL Medios propios 10 horas técnico = 180€			
INDICADORES			
Nº medidas implantadas			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Prevención de Riesgos Laborales			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Ambos aspectos, carácter urgente y confidencialidad están incluidos en el protocolo de Violencia laboral PR-3102B. Así como la garantía de respeto y prohibición de represalias para todos los participantes en el proceso.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
35	SENSIBILIZACION Y COMUNICACION		
ACCIÓN			
Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	30/06/22
DESCRIPCIÓN			
- Sesiones informativas a toda la empresa sobre el Plan de Igualdad (contenido, objetivos, acciones a emprender etc.) - Elaboración de un documento en el que aparezca la información a comunicar referente al Plan de igualdad.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Integrantes de la Comisión de igualdad Medios propios 10 sesiones informativas de 1 hora de duración impartidas por 2 técnicos: 20 horas técnico = 360€			
INDICADORES			
(Nº asistentes a sesiones/Plantilla)*100			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Sistemas de gestión y RSC			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
La empresa difunde su Plan de igualdad mediante la publicación íntegra del mismo en el Portal VAERSA para que todo el personal pueda consultarlo en cualquier momento. Además, se va a desarrollar un documento audiovisual que suponga un resumen completo del plan, y que será difundido a toda la plantilla de la empresa, así como a las futuras incorporaciones.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
36	SENSIBILIZACION Y COMUNICACION		
ACCIÓN			
Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: instituir la sección de "Igualdad de oportunidades" en el tablón de anuncios, intranet, etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	30/06/22
DESCRIPCIÓN			
- Establecer en el Portal VAERSA, los mensajes y anuncios que se precisen para que todo el personal esté informado en todo momento de la integración en igualdad. - Mejora de los canales de comunicación mediante la recogida de sugerencias			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Integrantes de la Comisión de igualdad Área de Informática Medios propios 20 horas técnico = 360€			
INDICADORES			
Nº publicaciones mes			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Informática			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
La empresa dispone la publicación del Plan de Igualdad en el portal VAERSA donde se asegura que toda la plantilla pueda tener acceso al mismo en todo momento. Se va a crear un acceso directo en el Portal destinado únicamente a Igualdad para que sea más accesible, donde se incluirá toda la documentación relativa a esta materia.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
37	SENSIBILIZACION Y COMUNICACION		
ACCIÓN			
Informar periódicamente del desarrollo del Plan de Igualdad.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Informar trimestralmente a la organización a través de comunicados en el Portal VAERSA, del desarrollo del Plan de Igualdad. - Aportar las actas de la Comisión de igualdad a la documentación ya existente en el Portal.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Integrantes de la Comisión de igualdad Medios propios 8 horas técnico = 144€			
INDICADORES			
Nº publicaciones trimestrales			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Sistemas de gestión y RSC			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
La Comisión de Igualdad tiene reuniones con periodicidad máxima trimestral, y el resultado de cada reunión se plasma en un acta que se publica en el portal VAERSA para información y consulta por todas las personas que deseen.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
38	SENSIBILIZACION Y COMUNICACION		
ACCIÓN			
Motivar la participación del personal, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.			
FECHA INICIO	JUNIO 2021	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Realización de encuestas sobre igualdad - Potenciar el uso del buzón de sugerencias.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Área de Informática Área de Sistemas de gestión y RSC Herramienta informática Diseño encuesta: 50 horas técnico = 900€ Análisis de datos: 50 horas técnico = 900€			
INDICADORES			
Nº encuestas respondidas / Nº encuestas enviadas			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Informática			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
La empresa ha realizado una encuesta sobre igualdad para que el personal, de forma anónima, pueda manifestar todo lo que estime necesario de modificación y/o mejora sobre el Plan de Igualdad. Las propuestas que se extraigan de las mismas se integrarán en el nuevo Plan de acciones de igualdad. La RLT también ha realizado una encuesta sobre la materia para expresar y trasladar todas las aportaciones que consideren.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
39	SENSIBILIZACION Y COMUNICACION		
ACCIÓN			
Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes de los documentos internos de VAERSA a fin de eliminar el sexismo.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Área de Informática Área de Sistemas de gestión y RSC Community manager Medios propios 50 horas técnico = 900€			
INDICADORES			
(Nº publicaciones con errores / Nº publicaciones) *100			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Informática Área de Sistemas de gestión y RSC			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Se han revisado los documentos internos de la entidad para adaptarlos a un lenguaje inclusivo, modificándose los que se van publicando (bolsas de trabajo, ofertas públicas de empleo, anuncios en el portal...). También se están revisando y adaptando a un lenguaje inclusivo las diferentes aplicaciones informáticas de la entidad. De la misma forma se está actuando con las imágenes empleadas.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
40	SENSIBILIZACION Y COMUNICACION		
ACCIÓN			
Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad, si se diera tal situación.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	30/06/22
DESCRIPCIÓN			
- Inclusión del sello con el visado de igualdad en todas las comunicaciones - Revisar que la documentación siempre incluya el logo del visado de igualdad.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Área de Informática Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios Material imprenta 10 horas técnico = 180€ Material imprenta (inclusión del logo en papelería) = 2.000€			
INDICADORES			
(Comunicaciones con visado/Total comunicaciones)*100			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Informática Área de Sistemas de gestión y RSC			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Se va a adecuar el formato de los documentos emitidos por la entidad para que consten en los mismos las acreditaciones en materia de igualdad que disponga la empresa.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
41	SENSIBILIZACION Y COMUNICACION		
ACCIÓN			
La descripción de las funciones o tareas, la definición de las categorías o grupos profesionales y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, ropa de trabajo, etc., se realizarán utilizando denominaciones neutras.			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Comunicación a los Dptos./Áreas afectados - Revisión documentación referenciada - Detección de las deficiencias - Corrección de errores - Normalizar el empleo del lenguaje inclusivo en todos los documentos de la organización.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal del Departamento de RRHH Medios propios 50 horas técnico = 900€			
INDICADORES			
Nº de documentos con errores			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Se han revisado los documentos internos de la entidad para adaptarlos a un lenguaje inclusivo, modificándose los que se van publicando (bolsas de trabajo, ofertas públicas de empleo, anuncios en el portal...). También se están revisando y adaptando a un lenguaje inclusivo las diferentes aplicaciones informáticas de la entidad.			

Nº ACCIÓN		ÁREA	
42		SENSIBILIZACION Y COMUNICACION	
ACCIÓN			
Comunicar efectivamente a la plantilla las medidas de conciliación laboral y familiar (no sólo a través de Internet)			
FECHA INICIO	JUNIO 2018	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- Elaborar relación de medidas de conciliación a disposición de los/as trabajadores/as. - Comunicación Vía postal - Comunicación de todas las actualizaciones referentes a medidas de conciliación.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Personal del Departamento de RRHH Community manager Medios propios Envíos postales 15 horas técnico = 270€ 700 envíos postales = 490€			
INDICADORES			
Nº comunicados medidas conciliación			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Departamento de RRHH			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
Con la confección del expediente digital del personal se pretende disponer de la posibilidad de envío directo al personal de nuevo ingreso de una serie de información y documentación relacionada con la relación laboral (contrato de trabajo, fichas de prevención, modelo 145...), así como documentación interna de la empresa (manual de bienvenida, instrucciones internas...), donde se incluirán toda la documentación que afecta a la conciliación laboral y familiar.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
43	SENSIBILIZACION Y COMUNICACION		
ACCIÓN			
En el Manual de Acogida, incluir la Igualdad como un valor fundamental en las relaciones laborales			
FECHA INICIO		FECHA FIN	22/03/21
DESCRIPCIÓN			
- Inclusión de este condicionante en el Manual de acogida - Potenciar la normalización del lenguaje inclusivo en todos los documentos de la organización.			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Área de Informática Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios 5 horas técnico = 90€			
INDICADORES			
Inclusión de este criterio= SI			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Sistemas de gestión y RSC			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☐ En ejecución ☒ Ejecutada			
ESTADO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
En el Manual de Bienvenida se hace referencia explícita a contenidos de igualdad y también se han incluido un enlace al Plan de igualdad y otro a la Política de igualdad de la organización con el fin de que sean conocidos por todas las personas de nuevo acceso a la misma.			

Nº ACCIÓN	ÁREA		
44	SENSIBILIZACION Y COMUNICACION		
ACCIÓN			
En la RSC, incluir acciones de Comunicación y Sensibilización referentes al Plan de igualdad			
FECHA INICIO	ENERO 2021	FECHA FIN	Durante vigencia Plan
DESCRIPCIÓN			
- incluir acciones de Comunicación y Sensibilización del Plan de igualdad en el Plan de acción de RSC de VAERSA			
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)			
Integrantes del Comité de RSC de VAERSA Área de Sistemas de gestión y RSC Medios propios 5 horas técnico = 90€			
INDICADORES			
Nº acciones de comunicación y sensibilización en el Plan de acción de RSC de VAERSA			
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDA			
Todos/as los/as trabajadores/as de VAERSA			
PERSONAL RESPONSABLE			
Área de Sistemas de gestión y RSC			
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA			
☐ Pendiente de ejecución ☒ En ejecución ☐ Ejecutada			
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS			
En el "Objetivo General 8.1: Mejorar la comunicación tanto interna como externa." del Plan de acción de RSC 2021-2023 de VAERSA se establecen las medidas a adoptar por la organización para la difusión, interna y externas, del contenido del Plan de igualdad de la organización (Código ético, etc.) así como de las medidas y acciones que se van a emprender en esta materia. El Comité de RSC se reúne con una periodicidad trimestral para evaluar el cumplimiento y avance del Plan de acción.			



Anexo 2

Diagnóstico Inicial

ASPECTOS CUANTITATIVOS

A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

DENOMINACION SOCIAL	VALENCIANA D'ESTRATEGIES I RECURSOS PER A LA SOSTENIBILITAT AMBIENTAL, S.A.
FORMA JURIDICA	SOCIEDAD ANÓNIMA
DIRECCIÓN	AVENIDA CORTS VALENCIANES, 20 – VALENCIA 46015
TELÉFONO	96 197 19 00
FAX	96 197 19 83
E- mail	vaersa@vaersa.com
PAGINA WEB	www.vaersa.com

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PLANTILLA DESAGREGADA POR GÉNERO	544	32,00%	1156	68,00%	1700

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

TIPO CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	NÚMERO	%
Fijo	232	28,50%	411	50,49%	643,00	78,99%
Fijo discontinuo	44	5,41%	127	15,60%	171,00	21,01%
TOTAL	276	33,91%	538	66,09%	814,00	100,00%

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

b.1. Datos Generales

Tabla 3: Representación legal plantilla

REPRESENTANTE			GÉNERO	AFILIACIÓN*	COMITÉ DE EMPRESA
BOU	ALEMANY	JAVIER	HOMBRE	UGT	ALICANTE
CUENCA	ANTÓN	JUAN CARLOS	HOMBRE	UGT	ALICANTE
FERRI	PINA	JOSÉ ANTONIO	HOMBRE	UGT	ALICANTE
GABALDÓN	CORRALES	MAR	MUJER	UGT	ALICANTE
GARCÍA	LAPORTA	XAVIER	HOMBRE	UGT	ALICANTE
IVORRA	CASTELLÓ	JOAQUÍN ANDRÉS	HOMBRE	STAS	ALICANTE
LLOPIS	CASCALES	EDUARDO	HOMBRE	STAS	ALICANTE
MESEGUER	ESPADERO	JORGE	HOMBRE	STAS	ALICANTE
IVORRA	CASTELLÓ	JUAN JOSÉ	HOMBRE	STAS	ALICANTE
ORDÓÑEZ	ZAPATA	FREDERIC ANTONIO	HOMBRE	UGT	ALICANTE
PEREIRA	ALEXANDRE	MANUEL	HOMBRE	UGT	ALICANTE
SANTOS-JUANES	LLODRÁ	M ^a AMPARO	MUJER	CCOO	ALICANTE
VIERA	ESTEVE	MANUEL DAVI	HOMBRE	STAS	ALICANTE
AGUILAR	SERRANO	JOSE MIGUEL	HOMBRE	CCOO	CASTELLÓN
CODINA	CANET	VICTOR MANUEL	HOMBRE	UGT	CASTELLÓN
DOÑATE	SORRIBES	LUCIA	MUJER	UGT	CASTELLÓN
MAICAS	SAFONT	JORGE JAVIER	HOMBRE	SIT	CASTELLÓN
MARTIN	OLIVARES	JORGE	HOMBRE	SIT	CASTELLÓN
MONTSERRAT	FORES	ARTURO	HOMBRE	CCOO	CASTELLÓN
NAVARRETE	PLA	JORGE	HOMBRE	STAS	CASTELLÓN
PARDO	LILLO	MONTSERRAT	MUJER	STAS	CASTELLÓN
PASCUAL	PEREZ	JORDI	HOMBRE	CCOO	CASTELLÓN
RODRIGUEZ	CASTAÑO	JOSEFINA	MUJER	SIT	CASTELLÓN
ROS	GIMENO	CONXA	MUJER	UGT	CASTELLÓN
ROSELL	QUINTANILLA	JOSE	HOMBRE	UGT	CASTELLÓN
SANCHO	MONFERRER	JOSEP	HOMBRE	STAS	CASTELLÓN
ARMESTO	BARTOLOME	JAVIER	HOMBRE	CCOO	VALENCIA
BERNAT	CALABUIG	ANTONIO EDUARDO	HOMBRE	STAS	VALENCIA
CAÑIGUERAL	COSIN	HECTOR MIGUEL	HOMBRE	UGT	VALENCIA
CORTES	MESEGUER	FERNANDO	HOMBRE	STAS	VALENCIA
CRESPO	TARAZON	MARIA LOURDES	MUJER	UGT	VALENCIA
DE PABLO	RAMON	JOSE JUAN	HOMBRE	UGT	VALENCIA
DOMINGUEZ	RODRIGUEZ	JESUS	HOMBRE	UGT	VALENCIA
FERRER	GEA	ROSA	MUJER	CCOO	VALENCIA
GARCIA	HERNANDEZ	AROA	MUJER	UGT	VALENCIA
HERREIZ	BLASCO	URSULA	MUJER	CPAT	VALENCIA
HORTELANO	TEVAR	FERNANDO	HOMBRE	UGT	VALENCIA
LUNA	GARCIA	PEDRO AURELIANO	HOMBRE	STAS	VALENCIA
MARCO	TOMAS	MARIA AMPARO	MUJER	CGT	VALENCIA
MARTIN	RIVERA	PAU	HOMBRE	CPAT	VALENCIA
MEDINA	RIVERA	GINA GRIMANESA	MUJER	UGT	VALENCIA
MONREAL	CARSI	RITA MARIA	MUJER	STAS	VALENCIA
PARDO	GARCIA	PATRICIA	MUJER	STAS	VALENCIA
PIÑA	MAZA	MANUEL	HOMBRE	CPAT	VALENCIA
SANCHEZ	GONZALEZ	ANTONIO JAVIER	HOMBRE	STAS	VALENCIA
SANTAMARIA	JUNQUERA	CARLOS RAUL	HOMBRE	CGT	VALENCIA
SUÑER	TEJEDOR	JUAN CARLOS	HOMBRE	UGT	VALENCIA
TOMAS	LOPEZ	HECTOR	HOMBRE	CCOO	VALENCIA
TORRES	PELLICER	DIANA	MUJER	STAS	VALENCIA

- Unitario/a o Afiliado/a

Tabla 4. Representación unitaria

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
REPRESENTACION UNITARIA	15	30,61 %	34	69,39 %	49

Tabla 5. Distribución de la representación legal por edades

BANDAS DE EDADES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 20 años	0	0,00	0	0,00	0
21 – 25 años	0	0,00	0	0,00	0
26 – 35 años	0	0,00	0	0,00	0
36 – 45 años	8	61,54 %	5	38,46 %	13
46 años y más	7	19,44 %	29	80,56 %	36
TOTAL	15	30,61 %	34	69,39 %	49

Tabla 6. Distribución de la representación legal por categorías profesionales

DENOMINACION CATEGORIAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Técnicas/os y administrativas/os	4	28,57 %	10	71,43 %	14
Especialistas y no cualificadas/os	11	31,43 %	24	68,57 %	35
TOTAL	15	30,61 %	34	69,39 %	49

Tabla 7. Sindicatos con representación

SINDICATO	% REPRESENTACION
UGT-PV	38,78 %
STAS-IV	30,61 %
CCOO-PV	14,29 %
*CPAT	6,12 %
SIT	6,12 %
CGT	4,08 %

**Nota: CPAT es una agrupación de trabajadoras y trabajadores, no constituida como central sindical.*

C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

c.1. Datos Generales

Tabla 8: Distribución de la plantilla por edades

RANGOS DE EDAD	Nº personal	%	Hombres	%	Mujeres	%	% HOMBRES SOBRE RANGO DE EDAD	% MUJERES SOBRE RANGO DE EDAD
< 20 años	1	0,06%	1	0,06%	0	0%	100,00%	0,00%
De 20 a 29 años	127	7,47%	90	5,29%	37	2,18%	70,87%	29,13%
De 30 a 39 años	305	17,94%	219	12,88%	86	5,06%	71,80%	28,20%
De 40 a 49 años	577	33,94%	367	21,59%	210	12,35%	63,60%	36,40%
De 50 a 59 años	537	31,59%	377	22,18%	160	9,41%	70,20%	29,80%
De 60 a 65 años	142	8,35%	98	5,76%	44	2,59%	69,01%	30,99%
>65 años	11	0,65%	7	0,41%	4	0,24%	63,64%	36,36%
TOTAL	1700	100%	1159	68,18%	541	31,82%	68,18%	31,82%

Tabla 9: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

TIPO CONTRATO	NÚMERO	%	HOMBRES	%	MUJERES	%	% HOMBRES SOBRE TIPO CONTRATO	% MUJERES SOBRE TIPO CONTRATO
Fijo	643	37,82%	411	24,18%	232	13,65%	63,92%	36,08%
Fijo discontinuo	171	10,06%	127	7,47%	44	2,59%	74,27%	25,73%
Interinidad	544	32,00%	385	22,65%	159	9,35%	70,77%	29,23%
Obra o servicio o circunstancias de la producción	342	20,12%	236	13,88%	106	6,24%	69,01%	30,99%
Prácticas	0	0,00%	0	0%	0	0%	0%	0%
TOTAL	1700	100,00%	1159	68,18%	541	31,82%	68,18%	31,82%

Tabla 10: Distribución de plantilla por provincia

PROVINCIA	Nº personal	%	Hombres	%	Mujeres	%	% HOMBRES SOBRE PERSONAL POR PROVINCIA	% MUJERES SOBRE PERSONAL POR PROVINCIA
VALENCIA	1025	60,29%	654	38,47%	371	21,82%	63,80%	36,20%
ALACANT	338	19,88%	274	16,12%	64	3,76%	81,07%	18,93%
CASTELLÓ	337	19,82%	231	13,59%	106	6,24%	68,55%	31,45%
TOTAL	1700	100%	1159	68,18%	541	31,82%	68,18%	31,82%

Tabla 11: Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico

	Dirección General		Jefaturas		Jefaturas intermedias		Personal Técnico		Personal Administrativo		Personal cualificado		Personal no cualificado		Total			
DEPARTAMENTOS	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Dirección	0	2							1	0					1	2	33,33%	66,67%
Auditoría interna			0	1											0	1	0,00%	100,00%
Departamento de Servicios			1	0	1	5	105	121	14	5	47	173	118	360	286	664	30,11%	69,89%
Departamento de Obras y Proyectos			0	1	0	9	58	62	5	3	14	80	17	162	94	317	22,87%	77,13%
Departamento de Residuos			1	0	2	8	5	0	8	2	7	13	79	113	102	136	42,86%	57,14%
Departamento Económico-Financiero			0	1	0	0	1	0	3	2	0	0	0	0	4	3	57,14%	42,86%
Departamento de Recursos Humanos			0	1	0	0	2	3	10	1	0	0	0	0	12	5	70,59%	29,41%
Departamento de Asesoramiento Jurídico			1	0	0	0	26	12	5	1	0	0	0	0	32	13	71,11%	28,89%
Área de Sistemas de Gestión y RSC			0	1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	3	2	60,00%	40,00%
Departamento de Servicios Generales			0	1	1	0	2	3	3	0	2	4	0	0	8	8	50,00%	50,00%
Servicio de PRL propio			1	0	0	0	0	4	1	1	0	0	0	0	2	5	28,57%	71,43%
TOTAL	0	2	4	6	4	22	202	206	50	15	70	270	214	635	544	1156	32,00%	68,00%
TOTAL %	0,00%	100,00%	40,00%	60,00%	15,38%	84,62%	49,51%	50,49%	76,92%	23,08%	20,59%	79,41%	25,21%	74,79%	32,00%	68,00%		

Tabla 12: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

PERSONAL POR CATEGORÍAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	Nº TOTAL	%
Alta dirección	0	0,00%	2	0,12%	2	0,12%
Personal directivo	8	0,47%	27	1,59%	35	2,06%
Auditor interno	0	0,00%	1	0,06%	1	0,06%
Personal Técnico	202	11,88%	206	12,12%	408	24,00%
Personal administrativo	50	2,94%	15	0,88%	65	3,82%
Personal productivo	284	16,71%	905	53,24%	1189	69,94%
TOTAL	544	32,00%	1156	68,00%	1700	100,00%

Tabla 13: Distribución de la plantilla por nivel estudios

NIVEL FORMATIVO	MUJERES	%	HOMBRES	%	Nº personal	%
Estudios primarios incompletos	8	0,47%	31	1,82%	39	2,29%
Estudios primarios completos	15	0,88%	53	3,12%	68	4,00%
1ª Etapa ESO sin titulación Graduado o equivalente	9	0,53%	49	2,88%	58	3,41%
1ª Etapa ESO con titulación Graduado o equivalente	62	3,65%	222	13,06%	284	16,71%
Enseñanzas de Bachillerato	51	3,00%	114	6,71%	165	9,71%
GR medio FP artes plásticas, diseño, deportes	35	2,06%	93	5,47%	128	7,53%
Enseñanzas de grado medio de música y danza	1	0,06%	5	0,29%	6	0,35%
Ens. Sup. FP Equi. Artes plásticas y diseño	65	3,82%	230	13,53%	295	17,35%
Títulos propios de las universidades y otras enseñanzas que precisan del título de Bachiller	1	0,06%	0	0,00%	1	0,06%
Diplomados o 3 cursos universitarios	65	3,82%	84	4,94%	149	8,76%
Licenciados o equivalentes (2º ciclo)	120	7,06%	137	8,06%	257	15,12%
Estudios oficiales de especialización profesional	7	0,41%	25	1,47%	32	1,88%
Programas de postgrado impartidos por las universidades u otras instituciones	5	0,29%	3	0,18%	8	0,47%
Programas de formación e inserción laboral que precisan titulación universitaria para su realización	0	0,00%	3	0,18%	3	0,18%
Enseñanzas universitarias de Grado	38	2,24%	41	2,41%	79	4,65%
Enseñanzas universitarias de Máster	53	3,12%	60	3,53%	113	6,65%
Doctorado universitario	9	0,53%	6	0,35%	15	0,88%
Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	544	32,00%	1156	68,00%	1700	100,00%

Tabla 14: Distribución plantilla por remuneración media y categorías sin compensaciones extra salariales (*)

REMUNERACIÓN MEDIA TRABAJADORES	TIPO H/M				
CATEGORIAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% VARIACIÓN SOBRE MEDIA EN HOMBRES	% VARIACIÓN SOBRE MEDIA EN MUJERES
ALTOS DIRECTIVOS	61.672,64 €	0,00 €	61.672,64 €	0,00%	
RESTO DEL PERSONAL DIRECTIVO	47.392,34 €	48.892,73 €	48.059,18 €	-1,39%	1,73%
AUDITOR INTERNO	45.010,20 €	0,00 €	45.010,20 €	0,00%	
TECNICOS Y PROFESIONALES CIENTIF. Y DE APOYO	30.527,05 €	29.211,04 €	29.887,78 €	2,14%	-2,26%
EMPLEADO TIPO ADMINISTRATIVO	23.232,32 €	22.882,46 €	22.981,70 €	1,09%	-0,43%
PERSONAL PRODUCTIVO	19.936,17 €	19.737,53 €	19.888,82 €	0,24%	-0,76%
MEDIA	22.200,82 €	23.799,38 €	22.719,15 €	-2,28%	4,75%

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales.

Tabla 15: Distribución de la plantilla por remuneraciones medias por edad y género bruto anual sin compensaciones extrasalariales.

RANGO EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% VARIACIÓN SOBRE MEDIA EN HOMBRES	% VARIACIÓN SOBRE MEDIA EN MUJERES
HASTA 20 AÑOS	19.082,74 €	17.274,44 €	18.580,93 €	2,70%	-7,03%
ENTRE 21 Y 29 AÑOS	21.262,49 €	25.653,91 €	22.638,52 €	-6,08%	13,32%
ENTRE 30 Y 39 AÑOS	21.695,52 €	24.340,79 €	22.456,07 €	-3,39%	8,39%
ENTRE 40 Y 49 AÑOS	23.009,29 €	23.817,79 €	23.304,02 €	-1,26%	2,20%
ENTRE 50 Y 59 AÑOS	22.643,95 €	23.874,08 €	23.028,50 €	-1,67%	3,67%
60 o MAS AÑOS	19.908,88 €	21.025,44 €	20.242,75 €	-1,65%	3,87%
MEDIA	22.200,82 €	23.799,38 €	22.719,15 €	-2,28%	4,75%

C.2. Movimientos de personal

Tabla 17: Incorporaciones y bajas

INCORPORACIONES					BAJAS				
Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
534	30,83%	1198	69,17%	1732	354	33,40%	706	66,60%	1060

Tabla 18: Incorporaciones último año: tipo de contrato

	MUJERES	% MUJERES	HOMBRE	% HOMBRES	TOTAL
Temporal tiempo completo	527	30,75%	1187	69,25%	1714
Temporal tiempo parcial	7	38,89%	11	61,11%	18
Fijos discontinuos	0	0,00%	0	0,00%	0
Indefinido a tiempo completo	0	0,00%	0	0,00%	0
Indefinido a tiempo parcial	0	0,00%	0	0,00%	0
Prácticas	0	0,00%	0	0,00%	0
Aprendizaje	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros (becas de formación, ...)	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	534	30,83%	1198	69,17%	1732

Tabla 19: Incorporaciones último año: grupo profesional

GRUPO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
A	69	55,65%	55	44,35%	124
B	107	55,15%	87	44,85%	194
C	36	46,75%	41	53,25%	77
D	42	19,35%	175	80,65%	217
E	280	25,00%	840	75,00%	1120
TOTAL	534	30,83%	1198	69,17%	1732

Tabla 20: Bajas definitivas último año

DESCRIPCION BAJAS DEFINITIVAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Jubilación	2	11,11%	16	88,89%	18
Despido	2	33,33%	4	66,67%	6
Finalización del contrato	267	33,71%	525	66,29%	792
Cese voluntario	57	38,26%	92	61,74%	149
Cese por personas a cargo	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	26	27,37%	69	72,63%	95
TOTAL	354	33,40%	706	356,22%	1060

Tabla 21: Bajas definitivas último año por edad

DESCRIPCION BAJAS DEFINITIVAS	BANDAS EDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Jubilación		2	11,11%	16	88,89%	18
Jubilación anticipada		0	0,00%	0	0,00%	0
Despido	< 20 años	0	0,00%	0	0,00%	0
	20 – 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0
	30 – 45 años	2	33,33%	4	66,67%	6
	46 y más	0	0,00%	0	0,00%	0
Finalización del contrato	< 20 años	0	0,00%	2	100,00%	2
	20 – 29 años	51	31,88%	109	68,13%	160
	30 – 45 años	104	29,46%	249	70,54%	353
	46 y más	112	40,43%	165	59,57%	277
Cese voluntario	< 20 años	0	0,00%	0	0,00%	0
	20 – 29 años	10	27,78%	26	72,22%	36
	30 – 45 años	33	43,42%	43	56,58%	76
	46 y más	14	37,84%	23	62,16%	37
Cese por personas a cargo	< 20 años	0	0,00%	0	0,00%	0
	20 – 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0
	30 – 45 años	0	0,00%	0	0,00%	0
	46 y más	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)		26	27,37%	69	72,63%	95
TOTAL		354	33,40%	706	66,60%	1060

Tabla 22. Bajas temporales, permisos y excedencias último año

DESCRIPCION BAJAS TEMPORALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Incapacidad Temporal (enfermedad común)	282	37,95%	461	62,05%	743
Accidente de trabajo	28	33,73%	55	66,27%	83
Prórroga IT	2	18,18%	9	81,82%	11
Accidente no laboral	10	25,64%	29	74,36%	39
Prórroga AT	2	100,00%	0	0,00%	2
Enfermedad profesional	1	100,00%	0	0,00%	1
Maternidad (actual prestación de nacimiento y cuidado de menor)	0	0,00%	0	0,00%	0
Paternidad (actual prestación de nacimiento y cuidado de menor)	0	0,00%	0	0,00%	0
Cesión al padre del permiso de paternidad (actual prestación de nacimiento y cuidado de menor)	*	*	*	*	*
Nacimiento y cuidado de menor	32	84,21%	6	15,79%	38
Adopción o acogimiento	0	0,00%	0	0,00%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00%	0	0,00%	0
Covid-19	2	100,00%	0	0,00%	2
Reducción de jornada por interés particular	1	100,00%	0	0,00%	1
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	31	83,78%	6	16,22%	37
Reducción de jornada por motivos familiares	4	80,00%	1	20,00%	5
Reducción de jornada por hijas/os discapac.	0	0,00%	1	100,00%	1
Excedencia por cuidado de hijo/a	5	71,43%	2	28,57%	7
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00%	5	100,00%	5
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia voluntaria	0	0,00%	4	100,00%	4
Excedencia voluntaria automática	4	66,67%	2	33,33%	6
Excedencia forzosa	1	20,00%	4	80,00%	5
Licencias no retribuidas	5	71,43%	2	28,57%	7
TOTAL	410	41,12%	587	58,88%	997

C.3. Promoción y formación

Tabla 23: Promociones último año

NUMERO DE PERSONAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Número total de personas que han ascendido de nivel	3	100,00%	0	0,00%	3
TOTAL	3	100,00%	0	0,00%	3

Tabla 24: Tipos de promociones último año

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Promoción salarial, sin cambio de categoría	0	0,00%	0	0,00%	0
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0,00%	0	0,00%	0
Cambio de categoría por prueba objetiva	3	100,00%	0	0,00%	3
Cambio de categoría por antigüedad	0	0,00%	0	0,00%	0
Cambio de categoría decidido por la empresa	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	3	100,00%	0	0,00%	3

Tabla 25: Formación últimos años

EJERCICIO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
2020	154	41,62%	216	58,38%	370
2021	341	28,25%	866	71,75%	1207
2022	614	30,95%	1370	69,05%	1984
2023	553	22,80%	1872	77,20%	2425
TOTAL	1662	27,76%	4324	72,24%	5986

ASPECTOS CUALITATIVOS

A. CULTURA DE LA EMPRESA

a.1. Cultura de la empresa

¿Cuáles son los objetivos empresariales?

MISION

VAERSA es la institución pública de referencia en la gestión de espacios naturales y el medio ambiente. La imagen de VAERSA tiene que estar asociada al servicio público de calidad, la gestión eficiente de los recursos, la excelencia y las mejores prácticas, tanto en lo que respecta a la propia gestión societaria como las actuaciones en el medio ambiente.

VISION

Convertirnos en la principal empresa pública de servicios relacionados con la gestión medioambiental de la Comunidad Valenciana, en continuo crecimiento, que se distinga por proporcionar una calidad de servicio excelente a sus clientes, una ampliación de oportunidades de desarrollo profesional y personal a sus empleados y una contribución positiva a la sociedad actuando con un compromiso de ciudadanía global (transformación progresiva en los valores, actitudes y comportamientos de la sociedad)

¿Cuál es la filosofía de la empresa (valores y creencias)?

- Defendemos la importancia de la empresa pública en la sociedad.
- Sabemos que es ineludible desarrollar nuestra actividad bajo indicadores de eficiencia, ofreciendo a nuestros clientes, Administraciones Públicas y Ciudadanía, la calidad esperada, en coste y plazo.
- Estamos comprometidos en ser una organización socialmente responsable, desde una triple perspectiva ambiental, social y ética.
- Creemos en las personas y las ayudamos a progresar profesionalmente, fomentando en todo momento la cultura de la prevención de sus riesgos laborales.
- Confiamos en la transparencia en las relaciones externas e internas, así como con los órganos públicos de control.
- Somos conscientes de la responsabilidad de ser pioneros y referente ambiental en la Comunidad Valenciana.

¿Qué procesos de calidad se desarrollan?

La empresa tiene implantado un Sistema de Gestión de Calidad conforme a la Norma ISO 9001

Se adjunta al Plan de igualdad un anexo con los procedimientos e instrucciones en vigor

a.2. Responsabilidad Social Corporativa

¿Cómo se integra la RSC en la cultura empresarial?

Existe una política de Responsabilidad Social Corporativa respaldada por la Dirección General de VAERSA, y alineada con la visión, misión y valores de la empresa

Además, están definidos unas Líneas Estratégicas de RSC que se desarrollan en el Plan de Acción RSC 2021-2023.

Estas líneas estratégicas son (LE): LE1.Medioambiente; LE2.Contratación; LE3.Residuos; LE4.Empleados; LE5.Voluntariado; LE6.Salud; LE7.Gestión económica; LE.8 Comunicación interna y externa; LE.9 Partes interesadas; LE10.Buen Gobierno y Transparencia; LE11.Innovación

Existe además un comité de RSC, integrado por todas los Departamentos/Áreas de la empresa, con unas reuniones semestrales, en el que se exponen los avances del Plan de Acción y otras cuestiones que puedan surgir.

Con carácter anual se publica la Memoria de Responsabilidad Social, tras la verificación externa por una entidad independiente, en la que se recogen todas las actuaciones que realiza VAERSA a nivel económico, social y medioambiental.

¿Con qué enfoque?

INTERNOS

Relacionado con los empleados, a través de los siguientes objetivos incluidos dentro del Plan de Acción RSC 2021-2023

Objetivo 1.1: Protección del medioambiente mediante un comportamiento ambiental sostenible

Objetivo 2.1: Promover la contratación medioambiental y socialmente responsable

Objetivo 3.1: Desarrollo y gestión de nuevas infraestructuras de residuos y/o optimización de las existentes.

Objetivo 4.1: Potenciar y desarrollar el conocimiento de los empleados de la organización

Objetivo 4.2: Reforzar el sentimiento de pertenencia a la empresa

Objetivo 5.1: Diseñar un programa de voluntariado corporativo

Objetivo 6.1: Fomentar el cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo de los empleados

Objetivo 7.1: Mejora de la eficiencia en los procesos y plantas de residuos de VAERSA

Objetivo 11.1: Estudios de I+D +i relacionados con el objeto social de la empresa

EXTERNOS

Relacionados con los clientes, proveedores y otros grupos de interés, a través de los siguientes objetivos incluidos dentro del Plan de Acción RSC 2021-2023

Objetivo 8.1: Mejorar la comunicación tanto interna como externa. Mejorar la accesibilidad a los contenidos publicados.

Objetivo 9.1: Identificación de necesidades y expectativas de las partes interesadas

Objetivo 10.1: Impulso de la Transparencia y Buen Gobierno

¿Cómo se integra la RSC respecto a la plantilla?

A través de la puesta en marcha de las actuaciones derivadas de los siguientes objetivos, derivados del Plan de Acción RSC 2021-2023. Cabe destacar la puesta en marcha de acciones de voluntariado corporativo y otras acciones de carácter social. Los objetivos son:

Objetivo 1.1: Protección del medioambiente mediante un comportamiento ambiental sostenible

Objetivo 2.1: Promover la contratación medioambiental y socialmente responsable

Objetivo 4.1: Potenciar y desarrollar el conocimiento de los empleados de la organización

Objetivo 4.2: Reforzar el sentimiento de pertenencia a la empresa

Objetivo 5.1: Diseñar un programa de voluntariado corporativo

Objetivo 6.1: Fomentar el cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo de los empleados

Objetivo 8.1: Mejorar la comunicación tanto interna como externa. Mejorar la accesibilidad a los contenidos publicados.

B. SELECCIÓN

¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc.)

La estructura de la empresa se distribuye en dos colectivos de puestos de trabajo: los que conforman la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT), estos puestos constituyen la estructura general de la empresa, y estaría incluidos los puestos de los servicios burocráticos, los puestos de las plantas de residuos, y los puestos de las encomiendas estructurales según se estableció por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 000973/2020 y 002467/2022; y los puestos que conforman la Relación de Puestos de Plantilla (en adelante RPP), que son los puestos de encomiendas no estructurales.

Para los puestos de la RPT, las posibles coberturas de los puestos se pueden hacer para sustituciones temporales (incapacidades temporales del personal, excedencias y permisos, licencias sin retribución, y similares), y se cubren los puestos de los Departamentos productivos que se deban dotar de personal para garantizar la efectiva prestación del servicio.

En el caso de los puestos de RPP tan sólo se cubren las ausencias que se puedan cubrir mediante la dotación presupuestaria de la encomienda, y se realiza mediante los mismos sistemas de selección anteriores para la RPT.

¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

Para los puestos de la RPT, las posibles coberturas de los puestos se pueden hacer para sustituciones temporales se realizan mediante el llamamiento de personal mediante las bolsas de empleo temporal que dispone la empresa, y en casos muy concretos, que por la particularidad y/o concreción del perfil a dotar no se disponga de bolsa, mediante procesos de selección externos mediante recepción de candidaturas recibidas por LABORA y los colegios profesionales correspondientes o centros de formación de las titulaciones necesarias.

En el caso de vacantes que la persona titular del puesto no tenga en titularidad esa plaza, y tan sólo para los puestos de RPT, se cubren de forma definitiva mediante proceso de selección de Oferta Pública de Empleo conforme a los principios constitucionales de acceso al empleo público de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

Según las necesidades de las encomiendas y sus renovaciones temporales, de realizarse, se realiza un estudio técnico previo entre el Departamento de Recursos Humanos y el Departamento productivo correspondiente y supervisado por la Auditoría Interna de la entidad.

En este estudio se valora la actual estructura de la encomienda y las futuras variaciones: creaciones de puestos, modificaciones de los mismos, así como las eventuales amortizaciones de los puestos.

Con este estudio se obtiene una correcta planificación de la dotación de puestos para los puestos necesarios, así como se va confeccionando la futura RPT de la entidad para el siguiente ejercicio.

En el caso de las encomiendas no estructurales, se realizan las contrataciones del personal conforme las necesidades de cobertura de los puestos que, al no ser de la estructura de la empresa, son inicialmente eventuales, por lo que la contratación se realiza de forma temporal según las necesidades del servicio.

¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

La misma comisión técnica que se constituye para los nuevos puestos de trabajo necesarios elaboran los perfiles necesarios, donde se establecen los puestos según su actividad a desarrollar, necesidades y requisitos formativos mínimos necesarios para desarrollar las funciones del puesto, así como la clasificación salarial correspondiente.

¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa? SI NO
En caso afirmativo ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?

De todas las coberturas temporales de puestos con una duración superior a un año, se establece la posibilidad de que el personal fijo de la empresa opte a estas coberturas mediante un sistema de "mejora de empleo" negociada con la representación legal de los trabajadores en la empresa. En estos casos el personal que pasa a ocupar estos puestos de forma interina hasta la dotación definitiva del puesto tiene reserva de su puesto de origen. Estas vacantes se ofrecen mediante un sistema de cobertura diferenciado del resto.

De los procesos de cobertura mediante concurso de méritos y promoción interna de los puestos se informa con carácter previo a la representación legal de los trabajadores en la empresa, así como en el momento de su publicación en el portal de empleo de la entidad mediante nota interna a todo el personal que se informa cada vez que se entra en el portal de la entidad.

Este proceso se realiza igualmente en el momento de publicación de los procesos de Oferta Pública de Empleo, bolsas de trabajo temporal o procesos externos.

¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.

PRUEBA	SI ELIMINA	NO ELIMINA
Publicación y convocatoria en el DOGV		X
Admisión de solicitudes		X
Preselección de candidaturas		X
Periodo de alegaciones		X
Preselección definitiva	X	
Prueba técnica	X	
Resultados provisionales		X
Periodo de alegaciones		X
Resultados definitivos	X	
Baremación provisional		X
Reclamación baremación		X
Resolución reclamaciones baremación		X
Resultados finales		x

¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

El control de las distintas fases se realiza por el Órgano de Seguimiento de la Bolsa para los procesos de las bolsas o procesos internos y externos, o por el Órgano Técnico de Selección en el proceso de las Ofertas Públicas de Empleo.

Estará compuesto en todos los casos por tres personas como mínimo con dos tercios de su composición con conocimientos del área de gestión del puesto a cubrir.

¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

Las incorporaciones finales de las personas que hayan obtenido los mejores resultados en cada proceso se realizan tras la aprobación de la respectiva oferta de empleo interna aprobada por el Departamento productivo correspondiente, el Departamento de Recursos Humanos y la aprobación final de la Dirección General.

¿Cuáles son las características generales que busca la empresa en los candidatos y candidatas?

En todo momento se busca la idoneidad de las personas candidatas según el perfil formativo correspondiente que supone haber cumplido los requisitos previos de acceso al proceso de selección.

Tras haber cumplido estos requisitos de acceso, se seleccionarán al personal según el resultado del proceso tras la prueba técnica (o pruebas en los casos de procesos de selección para los puestos de los grupos A y B), así como de la baremación de los méritos de formación y experiencia previa.

¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

No hay ningún tipo de barrera para la incorporación de mujeres a la entidad. Todos los procesos selectivos se realizan sin tener en consideración el sexo de las personas participantes.

Se realizan bajo los principios constitucionales de acceso al empleo público de igualdad, mérito, capacidad y publicidad del proceso.

¿Observa que existen puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)? **SI** **NO**

En caso afirmativo indique qué tipo de puestos y las razones que lo provocan

DEPARTAMENTO	RAZONES
SERVICIOS	Dentro del Departamento de Servicios hay dos niveles jerárquicos claramente masculinizados: las jefaturas intermedias y el personal no cualificados. Respecto de las Jefaturas intermedias, aún sin ser el volumen total de los puestos significativo con el resto de la organización, sí que existen seis puestos de los cuales uno está ocupado por una mujer (lo que supone el 16,66% de los puestos ocupados por mujeres). En el caso del personal no cualificado el volumen es mucho mayor, ya que existen un total de 476 puestos, de los cuales sólo 93 están ocupados por mujeres (el 19,54% de los puestos ocupados por mujeres).
OBRAS Y PROYECTOS	Dentro del Departamento de Obras y Proyectos hay dos niveles jerárquicos claramente masculinizados: las jefaturas intermedias y el personal no cualificados. Respecto de las Jefaturas intermedias, aún sin ser el volumen total de los puestos significativo con el resto de la organización, sí que existen diez puestos de los cuales ninguno está ocupado por una mujer (lo que supone el 0,00% de los puestos ocupados por mujeres). En el caso del personal no cualificado el volumen es mucho mayor, ya que existen un total de 127 puestos, de los cuales sólo 4 están ocupados por mujeres (el 3,15 % de los puestos ocupados por mujeres).
	Las razones que pueden suponer estas diferencias tan significativas, y en especial en los casos donde el volumen de personal es más elevado, es decir, en el caso de los puestos de personal no cualificado, los motivos que pueden explicar esta diferencias es por las características propias de los mismos, ya que responden a tareas profesionales donde el factor físico es muy importante, así como las condiciones de los propios puestos (trabajos exteriores, bajo condiciones termohigrométicas variables y en ocasiones adversas, importante carga de trabajos manuales, y similares), provocan que las ofertas existentes de vacantes y puestos no sean llamativas para el colectivo femenino. Todo ello en vista de que los principios rectores de la selección de personal mediante sus dos fórmulas generales en la empresa conllevan la aplicación de criterios de igualdad, mérito y capacidad de los mismos, por lo que el factor del sexo de las personas candidatas no se tiene en cuenta al respecto.

C. FORMACIÓ

¿Existe en la empresa un Plan de formación? **SI** **NO**

En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del Plan y en base a qué criterios

El Plan de Formación se diseña conjuntamente entre los distintos Departamentos y Áreas de la entidad y el Departamento de Recursos Humanos. Se trasladan las necesidades de formación del personal en vista de los puestos que se ocupan, según los nuevos requerimientos de los mismos, las necesidades de actualización del personal.

Tras ello, se consensuan las acciones formativas solicitadas por el resto de la entidad con el fin de realizar un sondeo de oferta de las distintas entidades y centro formativos y adecuar a la mejor oferta de estos.

¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

Existen dos fórmulas para detectar las necesidades formativas: una es la solicitud ad hoc por parte de las personas interesados y/o los Departamentos concretos, donde las acciones formativas son solicitadas según las ofertas formativas existentes o por cumplir unos requisitos concretos de los puestos de trabajo; y otra que viene derivada de criterios formativos de índole general, particularizada en cada Departamento y/o Área de la empresa, y que se determina mediante el Plan de Formación anual que se confecciona desde la entidad.

EJERCICIO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
2020	154	41,62%	216	58,38%	370
2021	341	28,25%	866	71,75%	1207
2022	614	30,95%	1370	69,05%	1984
2023	553	22,80%	1872	77,20%	2425
TOTAL	1662	27,76%	4324	72,24%	5986

¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres?

SI **NO** . En caso afirmativo,

1. ¿A qué tipo de cursos asisten menos?

La representación del personal por su sexo en cuanto la asistencia a las acciones formativas es prácticamente igual a la representación de los sexos en la empresa, al haber asistido un 27,76% de mujeres de media a las distintas acciones formativas de la empresa (el colectivo femenino supone el 32,00% del personal de la entidad), respecto del 72,24% de asistentes hombres (el colectivo masculino supone el 68,00% del personal de la entidad).

2. ¿Por qué razones?

Las razones son la propia representatividad de los sexos en el conjunto general de la plantilla, así como por ser los colectivos con un perfil de personal no cualificado donde se concentra el mayor número de acciones formativas.

¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos? **SI** **NO**

En caso afirmativo, ¿de qué tipo?

Las medidas que se han tomado han sido de facilitar la formación al personal dentro de la jornada laboral, y en especial, en los últimos meses mediante fórmulas lectivas que permitieran la formación respetando las medidas preventivas frente al COVID.

¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

La formación ad hoc se realiza según los requerimientos de los puestos de trabajo, basándose en el perfil del mismo y la adecuación de las acciones formativas.

Respecto de la formación general, se dispone de medios de publicidad de las acciones formativas para que el personal interesado asista a la misma previa su inscripción.

¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

Criterios de aprovechamiento en el puesto de forma principal, y posteriormente según las posibilidades de aforo y orden de inscripción.

¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la compañía?

Sí, siempre que existan plazas vacantes en las acciones formativas y, en el caso de la formación específica, el colectivo de personal al que va dirigido haya tenido la posibilidad de inscripción.

Los cursos se realizan:

En el lugar de trabajo	Casi siempre	x
	Ocasionalmente	
	Nunca	
Fuera del lugar de trabajo	Casi siempre	
	Ocasionalmente	x
	Nunca	
On-line	Casi siempre	
	Ocasionalmente	x
	Nunca	
En jornada laboral	Casi siempre	x
	Ocasionalmente	
	Nunca	
Fuera de jornada laboral	Casi siempre	
	Ocasionalmente	x
	Nunca	

¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?

De las posibilidades de estar el personal fuera de su puesto o no. Es decir, en la entidad existen puestos donde la prestación de servicios se debe realizar de forma continua y no se puede ausentar el personal de su puesto (puestos de vigilancia en prevención de incendios, personal de plantas de residuos en momentos de producción, por ejemplo).

En el caso de realizar la formación fuera de su jornada ese tiempo es compensado de forma equivalente en tiempo de descanso, o de forma incrementada según el horario y/o la acción formativa.

¿Se ofrecen compensaciones para que un curso se realice fuera del horario laboral? ☒ SÍ ☐ NO
En caso afirmativo, ¿de qué tipo?

Sí, compensación en tiempo de descanso equivalente al que se ha ocupado para realizar las acciones formativas.

¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (Masters, etc.)? ☐ SÍ ☒ NO
En caso afirmativo, especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos, etc.), así como el número de personas desagregado por sexo que las han recibido.

TIPO DE AYUDA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL

¿Se ofrece la posibilidad de realizar formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo? ☒ SÍ ☐ NO

En caso afirmativo, ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla? ☒ SÍ ☐ NO

¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ☐ SÍ ☒ NO
En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido

DIRIGIDO A	CONTENIDO

¿Se ha impartido formación específica para mujeres? ☐ SÍ ☒ NO
En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido

DIRIGIDO A	CONTENIDO

D. PROMOCIÓN

En líneas generales, ¿qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?

La promoción del personal se realiza mediante dos tipos de procesos de selección: promoción interna, para los casos de vacantes de puestos de forma definitiva, y donde puede participar el personal fijo o fijo discontinuo de la plantilla de la empresa; o mejoras de empleo, para puestos temporales, donde pueden participar personal que, estando inscritas en las bolsas de trabajo temporal correspondiente, cumplen con los criterios acordados para estas mejoras de empleo con la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal

En primer lugar, el personal que desee promocionar debe cumplir con los requisitos de acceso al puesto, que son los que corresponden a la titulación académica del personal y otros requisitos del puesto (disponer de determinados carnets profesionales o de conducción, por ejemplo).

En segundo lugar, según la forma de provisión existe una prueba técnica al efecto en el caso de las bolsas de trabajo temporal, así como en el caso de las promociones internas para cobertura de vacantes definitivas.

¿Existe en la empresa alguna metodología de evaluación del personal? **SI **NO****

En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste

En las bolsas de trabajo temporal existen unas pruebas técnicas, que para los grupos profesionales A y B suponen dos pruebas técnicas de carácter obligatorio y eliminatorio, es decir, para proceder a baremarse los méritos del personal, se debe haber superado ambas pruebas técnicas, y en caso de no superar la primera no se tendrá en cuenta la puntuación de la segunda.

En el caso del resto de grupos profesionales esta fase se compone únicamente de una prueba técnica.

En el caso de las promociones internas, las pruebas son más específicas que las bolsas de trabajo temporal, y puede contar con preguntas de desarrollo de cuestiones relacionadas con el temario establecido en las bases de la convocatoria.

¿Existen planes de carrera en su organización? **SI **NO****

En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen

PLAN DE CARRERA	DENOMINACIÓN	DIRIGIDO A

En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Describalo brevemente.

--

¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?

Todos los procesos selectivos de la entidad disponen de Órgano técnico de Selección (en el caso de los procesos de Oferta Pública de Empleo), o de Órgano de Seguimiento de la Bolsa (en el caso de las bolsas de trabajo temporal).

¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes? SI NO
En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?

Las vacantes existentes se comunican mediante la aplicación informática de mejora de empleo que se aplica en las bolsas de trabajo temporal, o mediante publicación en el portal de empresa y en el de empleo, habiendo sido informada previamente la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa en su Comisión de Contratación.

¿Se imparte formación en la empresa ligada a la promoción? SI NO
¿Quién puede optar a este tipo de formación?

¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica? SI NO
En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?

¿Observa dificultades para la promoción de la mujer en la empresa? SI NO
En caso afirmativo, indique qué tipo de dificultades

¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa? SI NO
En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consisten

¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? SI NO

En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

E. POLÍTICA SALARIAL

¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

La entidad aplica las tablas salariales que establece la Generalitat dentro de sus diferentes resoluciones y acuerdos del Consell, ya sean por la Ley de presupuestos de la Generalitat para cada ejercicio o por Decretos Leyes que emita la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico.

Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo desempeñado.

El complemento específico responde a las características propias del puesto en cuestión.

Ambos conceptos retributivos no responden por sí a incentivos o beneficios.

¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

F. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:	
Guardería en la empresa	
Subvenciones económicas para la guardería	
Servicio para el cuidado de personas dependientes	
Campamentos de verano de para hijos e hijas	
Jornadas reducidas	x
Flexibilidad de horarios	x
Jornada coincidente con el horario escolar	
Teletrabajo	x
Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)	
Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	
Otros (indicar cuales): En el Plan de Igualdad se adjunta un anexo con la relación de permisos retribuidos que dispone VAERSA	

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa
La jornada semanal en las dependencias administrativas se realizará, con carácter general, de lunes a viernes, en régimen de horario flexible. La parte principal, llamada de tiempo fijo estable, será de 5 horas diarias, y será de permanencia obligatoria para todo el personal entre las 9.00 y las 14.00 horas, de lunes a viernes. La parte variable del horario estará constituida por la diferencia entre la jornada que corresponda realizar y las 5 horas diarias de la parte de tiempo fijo o estable del horario. La parte variable señalada en el apartado anterior se deberá realizar, con carácter general, dentro de la siguiente distribución horaria: - Desde las 7.30 a las 9.00 horas, y desde las 14.00 y las 19.00 horas, de lunes a jueves. - Desde las 7.30 a las 9.00 horas, y desde las 14.00 y las 16:00 horas, los viernes. Con carácter general, las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad del personal. La aplicación del horario de trabajo del personal de servicios burocráticos se realizará de forma provisional, en tanto en cuanto se aprueba la adhesión de VAERSA al Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, por los organismos competentes de la Generalitat Valenciana y se procede a su publicación en el DOGV. En cuanto a las reducciones de jornada, el personal de la empresa tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones: a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria. A estos efectos, tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

b) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.

c) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

Cuando las reducciones a las que se refiere el punto 1 anterior no superen la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. La reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niños de 12 años o menores, únicamente se disfrutará cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, durante el plazo de un mes.

En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho que fuera personal de la administración del Consell o de sus organismos autónomos, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignados complementos específicos que comporten una jornada de 36,15 horas semanales, podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones.

Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

Las reducciones de jornada de una hora diaria que no generen deducción de retribuciones no supondrán exención de la realización de la jornada de tarde.

En cuanto al teletrabajo, la empresa está elaborando la propuesta de aplicación a la entidad de la RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2021, del conseller de Hacienda y Modelo Económico, por la que se dictan instrucciones y se dispone la publicación del V Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a teletrabajo, para ser acordada con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

DESCRIPCION MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Maternidad (actual prestación de nacimiento y cuidado de menor)	0	0,00%	0	0,00%	0
Paternidad (actual prestación de nacimiento y cuidado de menor)	0	0,00%	0	0,00%	0
Cesión al padre del permiso de paternidad (actual prestación de nacimiento y cuidado de menor)	*	*	*	*	*
Nacimiento y cuidado de menor	32	84,21%	6	15,79%	38
Adopción o acogimiento	0	0,00%	0	0,00%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00%	0	0,00%	0
Covid-19	2	100,00%	0	0,00%	2
Reducción de jornada por interés particular	1	100,00%	0	0,00%	1
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	31	83,78%	6	16,22%	37
Reducción de jornada por motivos familiares	4	80,00%	1	20,00%	5
Reducción de jornada por hijas/os discapac.	0	0,00%	1	100,00%	1
Excedencia por cuidado de hijo/a	5	71,43%	2	28,57%	7
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00%	5	100,00%	5
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia voluntaria	0	0,00%	4	100,00%	4
Excedencia voluntaria automática	4	66,67%	2	33,33%	6
Excedencia forzosa	1	20,00%	4	80,00%	5
Licencias no retribuidas	5	71,43%	2	28,57%	7
TOTAL	85	72,03%	33	27,97%	118

¿Quiénes utilizan más esas medidas? Mujeres **Hombres**
¿Cuáles considera que son las razones?

Al ser una empresa donde el colectivo masculino es más numeroso a nivel general, también es este colectivo el que se acoge a las medidas establecidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Son significativos los volúmenes de peticiones de reducciones de jornada y licencias no retribuidas, donde las peticiones a nivel general del mercado de trabajo son inminentemente femeninas y en nuestra organización esta diferencia se disminuye hasta factores mínimos.

¿Cuántos/as trabajadores/as han sido padres/madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo.

DESCRIPCION MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Nacimiento y cuidado de menor	32	84,21%	6	15,79%	38

¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos? Mujeres **Hombres**
¿Cuáles considera que son las razones?

La normativa específica de las regulaciones de las medidas de conciliación laboral y familiar, así como disponer de una estabilidad laboral mayor que en el resto del contexto laboral general tanto a nivel local, autonómico como nacional.

En el caso de que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?

Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?

SI **NO**

En caso afirmativo, razone en qué sentido.

G. COMUNICACIÓN

Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa:

Reuniones	x
Presentaciones a la plantilla	
Correo electrónico	x
Tablón de anuncios	x
Mensajes en nómina mensual	
Cuestionarios de obtención de información	
Manuales	x
Publicaciones	
Periódico o revista interna	
Buzón de sugerencias	x
Intranet	x
Otros (indicar cuales):	

¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? **SI** **NO**

En caso afirmativo, ¿sobre qué tema?, ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?

La entidad dispone de un Área concreta de Responsabilidad Social Corporativa, donde se establecen las directrices de las políticas sociales de la empresa en materias como los hábitos de vida saludables como el ejercicio físico, la utilización de vehículos con 0 huella de carbono, campañas de sensibilización ambiental, divulgación en centros escolares de medidas a favor del medio ambiente...

¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? **SI** **NO**

Indique los criterios que justifican la respuesta anterior.

La empresa dispone de una Comisión de Igualdad donde la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores junto con las personas designadas por la entidad conforman el órgano colegiado de toma de decisiones en materia de igualdad entre sexos.

Junto a ello, hay principios rectores en toda la entidad con el fin de evitar la discriminación entre sexos, como es el uso de lenguaje inclusivo en todas las publicaciones que se generan dentro de la entidad, así como establecer criterios generales para evitar la discriminación de colectivos, como pueden ser los procesos de selección.

¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa? **SI** **NO**

En caso afirmativo:

a) Indicar cuales

Portal del personal empleado, así como notas internas para el personal.

b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla? **A menudo** Rara vez Nunca

¿A qué cree que se debe la respuesta anterior (b)?

La facilidad de acceso al mismo.

H. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres? SI NO	
¿Se han beneficiado alguna vez de ellas? SI NO	
En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuántas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?	
TIPO DE BONIFICACIÓN	MUJERES CONTRATADAS
Trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia con suspensión total de la relación laboral, con prestación abonada por pago directo	

¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:
Personas con discapacidad SI NO
En caso afirmativo, especificar cuáles.
Se aplican los criterios establecidos en el VI Acuerdo de la Comisión del Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público y sus convocatorias, a las bolsas de empleo temporal, así como a los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el sector público instrumental de la Generalitat. En concreto, en todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 10 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional, de conformidad con lo previsto en el artículo 64 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la función pública valenciana. La convocatoria de las vacantes reservadas a personas con diversidad funcional se podrá realizar de forma conjunta o independiente al resto de procesos. En este sentido, podrán convocarse procedimientos selectivos independientes para el acceso de personas con diversidad funcional, con pruebas selectivas específicas que se adapten a las circunstancias concretas que determinen dicha diversidad. Aquellas plazas no cubiertas por personas con diversidad funcional acrecerán a las convocadas en los restantes procesos afectados.
Personas inmigrantes SI NO
En caso afirmativo, especificar cuáles.
Jóvenes SI NO
En caso afirmativo, especificar cuáles.
Mujeres víctimas de violencia de género SI NO
En caso afirmativo, especificar cuáles.
Otros
En caso afirmativo, especificar cuáles.

¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades? SI **NO**

En caso afirmativo, especificar cuáles.

En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades, ¿alguna de ellas está incluida en el Convenio colectivo?

I. REPRESENTATIVIDAD

Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, ¿en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?

En el colectivo de personal administrativo donde 50 de los 65 puestos de este colectivo está ocupado por mujeres (76,92% de representación femenina), y aunque no haya mayor presencia femenina, al estar equiparados la ocupación de los puestos de igual forma entre sexos, se ha de destacar las Jefaturas de Áreas o Departamentos, donde el nivel de decisión y actuación ejecutiva es elevado y donde la presencia femenina es superior al nivel general de la empresa siendo del 50% cuando a nivel general es del 32,00%.

¿Y menos?

Dentro del Departamento de Servicios hay dos niveles jerárquicos claramente masculinizados: las jefaturas intermedias y el personal no cualificados.

Respecto de las Jefaturas intermedias, aún sin ser el volumen total de los puestos significativo con el resto de la organización, sí que existen seis puestos de los cuales uno está ocupado por una mujer (lo que supone el 16,66% de los puestos ocupados por mujeres).

En el caso del personal no cualificado el volumen es mucho mayor, ya que existen un total de 360 puestos, de los cuales sólo 118 están ocupados por mujeres (el 24,68% de los puestos ocupados por mujeres).

Dentro del Departamento de Obras y Proyectos hay dos niveles jerárquicos claramente masculinizados: las jefaturas intermedias y el personal no cualificados.

Respecto de las Jefaturas intermedias, aún sin ser el volumen total de los puestos significativo con el resto de la organización, sí que existen diez puestos de los cuales ninguno está ocupado por una mujer (lo que supone el 0,00% de los puestos ocupados por mujeres).

En el caso del personal no cualificado el volumen es mucho mayor, ya que existen un total de 179 puestos, de los cuales sólo 17 están ocupados por mujeres (el 9,49 % de los puestos ocupados por mujeres).

¿A qué cree que se debe?

Las razones que pueden suponer estas diferencias tan significativas, y en especial en los casos donde el volumen de personal es más elevado, es decir, en el caso de los puestos de personal no cualificado, los motivos que pueden explicar esta diferencias es por las características propias de los mismos, ya que responden a tareas profesionales donde el factor físico es muy importante, así como las condiciones de los propios puestos (trabajos exteriores, bajo condiciones termohigrométicas variables y en ocasiones adversas, importante carga de trabajos manuales, y similares), provocan que las ofertas existentes de vacantes y puestos no sean llamativas para el colectivo femenino.

Todo ello en vista de que los principios rectores de la selección de personal mediante sus dos fórmulas generales en la empresa conllevan la aplicación de criterios de igualdad, mérito y capacidad de los mismos, por lo que el factor del sexo de las personas candidatas no se tiene en cuenta al respecto.

J. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual? SI NO

En caso afirmativo, ¿cuáles son las conclusiones?

Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? SI NO

En caso afirmativo, indicar cuáles.

Procedimiento de actuación en caso de acoso, pactado con la representación legal desde el año 2023.

Este compromiso también se refleja en la política de seguridad y salud de la empresa, como un indicador más de la integración de la voluntad de un entorno laboral libre de todo acoso laboral por la más alta representación de la empresa. "Crear, mantenir i protegir amb totes les mesures al seu abast, un entorn laboral lliure de tot assetjament laboral (moral, psicològic o sexual), on es respecti la dignitat i la llibertat del conjunt de persones que treballen en l'àmbit de l'Empresa".

La Ley para la Igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (art. 48.1).

A partir de la entrada en vigor de la Ley, ¿qué medidas negociadas con la representación de los trabajadores y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha?

MEDIDAS DE PREVENCIÓN	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS
Procedimiento de Prevención y actuación frente al acoso laboral y gestión de conflictos.	Actualización del concepto de violencia laboral. Año 2021. Incorporación de la gestión de conflictos. Año 2023.
Divulgación _ Campaña Sensibilización de todo tipo de violencia laboral	Carteles en centros de trabajo e información en el portal del empleado.

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?

Es el marcado en el Procedimiento interno PR-3102 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y GESTIÓN DE CONFLICTOS. Rev. C., y la tipificación de las faltas es según nuestro convenio colectivo.

El protocolo no recoge medidas sancionadoras, las medidas sancionadoras se rigen por el régimen disciplinario de la empresa, si con la aplicación del protocolo se determina que existe acoso o falta laboral de algún tipo, se pasa a RRHH para que tipifique falta y gradúe sanción.

Se garantiza el carácter urgente con plazos muy breves, de la misma manera se garantiza la confidencialidad de todo el proceso permitiendo la participación de la representación de los trabajadores en la figura de delegados y delegadas de prevención, con formación específica en PRL y con deber de confidencialidad específico (Ley 31/95 PRL - Artículo 37.)

K. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral? SI NO
En caso afirmativo, ¿cuáles son las conclusiones?
¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres? SI NO
En caso afirmativo, especificar cuáles.

¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres? SI NO
En caso afirmativo, indicar cuáles.
Con la incorporación de la mujer a sectores históricamente representados únicamente por hombres, como es el caso de brigadas de silvicultura, se han adaptado en la medida que han ido surgiendo las necesidades, los EPI's, protectores de pecho, y complementos tales como el arnés de sujeción de las desbrozadoras a las características antropométricas de la población femenina. Desde el año 2016 en las licitaciones de uniformidad laboral se incluye el corte femenino en las prendas.

¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo? SI NO
En caso afirmativo, indicar cuáles.

L. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación o riesgo de exclusión? SI NO
En caso afirmativo, indicar cuáles.

¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión? SI NO
En caso afirmativo, indicar cuáles.

M. CONVENIO COLECTIVO

¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

SI **NO** Está en proceso de negociación con la RLT

En caso afirmativo, indicar cuáles.

N. COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

Si desea añadir algún comentario o consideración, hágalo a continuación.



Anexo 3

Protocolo contra el acoso laboral



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplà, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azules
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cubes, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
vaersa@vaersa.com

AREA P.R.L	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 1 de 24

1.- ANTECEDENTES Y DECLARACION DE PRINCIPIOS:

Las personas que forman VAERSA constituyen el principal activo con que se cuenta para garantizar un funcionamiento eficaz y eficiente de la organización.

VAERSA como empresa pública de la Generalitat Valenciana asume la declaración de principios y compromisos al respecto, que se indican en el protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral en la Administración de la Generalitat (Resolución conjunta de 18 de enero de 2018, de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección del INVASSAT).

Toda actividad laboral desarrollada en cualquier entorno, comporta la existencia de una serie de riesgos laborales, entre ellos y también, los ligados a factores de tipo psicosocial que la organización y su personal directivo debe tratar de prevenir o minimizar, y ello con la finalidad de evitar riesgos en su salud que, de producirse, van a repercutir de forma negativa en su trabajo, en su propio desarrollo personal y profesional, y por ende, en la propia organizados (a través de general, entre otras consecuencias no deseadas, un aislamiento de las personas, bajas laborales, y una menor productividad).

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las organizaciones laborales, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus personas trabajadoras, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar.

La protección se debe de realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de las personas trabajadoras.

VAERSA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Dentro de este contexto que nos marca la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, VAERSA se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de las personas trabajadoras y en especial el proceso de actuación ante las conductas que supongan conflictividad o violencia en el trabajo.

Se desea garantizar el cumplimiento de las funciones preventivas, con eficacia y eficiencia en todos los ámbitos, y de este modo mejorar la calidad de vida laboral y prevenir cualquier tipo de violencia laboral protegiendo a la totalidad de las personas que componen la entidad o que llevan a cabo trabajos en la misma.

La violencia en el trabajo y el acoso laboral ya sea sexual o psicológico, así como por razón de sexo, producido en la actividad laboral o con ocasión de la misma, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad.

AREA P.R.I	<i>Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos</i>			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 2 de 24

El presente procedimiento de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en VAERSA.

VAERSA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso, en especial, el sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en esta organización comprometiéndose, la misma, a usar toda su autoridad para garantizar que las personas trabajadoras de nuestra organización disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto físico, psíquico, como social; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas adoptando, cuando ocurran supuestos indeseables, las medidas correctoras y de protección pertinentes a las víctimas.

Con el presente procedimiento, VAERSA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo.

VAERSA subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, VAERSA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en VAERSA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplà, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azulejas
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
vaersa@vaersa.com

AREA P.R.L	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 3 de 24

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

Este procedimiento da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la referida la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

VAERSA al comprometerse con las medidas que conforman este procedimiento, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

VAERSA declara que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, consideración y respeto; por lo cual, la violencia y el acoso en el trabajo es una conducta inaceptable en esta empresa.

Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualesquiera acción o conducta de esta naturaleza, siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplá, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azules
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
vaersa@vaersa.com

AREA P.R.L	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 4 de 24

2. OBJETIVO:

Objetivo General:

Proporcionar un instrumento de análisis e intervención en materia de prevención, resolución y seguimiento, para diferentes situaciones de conflictividad en el trabajo, como violencia laboral interna, diferentes tipos de acoso (laboral, sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual e identidad de género, etc.), que cause o pueda llegar a causar daño físico, psicológico o moral, constituyendo un riesgo psicosocial, sin interferir en los procedimientos legalmente establecidos para tratar situaciones en las que pudiera haberse incurrido en falta disciplinaria o en ilícito penal.

Objetivos Específicos:

- Implantar un procedimiento que permita a la Unidad de Resolución de Conflictos (en adelante URC), una eficaz y ágil gestión interna tanto de los conflictos como de las situaciones de violencia, así como las diferentes manifestaciones de acoso (laboral, sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual e identidad de género) que afecten al personal que presta servicios en VAERSA.
- Crear la figura de la Unidad de Resolución de Conflictos.
- Ofrecer y facilitar la mediación como instrumento para resolver controversias interpersonales.
- Prevenir situaciones de mayor conflictividad laboral, canalizando las situaciones de violencia laboral más graves hacia la adopción de medidas para lograr su desaparición.
- Crear entornos “saludables” en el ámbito laboral, concienciando sobre la necesidad del respeto a la diversidad y persiguiendo cualquier representación del acoso, potenciando y promoviendo una cultura igualitaria.
- Dar cumplimiento al compromiso con el que VAERSA implanta un procedimiento de prevención y actuación concreto frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:



03003 ALACANT
Avingda. Oscar Esplà, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alacant@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avingda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azules
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
valencia@vaersa.com

AREA P.R.L	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 5 de 24

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

3. ALCANCE

El presente protocolo se aplicará a todo el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de VAERSA, independientemente del tipo de relación laboral que les una a nuestra organización.

En el caso de que el conflicto tenga lugar entre personal de VAERSA y personal de una empresa externa, que realice su actividad en el mismo centro de trabajo, se adoptarán cuantas medidas sean necesarias, de acuerdo con las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) sobre coordinación de actividades empresariales, debiendo existir una comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordar el conflicto.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, VAERSA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

4. DEFINICIONES

Conflicto: Se entiende como tal la interacción de personas interdependientes que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores y que ven en la otra parte un obstáculo a sus metas, cuando al menos una de las partes experimenta que la situación creada merma su derecho a la dignidad en el trabajo y tiene dificultad para defenderse de esta situación, no considerándose conflicto aquellas situaciones aisladas, meramente ocasionales o derivadas de desencuentros razonables en una relación laboral.

Mediación: es una intervención en la que dos o más partes implicadas en un conflicto trabajan con una tercera, el mediador, imparcial y neutral que, no teniendo poder ni autoridad para tomar decisiones sobre el resultado final, ayuda en la consecución de un acuerdo mutuamente aceptable entre las partes, a fin de generar sus propias soluciones.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplá, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azulejas
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
valencia@vaersa.com

AREA P.R.I	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 6 de 24

Violencia Laboral: Todo incidente en el que se abusa, amenaza o agrede a las personas, en circunstancias relacionadas con su trabajo, que implican una amenaza o intimidación explícita o implícita a su seguridad, bienestar y salud.

Violencia Física: Empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo.

Violencia Psicológica: Uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que pueden dañar el desarrollo físico, mental, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación, el atropello y en casos de violencia psicológica extrema, el acoso.

Acoso psicológico o mobbing: Es toda conducta que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad sobre una persona en el ámbito laboral, puede llegar a lesionar su integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta y ya sea realizada por compañeros de trabajo (acoso horizontal) ya por superiores (acoso vertical descendente) o personas sujetas a su dependencia (acoso vertical ascendente). Es una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos, una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo y que puede producir un daño a su dignidad y supone un riesgo importante para la salud.

Acoso sexual: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este procedimiento, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Conductas verbales:

- ✓ Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- ✓ Flirteos ofensivos;
- ✓ Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- ✓ Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- ✓ Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplà, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alacante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azules
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
valencia@vaersa.com

AREA P.R.L	<i>Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos</i>			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 7 de 24

- Conductas no verbales:

- ✓ Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- ✓ Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

- Comportamientos Físicos:

- ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

• Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

• Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

• Acoso por razón de sexo o condición sexual:

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

AREA P.R.I	<i>Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos</i>			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 8 de 24

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

No existe un único concepto de acoso moral en el trabajo, por cuanto están disponibles diversas definiciones, tanto legales como jurisprudenciales, de la misma manera en un contexto conceptual más amplio, como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que cabe incluir toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral, por lo que en este apartado se pretende relacionar de manera no exhaustiva las definiciones básicas, en todo momento se tendrán en cuenta la normativa y bibliografía al respecto.

5. UNIDAD DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (URC)

5.1 Constitución

Se crea la Unidad de Resolución de Conflictos como órgano o unidad competente que intervendrá ante la presencia de situaciones conflictivas que favorezcan la posibilidad de cuadros de acoso laboral será la denominada Unidad de resolución de conflictos (en adelante URC).. Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

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



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplà, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azulejas
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
valencia@vaersa.com

AREA P.R.L	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 9 de 24

5.2 Funciones

- Gestionar las situaciones conflictivas recibidas que puedan posibilitar cuadros de acoso en el entorno laboral mediante estrategias de mediación.
- Proponer actuaciones para su prevención y resolución
- Realizar un seguimiento de las medidas propuestas

Correspondiéndole para el cumplimiento de dicha finalidad el ejercicio de las funciones de investigación, instrucción, propuesta de resolución y seguimiento de las medidas propuestas en relación con las mencionadas situaciones de conflicto y violencia en el trabajo.

Para el desarrollo de las anteriores funciones las personas que forman parte de la URC que deberán guardar el debido sigilo y confidencialidad en todos los asuntos en los que intervengan, tendrán las siguientes atribuciones:

- Disponer de total independencia y de acceso a toda la información y documentación que considere necesaria para la resolución de estos asuntos, en el ejercicio de sus funciones, garantizándose tanto la discreción como la confidencialidad necesaria para proteger la dignidad e intimidad de las personas implicadas en el procedimiento.
- Solicitar apoyo y asesoramiento de personas expertas que se estime conveniente.

5.3 Composición

La URC estará compuesta por los siguientes titulares:

- Una persona con la cualificación de técnico del dpto. RRHH: La persona designada de RRHH contará preferentemente con formación jurídica.
- La persona representante en materia de igualdad por parte de la empresa.
- Una persona con la cualificación técnica de nivel superior especialidad ergonomía y psicología del servicio de prevención propio.
- Una persona delegada de prevención a propuesta del Comité de Seguridad y Salud Laboral de cada provincia y actuarán según su ámbito provincial.

La URC tendrá carácter paritario respecto al género.

Se designará una persona suplente por cada uno de los integrantes titulares de la URC para los casos de ausencia justificada del titular.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplà, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azules
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cubes, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
valencia@vaersa.com

AREA P.R.L	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 10 de 24

La designación de personas integrantes de la URC tendrá carácter permanente y estable.

Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo.

La URC, podrá solicitar la presencia de personas expertas cuando se considere necesario, quienes tendrán voz, pero no voto.

Las personas designadas para formar parte de la URC estarán sujetas a la normativa general vigente en materia de abstención y recusación.

Así mismo, para garantizar la independencia en la toma de decisiones se entenderá que existe causa de abstención cuando existan conflicto de intereses de la persona solicitante o la denunciada, en esos casos se deberá solicitar la presencia de la persona suplente.

5.4. Funcionamiento Interno

Se establece la figura de secretaría de la URC, que recaerá en la persona el integrante del servicio de prevención propio que constituye la URC.

La persona que ejerza la secretaría realizará las convocatorias, con 48 horas de antelación, sin orden del día específico, levantará acta y será responsable de la custodia de documentación. Las actas se redactarán escuetamente, sin constancia de datos de carácter personal, con las claves que se establezcan y se aprobarán en la misma sesión.

Será la persona del servicio de prevención quien tratará directamente con la persona interesada, salvo que se acuerde otra persona en sesión de la URC.

En las sesiones deben comparecer todos los integrantes de la URC, los titulares o sus suplentes respectivos.

Las decisiones y acuerdos se adoptarán por unanimidad y, en caso de no alcanzarse ésta, la persona delegada de prevención contará con voto de calidad.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

6.1. Presentación de queja o denuncia

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito al AREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (formato APR-3102/A) aportado por la persona presuntamente acosada.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplá, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azulejas
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
vaersa@vaersa.com

AREA P.R.I	<i>Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos</i>			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 11 de 24

El Área de Prevención de Riesgos Laborales de VAERSA es la entidad encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

De la misma manera, el procedimiento se podrá iniciar de oficio por los delegados y delegadas de prevención del comité de seguridad y salud provincial o por el servicio de prevención propio.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la persona trabajadora que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza de los hechos que considere.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

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

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, VAERSA garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

6.2. Admisión a Trámite

Una vez comprobado que el escrito de inicio contiene los datos mínimos para que se pueda iniciar la tramitación, tras un primer análisis de la información contenida en la misma, se procederá a su calificación, decidiendo:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplà, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azulejas
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
valencia@vaersa.com

AREA P.R.I	<i>Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos</i>			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 12 de 24

- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en los siguientes apartados.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

6.3. Actuaciones instructoras

La URC analizará y gestionará las solicitudes y emitirá el informe final correspondiente en el plazo máximo de 15 días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, plazo durante el cual se podrán proponer la adopción de medidas cautelares provisionales en función de la gravedad del caso.

En esta fase se recabará toda la información posible por parte la URC, a través de la persona técnica de prevención o en su caso, de la persona designada como instructora. Para ello, se llevarán a cabo entrevistas con la persona, o personas implicadas, así como con testigos que puedan aportar información sobre el caso, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Dada la especial naturaleza de las situaciones que se tratan, las personas interesadas podrán acudir a las diferentes citas acompañadas de las personas que estimen necesarias a lo largo de la tramitación.

Si del caso se derivará un procedimiento disciplinario posterior, estas actuaciones podrán tener la consideración de actuaciones previas o preliminares al mismo, sin perjuicio de que en la instrucción del propio procedimiento disciplinario se puedan alcanzar conclusiones distintas.

La persona integrante de la URC del servicio de prevención mantendrá una entrevista con la persona que inicia el procedimiento en el menor plazo de tiempo posible. En dicha entrevista, el técnico de prevención actuante solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar de la presunta víctima, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa.

A partir de la primera entrevista, se precisará recopilar toda la información necesaria, conocer las características organizacionales del centro de trabajo y/o del puesto de trabajo y aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con la plantilla del centro de trabajo.
- Entrevista con los superiores jerárquicos.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplá, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azules
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
vaersa@vaersa.com

AREA P.R.I	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 13 de 24

- Entrevista con el presunto o presuntos acosadores o agresores.
- Recabar cuantos antecedentes e información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, situaciones similares que hayan podido darse por parte del presunto acosador o la víctima, etc.).

En todo caso, durante todo el proceso, el delegado de prevención designado como integrante de la URC actuará como garante pudiendo estar presente en la práctica de las pruebas tanto documentales como testificales a realizar.

Se practicarán cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias garantizando una total confidencialidad y discrecionalidad, así como la igualdad de trato entre las partes implicadas

Todo el personal de VAERSA está obligado a colaborar con la investigación cuando le sea requerido y a guardar la debida confidencialidad.

6.4. Fase de decisión y resolución

6.4.1 Análisis

La URC a la vista de la información recabada en la fase de instrucción, puede dar por terminada la investigación o realizar las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria o realizar las pruebas complementarias que estime oportuno. Se procederá a analizar y evaluar los hechos.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de VAERSA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de VAERSA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En esta fase puede solucionarse el conflicto, en cuyo caso habrá que emitir el informe final.

Cuando no se hubiese alcanzado una solución que ponga fin al conflicto, la URC podrá considerar que:

6.4.2. El conflicto permite su resolución mediante un proceso de mediación.

Éste deberá llevarse a cabo en un plazo de 15 días hábiles.

El proceso de mediación debe estar regido como mínimo por los siguientes principios:

AREA P.R.I	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 14 de 24

- Voluntariedad en la participación,
- Confidencialidad absoluta de la información aportada por las partes,
- Ratificación por la persona Responsable de Centro de los acuerdos alcanzados.

Si las partes aceptan, la URC podrá actuar como mediadora y procederá proporcionando pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

Las medidas propuestas para llegar a un acuerdo serán consultadas con el superior jerárquico de las personas afectadas para que estas sean adecuadas al tipo de trabajo y organización del servicio.

En esta fase las partes pueden:

a) Llegar a un acuerdo: Se concluye con la firma del acuerdo o compromiso entre las partes, las cuales conservarán un ejemplar firmado, y se entregarán copias a la URC, y al dpto. de RRHH para que lo incluya en el expediente de cada trabajador, y se informará de las conclusiones al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se dará por finalizado el procedimiento y se valorará tras el estudio del caso, la conveniencia de poner en marcha alguna medida que palie o prevenga la posible aparición de otros conflictos.

b) Desistir alguna de las partes afectadas, o ambas. En este caso se elaborará informe de todas las actuaciones realizadas hasta ese momento, detallando el motivo de abandono del proceso de mediación. Se continúa con la siguiente fase del procedimiento.

c) No alcanzar ningún acuerdo. Se elaborará un informe de todas las actuaciones realizadas hasta ese momento, detallando las causas de la falta de acuerdo. Se continúa con la siguiente fase del procedimiento.

6.4.3. El conflicto no permite su resolución mediante un proceso de mediación:

La URC concluye que la situación planteada, dadas sus características, no permite recomendar el inicio de un proceso de mediación para su resolución, dado que por su gravedad resulta evidente que no es posible alcanzar ningún acuerdo entre las partes implicadas a través de la misma, o éstas no lo aceptan.



03009 ALACANT
Avda. Oscar Esplá, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alacante@vaersa.com

12008 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azulejas
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cubes, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
vaersa@vaersa.com

AREA P.R.I	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 15 de 24

Tanto en este, como en el caso de que haya fracasado la mediación, la URC emitirá un informe final de resolución para darle traslado a la Dirección de VAERSA

6.5. Informe Final

Se emitirá un informe dentro del plazo de 15 días tras la recepción de la solicitud de inicio, en el que se dejará constancia de las conclusiones de la instrucción y de las medidas de solución propuestas, dicho informe se elevará a la Jefatura del Departamento de RRHH, o estamento superior, si fuera necesario.

En el caso que no se emita en la primera fase y sea necesario mediación, deberá realizarse en un plazo máximo de un mes desde la finalización de las actuaciones instructoras del procedimiento, sin perjuicio de que este plazo pueda ser ampliado prudencialmente, con carácter excepcional y de forma motivada.

El informe final de conclusiones para la resolución de la situación de conflicto deberá contener, al menos:

- Relación nominal de quienes componen la URC.
- Identificación tanto de la/s persona/s presuntamente afectada/s por una situación de conflicto o de acoso, como de la/s persona/s presuntamente causante/s de dicha situación.
- Constancia de la forma de inicio del procedimiento.
- Antecedentes de hecho del caso.
- Manifestación de las actuaciones instructoras e investigadoras previas desarrolladas, tanto en la anterior como en la presente fase del procedimiento, así como de las conclusiones derivadas de las mismas.
- Valoración de los hechos denunciados.
- Propuesta a la Jefatura del Dpto. de RRHH y a la persona Responsable del Centro o del encargo de la adopción de medidas, así como de las personas que debieran ser responsables de su implantación y ejecución.

Se pueden proponer:

a) Medidas cautelares de forma inmediata, en caso de que se considere necesario, para prevenir y evitar el sufrimiento que la situación de conflicto o violencia genera a la víctima, al existir indicios suficientes de veracidad y de gravedad de la situación. Si el comité asesor acuerda continuar el procedimiento, realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de violencia o acoso laboral.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplá, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azulejas
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
vaersa@vaersa.com

AREA P.R.I	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 16 de 24

b) Medidas para la resolución definitiva del presunto conflicto, para que la persona Responsable de Centro o encargo adopte, en su caso, las medidas y dicte con posterioridad las instrucciones pertinentes o, en su caso, inicie un procedimiento disciplinario.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará, si procede por la tipología del asunto, también a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, se procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la URC instructora del procedimiento de acoso.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las establecidas legal y normativamente al efecto, así como del convenio colectivo al que se encuentra adscrita VAERSA.

Este informe no será susceptible de recurso.

7. INFORMACIÓN

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas se informará a:

- Jefatura Departamento de RRHH y responsable de centro, para la adopción de las decisiones oportunas en el plazo de 15 días desde la recepción del informe de la URC.
- La persona o personas afectadas, considerando como tales a las presuntas víctimas del conflicto o violencia y al causante, o causantes del mismo.
- Jefatura del dpto. de RRHH o Responsable de Centro, según la tipología de las medidas, comunicará, las decisiones adoptadas en relación con las medidas propuestas por la URC. Esta comunicación se realizará tanto a la URC, como a la persona o personas afectadas por el procedimiento, considerando como tales a las presuntas víctimas del conflicto o violencia y al causante, o causantes del mismo.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplá, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azulejas
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cubes, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
valencia@vaersa.com

AREA P.R.L	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 17 de 24

Se informará debidamente por parte de la URC al Comité de Seguridad y Salud que corresponda.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Se realizará un seguimiento por parte de la URC de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas en las decisiones adoptadas en cada caso. Se prestará especial atención para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo del trabajador o trabajadora después de una denuncia de violencia laboral.

El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción practicada, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la URC vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad cuando el acoso sea sexual o por razón de sexo, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

9. GARANTÍAS Y OTROS ASPECTOS

9.1 Inspección General de Servicios de la Generalitat Valenciana

Como garantía ante situaciones donde el personal de VAERSA, por razones motivadas, vea comprometido el proceso, o la posibilidad de presentar denuncia por la gravedad de los hechos o la implicación de altos cargos se dispone la vía de denunciar ante la inspección general de servicios de la Generalitat Valenciana, de acuerdo a la Ley 22/2018, de 6 de noviembre, de la Generalitat, de Inspección General de Servicios y del sistema de alertas para la prevención de malas prácticas en la Administración de la Generalitat y su sector público instrumental.

A través del enlace a su web:

<https://cjusticia.gva.es/es/web/inspeccion-general-servicios/la-inspeccion-general-deservicios.-funciones-y-competencia>

Donde se indica como presentar las denuncias en la aplicación web Confident-GVA.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplà, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azulejas
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
valencia@vaersa.com

AREA P.R.I	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 18 de 24

9.2. Garantías

La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley. Especialmente la denuncia de los hechos, por parte de la persona presuntamente acosada, a la Inspección de Trabajo.

Si se iniciase demanda ante órgano judicial competente, se paralizarán todas las vías administrativas hasta que se dicte resolución definitiva por parte de la autoridad judicial correspondiente.

- Respeto y protección: es necesario y obligado proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o del proceso de investigación.
- Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de condiciones: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberán restituir las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, de acuerdo con la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en el procedimiento.
- Potestad disciplinaria y medidas correctoras: VAERSA podrá ejercer su potestad disciplinaria y podrá ejercitar las acciones legales pertinentes en caso de que aprecie que cualquier participante en las diligencias informativas o investigadoras reflejadas en este protocolo ha actuado de forma ilegal o maliciosa.

9.3. Otros aspectos

- Tratamiento de los datos de carácter personal: El tratamiento de los datos de carácter personal generados en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)
- Los documentos quedarán bajo la custodia del servicio de prevención propio.
- Las personas que participen en la URC estarán amparadas en las actuaciones realizadas en la misma por la cobertura y garantía jurídica de VAERSA.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplà, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azulejas
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
vaersa@vaersa.com

AREA P.R.L	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 19 de 24

En el caso de eventuales demandas judiciales contra las personas participantes en la URC, VAERSA se compromete a facilitar la asistencia jurídica correspondiente o asumir las posibles costas judiciales de asistencia jurídica que deriven de su actuación, siempre que sea ajustada al presente procedimiento, de las personas de la URC. Para ello, se deberá informar con carácter previo al Departamento de RRHH, que dará traslado a la Dirección, con el fin de realizar de forma consensuada esta asistencia jurídica

10. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de su publicación e integrándose como parte del Plan de Igualdad de VAERSA.

Así mismo, el procedimiento será revisado en los supuestos previstos legal y normativamente, así como en las futuras renovaciones del Plan de Igualdad en el que se integra. NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing

- NTP 854 Acoso psicológico en el trabajo: definición
- NTP 891 y NTP 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral
- Guía de Violencia Laboral en el trabajo y sus manifestaciones (Observatorio permanente de riesgos psicosociales).

11. FUNDAMENTOS Y REFERENCIAS

- Constitución Española.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, LPRL.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Plan de Igualdad de VAERSA Rev. B 2017
- Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplá, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azules
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
valencia@vaersa.com

AREA P.R.L	<i>Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos</i>			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 20 de 24

- Dirección General de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Guía explicativa de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. 2009.
- NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2010.
- NTP 891. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2011.
- NTP 892. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral II. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2011.
- Política preventiva VAERSA
- Código ético de VAERSA y principios básicos de comportamiento.
- Guía de Violencia Laboral en el trabajo y sus manifestaciones (Observatorio permanente de riesgos psicosociales).
- Resolución conjunta de 18 de enero de 2018 de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección del INVASSAT) por la que se publica el protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral en la administración de la Generalitat.
- Procedimiento de gestión interna de conflictos de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública (COD: UCE-PS-01).
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- Estatuto de los Trabajadores
- 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
- Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
- Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo
- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplà, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azules
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
valencia@vaersa.com

AREA P.R.I	Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 21 de 24

ANEXO

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

1.-OBJETIVO

El objetivo del presente documento es el desarrollo de una política que sirva de marco de actuación preventiva a través de una “Guía de buenas prácticas y declaración de principios” frente a la violencia interna incluyendo las diferentes formas de acoso (laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género), respondiendo a la necesidad de plasmar por escrito una manifestación de intenciones que garantice el respeto y el trato igualatorio entre todas las personas que componen esta organización.

En el sentido de mostrar su implicación y compromiso con la erradicación de conductas abusivas, defendiendo el derecho de todas las trabajadoras y trabajadores a recibir un trato digno, es una prioridad el desarrollo de una cultura constructiva en el lugar de trabajo, basada en valores éticos de seguridad, respeto, tolerancia, igualdad de oportunidades, cooperación y calidad del servicio.

Partimos de la premisa de que cuidando la salud de los trabajadores y trabajadoras de nuestra organización, contribuiremos a la mejora de la calidad y seguridad asistencial.

2.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Se reconoce la violencia en el trabajo (psicológico, sexual, o de otro tipo) como un riesgo psicosocial que afecta a las organizaciones. Las víctimas de un proceso de dicho riesgo ven mermada su salud física y psicológica, y su entorno, familia, organización y sociedad, que en general se ven también afectadas. Por ese motivo, debe ser abordado preventivamente y atajar cualquier tipo de conducta de violencia que se detecte en el entorno laboral.

Como base fundamental para la presente política y desarrollo de la Guía de Buenas Prácticas y Declaración de Principios, VAERSA asume el siguiente decálogo:

1. Rechazo explícito a cualquier conducta de violencia en el trabajo.
2. Igualdad de oportunidades y no discriminación, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación por razón de género, raza, origen, estado civil o condición social, así como un trato preferente o que no esté justificado con razones objetivas.
3. No se tolerarán conductas de violencia tales como la desacreditación personal y/o profesional, el abuso emocional, el aislamiento y la intimidación.



03003 ALACANT
Avda. Oscar Esplà, 4 - Oficina 5
Tel 965 936 850 - Fax 965 936 860
alicante@vaersa.com

12003 CASTELLÓ
Avda. Blvr. Blasco Ibáñez, 15, b. 1, Edif. Las Azulejas
Tel 964 226 040 - Fax 964 236 982
castellon@vaersa.com

46011 VALÈNCIA
C/ Mariano Cuber, 17
Tel 961 971 900 - Fax 961 971 983
valencia@vaersa.com

AREA P.R.L	<i>Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos</i>			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 22 de 24

4. Rechazar todo tipo de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su situación en la organización, garantizando su derecho a recibir un trato respetuoso y digno.
5. Tienen derecho a un trato digno y respetuoso todo el personal, sin diferencia de régimen jurídico, relación de empleo o duración de su relación laboral.
6. Se promoverán unas relaciones basadas en el respeto mutuo, en la participación, equidad y colaboración recíproca.
7. Todos los trabajadores y trabajadoras, agentes sociales, y especialmente quienes desempeñen funciones de Dirección y con personal a su cargo, tienen el compromiso de crear un clima de trabajo positivo. Es una responsabilidad compartida y transversal a toda la organización.
8. Cualquier trabajador o trabajadora que se considere objeto de conductas de violencia, tiene derecho, sin perjuicio de otras acciones disciplinarias, penales o civiles, a solicitar actuaciones que se tramitarán mediante el presente Procedimiento.
9. Incurrirá en las responsabilidades previstas en el Ordenamiento Jurídico, y desde su organización, se tomarán las medidas necesarias para dilucidarlas y, en su caso, sancionarlas, cualquier persona que realice, induzca, consienta o encubra cualquier comportamiento que menoscabe la dignidad de la persona, el respeto y/o la integridad del personal de VAERSA.
10. Frente a los comportamientos que ocasionen daño a los trabajadores y trabajadoras, será responsabilidad de los mandos intermedios y de la Dirección mantener una actuación proactiva en aras a la solución de posibles conflictos.

La presente declaración de principios debe ser compartida por todos los trabajadores y las trabajadoras.

3.-PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA

a) Conductas No permitidas en el lugar de trabajo

La expresión de las conductas de violencia, pueden ser manifestadas de diversas formas, tanto de manera activa como pasiva o por omisión. Desde esta perspectiva, no se permitirán las siguientes conductas (listado no exhaustivo):

A) Ataques a la víctima con medidas organizacionales

- Restringir a un trabajador o trabajadora la posibilidad de hablar, por parte de un superior.
- Aislar físicamente de las y los compañeros de trabajo cambiando su ubicación.



AREA P.R.L	<i>Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos</i>			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 23 de 24

- Prohibir a las y los compañeros que le hablen.
- Obligar al trabajador o a la trabajadora a realizar tareas en contra de su conciencia ética.
- Juzgar el desempeño de las funciones de la persona de forma ofensiva.
- Cuestionar todas las decisiones del trabajador/a.
- No asignar tareas al trabajador/a.
- Encomendar tareas absurdas, inútiles y/o degradantes.
- Encomendar tareas muy superiores/inferiores a sus capacidades.
- Facilitar de forma intencionada documentos con datos erróneos en el desarrollo de sus tareas.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan.

B) Agresiones a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la víctima.
- Rehusar la comunicación a través de miradas y gestos.
- Ignorar su presencia
- Negarle la comunicación hablando con un tercero.

C) Ataques hacia la dignidad y la vida privada de la persona

- Calumniar o hablar mal del trabajador/a.
- Difundir rumores acerca de la víctima.
- Realizar burlas por razón de sexo, edad, estado civil, origen, situación de maternidad, discapacidad, etc.
- Dar un trato vejatorio por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- Realizar comentarios, chistes u otras expresiones “machistas”.
- Imitar sus gestos, manera de hablar, etc.



AREA P.R.L	<i>Procedimiento de prevención y actuación ante acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, violencia laboral. Gestión de Resolución de Conflictos</i>			
S.P.P	Nº: PR-3102	Rev.: C	Fecha: 19/04/23	Página: 24 de 24

- Dar a entender de forma despectiva que es un “enfermo mental”.
- Criticar y/o mofarse de su vida privada.
- Atacar a la persona por motivos políticos, sindicales o creencias religiosas.

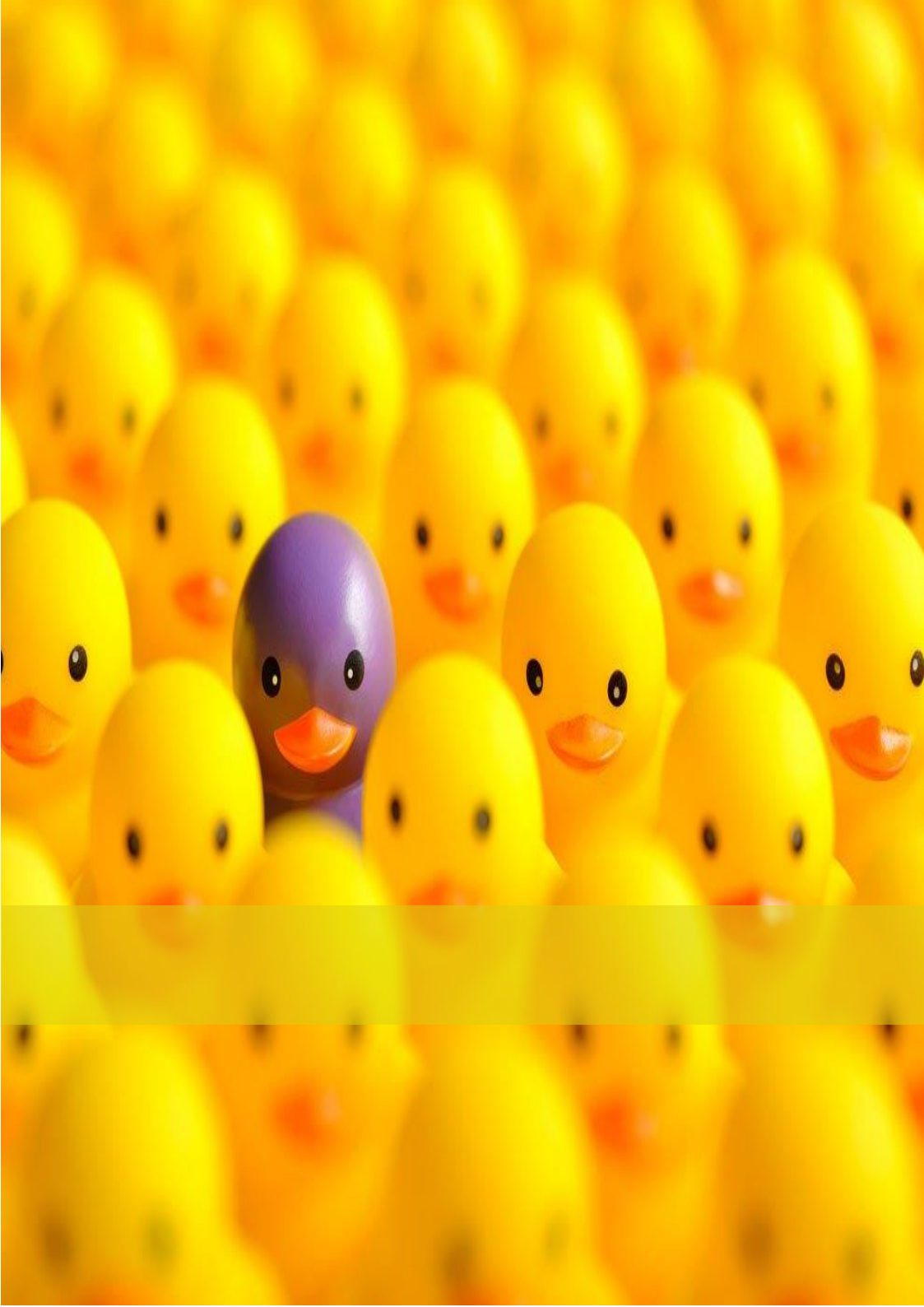
D) Agresiones físicas y verbales

- Amenazas verbales de violencia física.
- Uso de “violencia menor”.
- Maltrato físico.
- Gritos o insultos.
- Daños en el puesto de trabajo y/o pertenencias personales.

b) Conductas a promover en el puesto de trabajo

Con el objetivo de crear un adecuado clima laboral y unas relaciones interpersonales adecuadas, se promoverán las siguientes conductas:

- Cumplir las normas y la legislación.
- Fomentar un trato cortés en el lugar de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad e integridad física y moral.
- Utilizar estilos de comunicación respetuosos, con tono de voz adecuado, y evitando que sea agresivo o malsonante.
- Utilizar gestos, palabras, o actitudes que no resulten ofensivas.
- Transmitir la información de manera veraz, concreta y fundamentada (sin alusión a rumores).
- Respetar las creencias, opiniones y estilo de vida de los demás trabajadores y trabajadoras.
- Utilizar canales de comunicación fluidos y eficaces.
- Emitir opiniones teniendo en cuenta al otro, de manera constructiva y sin censura pública de errores ajenos.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Potenciar el apoyo social en el lugar de trabajo.



Anexo 4

Guía Buenas Prácticas

Lenguaje no sexista

El presente Anexo tiene el objetivo de ser un instrumento práctico y útil para lograr que la igualdad de género impregne el lenguaje con la finalidad de que sirva para lograr una realidad laboral libre de sexismo y discriminación hacia las mujeres, tomando como modelo el documento empleado en la empresa Equipos Nucleares S.A. (ENSA).

En concreto, se trata de favorecer el uso de términos y elementos libres de sexismo, superando el lenguaje tradicional que invisibiliza y discrimina a las mujeres. Es preferible el esfuerzo consciente por buscar una opción libre de sexismo, mientras sea lingüísticamente aceptable, que quedarse en el terreno de lo tradicionalmente aceptado, pero de efecto discriminatorio.

A modo de guía, se enumeran una serie de normas que se han de tener en cuenta a la hora de redactar cualquier tipo de documento:

1	No utilizar el lenguaje sólo y exclusivamente en masculino. Utilizar las distintas alternativas (uso de colectivos, abstractos, expresiones impersonales, etc.) de forma que la redacción no resulte monótona y se asegure el objetivo de una representación igualitaria de mujeres y hombres.
2	Nombrar siempre que sea necesario a mujeres y hombres, de manera igualitaria.
3	Nombrar los puestos de trabajo utilizando una denominación que represente a los dos sexos.
4	Potenciar que en los documentos administrativos y en la comunicación interna de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores se utilice también un lenguaje no discriminatorio.
5	Evitar referencias estereotipadas, tanto las explícitas como las implícitas. Cuidar, por ejemplo, que las medidas de conciliación vayan dirigidas por igual y de forma explícita a trabajadores y trabajadoras.

Alternativas para un uso Igualitario del Lenguaje

	Usos no recomendados del lenguaje:	Alternativas recomendadas para un lenguaje igualitario:
1	▼ Este Convenio afectará a todos los trabajadores contratados en la empresa	▲ Este Convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios en la empresa ▲ Este Convenio afectará a toda la plantilla contratada en la empresa... ▲ Este Convenio afectará a las trabajadoras y los trabajadores con contrato en la empresa...
2	▼ En la primera reunión se procederá a nombrar a un Presidente y un Secretario...	▲ En la primera sesión se procederá a nombrar a responsables para la Presidencia y la Secretaría... ▲ En la primera sesión se procederá a elegir los cargos de Presidencia y Secretaría... ▲ En la primera sesión se procederá a elegir la Presidencia y la Secretaría...
3	▼ Los trabajadores afectados por el presente Convenio...	▲ El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio... ▲ La plantilla afectada en el ámbito de aplicación del presente Convenio... ▲ Las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente Convenio...
4	▼ Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio...	▲ El personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por este Convenio... ▲ La plantilla de las empresas afectadas por este Convenio... ▲ Las trabajadoras y trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio...
5	▼ Todos los trabajadores disfrutarán de...	▲ La totalidad del personal disfrutará de... ▲ Toda la plantilla disfrutará de... ▲ Se disfrutará de...
6	▼ Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas...	▲ Delegados y delegadas de prevención son la representación del personal con funciones específicas... ▲ Las y los delegados de prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas...

7	▼ El trabajador podrá ausentarse del trabajo...	▲ El personal podrá ausentarse del trabajo... ▲ Las ausencias del trabajo podrán ser debidas a... y con una duración... ▲ Ausencias del trabajo autorizadas: ... ▲ El trabajador o la trabajadora podrá ausentarse del trabajo...
8	▼ Al finalizar el contrato el trabajador tendrá derecho a percibir...	▲ Al finalizar el contrato, se tendrá derecho a percibir... ▲ Al finalizar el contrato, el personal tendrá derecho a percibir... ▲ Al finalizar el contrato, cada trabajador/a tendrá derecho a percibir... ▲ Al finalizar el contrato, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir...
9	▼ Si el cese se debe a voluntad del trabajador...	▲ Si el cese se debe a voluntad propia... ▲ Si el cese se debe a voluntad personal... ▲ Cuando una persona cesa por voluntad propia en la empresa... ▲ Si el cese se debe a voluntad del trabajador o trabajadora...
10	▼ Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores...	▲ La representación sindical de prevención será designada por y entre la representación de la plantilla... ▲ Serán delegadas y delegados de prevención quienes sean designados por y entre la representación del personal... ▲ La representación de los trabajadores y las trabajadoras designará entre sus integrantes a las y los delegados de prevención.
11	▼ Ningún trabajador podrá ser discriminado por...	▲ Nadie podrá ser discriminado/a por... ▲ No se podrá discriminar al personal por... ▲ No podrá sufrir discriminación ningún trabajador o trabajadora por...

12	▼ En los casos de directores, técnicos, jefes intermedios y otros trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de otros trabajadores...	▲ En los casos de personal de dirección, de tareas técnicas, de jefaturas intermedias y de otras tareas cuya acción pone en marcha o cierra otros trabajos... ▲ En los casos de tareas de dirección, técnicas, jefaturas intermedias y otras cuya acción pone en marcha o cierra otros trabajos... ▲ En los casos de dirección, trabajos técnicos, jefaturas intermedias, y otro personal cuya acción pone en marcha o cierra otras tareas...
13	▼ Al objeto de fomentar la contratación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales...	▲ Al objeto de fomentar la contratación estable de personal desempleado o empleado sujeto a contratos temporales... ▲ Al objeto de fomentar la contratación estable de trabajadoras y trabajadores en situación de desempleo o con contratos temporales...
14	▼ El trabajador que ejerza de director, subdirector o jefe de estudios incrementará su jornada...	▲ El personal que ejerza funciones de dirección, subdirección o jefatura de estudios incrementará su jornada... ▲ Quienes desempeñen los puestos de dirección, subdirección o jefatura de estudios incrementarán su jornada... ▲ Las personas que desempeñan los puestos de dirección, subdirección o jefatura de estudios incrementarán su jornada...
15	▼ Los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a...	▲ Los hijos o hijas del personal afectado por este Convenio tienen derecho a... ▲ La descendencia de los trabajadores y las trabajadoras a quienes afecta este Convenio... ▲ Los y las descendencias del personal afectado por este Convenio tiene derecho a...
16	▼ En ningún caso se podrá exigir al trabajador...	▲ En ningún caso se podrá exigir al personal... ▲ En ningún caso se podrá exigir a la plantilla... ▲ En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora...

17	▼ Las reuniones de los trabajadores deberán ser comunicadas al Director o Representante de la empresa...	▲ Las reuniones del personal deberán ser comunicadas a la Dirección o Representación de la empresa... ▲ Las reuniones de la plantilla deberá ser comunicadas a quienes dirijan o representen a la empresa... ▲ Las reuniones de las trabajadoras y los trabajadores deberán ser comunicadas a la Dirección o Representantes de la empresa...
18	▼ El empresario deberá informar a los representantes de los trabajadores...	▲ La empresa deberá informar a la ▲ La empresa deberá informar a la representación de la plantilla... ▲ El empresario deberá informar a los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras...
19	▼ Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a...	▲ La representación de la plantilla tendrá acceso a... ▲ Quienes representan al personal tendrán acceso a... ▲ Los/as representantes de las trabajadoras y los trabajadores tendrán acceso a...
20	▼ El trabajador interino es el contratado para sustituir al trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo...	▲ El personal interino es quien se contrata para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo... ▲ Tiene carácter de interinidad la persona contratada para sustituir al trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo... ▲ Es interino el personal contratado para sustituir a quienes ejercen el derecho a reserva del puesto de trabajo...
21	▼ Un representante de los trabajadores participará...	▲ Un/a representante de la plantilla participará... ▲ Un/a representante de las trabajadoras y los trabajadores participará... ▲ Una persona de la representación del personal participará...

22	▼ Se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador de...	▲ Se tiene en cuenta el grado de autonomía del trabajador o trabajadora de...
		▲ Se tiene en cuenta el grado de autonomía del personal de...
		▲ Se tiene en cuenta el grado de autonomía de cada trabajador/a de...
23	▼ Permiso para acudir a la consulta del médico de la Seguridad Social...	▲ Permiso para acudir a la consulta médica de la Seguridad Social...
		▲ Permiso para acudir al consultorio médico de la Seguridad Social...
24	▼ Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses...	▲ Permiso por lactancia de hija o hijo menor de nueve meses...
		▲ Permiso por lactancia de descendiente menor de nueve meses...
		▲ Permiso por lactancia de hijo/a menor de nueve meses...
25	▼ Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia por cuidado de hijos...	▲ El personal tendrá derecho a un período de excedencia por cuidado de hijos/as...
		▲ Se tendrá derecho a un período de excedencia por cuidado de hijas o hijos...



Anexo 5

Código ético

Código Ético

**Normas de comportamiento de los trabajadores
y las trabajadoras de VAERSAGrupo**



Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Mensaje de la Dirección

El código ético de VAERSA Grupo describe las normas que definen los comportamientos de los trabajadores y las trabajadoras de VAERSA, convirtiéndose en una norma de obligado cumplimiento por todas las personas que integran la organización.

Rige las relaciones que se dan en el seno de VAERSA Grupo y también aquellas que se mantienen con clientes, proveedores, contratistas, ciudadanos, y en general, cualquier tercero con el que la organización pudiera relacionarse.

Con la aprobación y puesta en marcha de este código ético VAERSA Grupo quiere garantizar la profesionalidad, la transparencia, la integridad y el compromiso de todos los trabajadores y trabajadoras en los servicios prestados a la ciudadanía, así como en las relaciones que mantiene tanto a nivel interno como a nivel externo, en pos de una organización moderna, dinámica, ágil y comprometida en valores.

Tengo la seguridad de que cuento con el apoyo y el compromiso de todos los trabajadores que componen VAERSA Grupo para cumplir y hacer cumplir este Código Ético.

Con ello, garantizaremos la transparencia de nuestras actividades y seguiremos construyendo un futuro sólido basado en el activo más valioso de la organización, nuestro capital humano, orientándonos hacia la prestación de un servicio excelente desde la vocación pública y la responsabilidad social.

La profesionalidad, la transparencia, la integridad y el compromiso forman parte de nuestra identidad

Firma: José Alberto Comos Guillem

Vigencia del código

El Código Ético entró en vigor el día 30 de julio de 2015, por aprobación de la Dirección General de VAERSA Grupo, y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación. El Código se revisará y actualizará periódicamente por parte de la Comisión RSC.

Las eventuales revisiones y actualizaciones atenderán a los compromisos adquiridos por VAERSA en materia de responsabilidad social corporativa y buen gobierno. Del mismo modo, se procederá a su revisión atendiendo a las posibles necesidades que pudieran detectarse durante el desarrollo de la actividad cotidiana de VAERSA Grupo.

La Comisión RSC y el Comité de ética serán los encargados de realizar el seguimiento de este código, y atenderán aquellas consultas relacionadas con el mismo, sirviendo además como herramienta para poner de manifiesto cualquier vulneración que pudiera realizarse sobre el mismo por parte de cualquier empleado/a de VAERSA Grupo.

Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Responsabilidades respecto al código ético**Responsabilidades de todos/as los/as empleados/as**

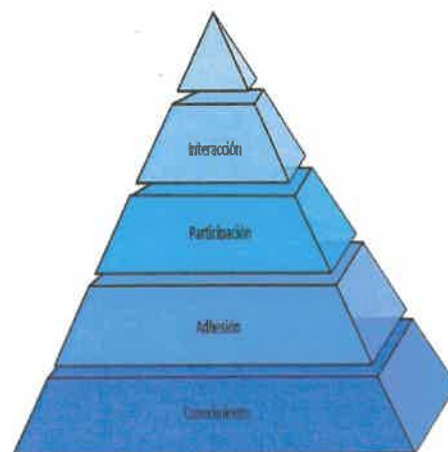
Todas las personas de VAERSA Grupo y de cualquiera de las otras sociedades sobre las que VAERSA ejerce el control de su gestión deben de cumplir con las siguientes responsabilidades:

- Entender y cumplir con las leyes, reglamentos y normas que apliquen a su puesto de trabajo.
- Cumplir con los principios y normas descritos en este Código Ético.
- Solicitar consejo y pedir asesoramiento en caso de duda a su superior jerárquico o a quien VAERSA Grupo asigne la responsabilidad de salvaguardar la difusión y el cumplimiento de su Código de Conducta.
- Participar en las actividades de formación ofrecidas por la compañía.
- Informar de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este Código.
- Colaborar, de buena fe, en el desarrollo de los controles y las auditorías internas que pudieran ser realizadas con el fin de ayudar a identificar y corregir deficiencias o debilidades en VAERSA Grupo.

Responsabilidades adicionales de aquellos/as que dirigen personas

Aquellas personas que supervisan y dirigen el trabajo de otros/as tienen una serie de responsabilidades adicionales:

- Liderar con el ejemplo. Su comportamiento debe ser un modelo de actuación con integridad.
- Cumplir lo establecido en el código de buen gobierno de VAERSA Grupo.
- Asegurarse de que las personas bajo su responsabilidad comprenden los requerimientos del Código y cuentan con los recursos necesarios para poder cumplirlos.
- Supervisar el cumplimiento de los principios de este Código por parte de las personas a las que supervisan y dirigen.
- Prestar atención a la conducta de terceros que representan a VAERSA Grupo; para garantizar un comportamiento coherente con el de VAERSA Grupo.
- Hacer cumplir el Código Ético del Grupo VAERSA Grupo.
- Prestar apoyo a los/as empleados/as que, de buena fe, les hagan llegar sus consultas e inquietudes.
- Prestar su colaboración para que aquellos que, de buena fe, transmiten sus dudas o inquietudes no sufran represalias.



Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Principios básicos de comportamiento**a) Cumplimiento normativo y respeto a los valores éticos.**

El VAERSA Grupo asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente, y las normas y procedimientos de la compañía, en cada uno de los lugares donde opera. El cumplimiento normativo es siempre el punto de partida de la conducta ética en el Grupo.

Los/as empleados/as del Grupo se asegurarán de que sus decisiones son adoptadas de conformidad con las **normas** que les sean de aplicación y, siempre que sea posible, se generará evidencia sobre el cumplimiento de los procedimientos así como de las prácticas exigidas. La evidencia debe permitir que una tercera persona independiente pueda verificar el funcionamiento del control interno, especialmente el aplicable a la elaboración de la información financiera de la sociedad.

Las actividades de VAERSA Grupo se desarrollan bajo un absoluto respeto hacia los Derechos Humanos y las libertades públicas, de acuerdo a las leyes y prácticas internacionalmente aceptadas. Entre los instrumentos que sirven de referencia a la conducta en el Grupo se encuentran la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#), la [Declaración Tripartita de la OIT](#) y el [Pacto Mundial de Naciones Unidas](#).

Asimismo, VAERSA Grupo pone los medios para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente de aquellas relacionadas con el trabajo de los y las menores de edad, no admitiendo prácticas contrarias a éste y al resto de principios de la OIT ni en sus empresas ni entre aquellas que colaboran con VAERSA Grupo.

Los/as empleados/as de VAERSA Grupo deben observar un comportamiento ético en sus actuaciones y evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de VAERSA Grupo y afectar de manera negativa a sus intereses y su imagen pública.

Asimismo, todos los/as empleados/as de VAERSA Grupo deben conocer las normas relevantes de su actividad profesional solicitando, en su caso, la información necesaria a su superior o a las instancias o unidades correspondientes.

Ningún/a empleado/a colaborará conscientemente con terceras personas en la violación de ninguna ley, ni colaborará en acciones que comprometan el principio de legalidad o que puedan, de ser conocidas, dañar la reputación de VAERSA Grupo o perjudicar la percepción de los clientes, los proveedores, o los propios empleados de VAERSA Grupo, entre otros.

Por su parte, VAERSA Grupo se compromete a poner a disposición de sus empleados/as los medios necesarios para que conozcan la normativa interna y externa relevante a su ámbito de responsabilidad.

Todas las personas de VAERSA deben actuar de acuerdo a los principios de comportamiento que se indican en el Código Ético

Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Principios básicos de comportamiento

b) Imagen y reputación corporativa

Uno de los elementos básicos de la imagen y reputación de VAERSA Grupo es el establecimiento de relaciones responsables con la ciudadanía en aquellas comunidades en las que desarrolla su actividad. VAERSA Grupo considera la confianza social y la reputación uno de los pilares básicos de su actividad, formando parte de su misión empresarial.

Todos/as los/as empleados/as deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y la reputación de la compañía en todas sus actividades profesionales, incluyendo intervenciones públicas. Igualmente, vigilarán el respeto a la imagen y reputación de VAERSA Grupo por parte de contratistas y proveedores y, en general, de empresas colaboradoras.

c) Respeto al medio ambiente

VAERSA Grupo está comprometida con el desarrollo sostenible. Afronta su compromiso ambiental desde el estricto cumplimiento de la legislación aplicable en la materia en todos sus ámbitos de operación. VAERSA Grupo asume el compromiso de desarrollar sus actividades con el mayor respeto al medio ambiente y minimizando los efectos negativos que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar.

Del mismo modo, VAERSA Grupo contribuirá a la conservación de los recursos naturales y de aquéllos espacios que tengan interés ecológico, paisajístico, científico, cultural, o de cualquier otra índole, que pudiera resultar susceptible de ser protegido. A tal efecto, establecerá las mejores prácticas y promoverá entre sus empleados/as la formación necesaria para preservar el medio ambiente.

En sus relaciones con contratistas, proveedores o empresas colaboradoras externas, transmitirá estos principios y exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

d) Compromiso social

VAERSA Grupo se compromete a una actuación responsable, que toma como punto de partida el cumplimiento normativo. En particular, asume la responsabilidad de respetar la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades afectadas por sus actividades. En línea con su compromiso social, evaluará los aspectos no financieros de aquellos proyectos empresariales susceptibles de contar con su participación y de las inversiones materiales acometidas. VAERSA Grupo entiende que este análisis aporta coherencia al compromiso de la compañía con la sociedad y el desarrollo sostenible.

El compromiso de VAERSA Grupo con la sociedad se concreta en el desarrollo de patrocinios y colaboraciones, que se canalizan a través de acuerdos y asignación de recursos a organizaciones sociales, de un modo coherente con la estrategia de la compañía. Acorde con este compromiso y con sus valores de transparencia e integridad, toda donación que sea realizada por VAERSA Grupo deberá contar con las autorizaciones internas y, en su caso, externas, que sean precisas.

Las donaciones deberán ser otorgadas sólo a aquellas organizaciones que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos y deberán quedar fielmente reflejadas en los registros de la compañía. En la medida de lo posible, VAERSA Grupo realizará un seguimiento de las donaciones efectuadas, con el objetivo de velar por el correcto aprovechamiento de las mismas. Asimismo, VAERSA Grupo incentivará y promoverá la colaboración de sus empleados/as con organizaciones de interés social en aquellos lugares donde opera, a través de, entre otros, programas de voluntariado corporativo.

Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Principios básicos de comportamiento

e) Relación con y entre empleados/as.

i) Respeto entre las personas.

En VAERSA Grupo, la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los/as empleados/as parten siempre del respeto escrupuloso a la dignidad de las personas, y están basadas en los principios de confianza y respeto mutuos.

VAERSA Grupo prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

Todos/as los/as empleados/as de VAERSA Grupo deben tratarse de forma respetuosa, profesional y amable, para propiciar un entorno de trabajo agradable, gratificante y seguro, que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas. De la misma forma, las relaciones entre los/as empleados/as de VAERSA Grupo y los de las empresas colaboradoras estarán basadas en los criterios anteriores, en el respeto profesional y en la colaboración mutua.

La compañía prohíbe expresamente a sus empleados/as el consumo de alcohol y sustancias ilegales que puedan dificultar el cumplimiento de las responsabilidades profesionales que tienen asignadas.

Los/as empleados/as de VAERSA Grupo ejercerán la debida diligencia y control para evitar casos en los que estuvieran colaborando con la compañía trabajadores/as de manera irregular, así como para prevenir el empleo ilegal de trabajadores/as extranjeros/as. Asimismo, en la medida en que el Código Ético se les haga extensivo, también los proveedores, contratistas y otras empresas colaboradoras quedarán obligados a evitar las malas prácticas anteriores.

Desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y no discriminación. VAERSA Grupo garantiza la igualdad de oportunidades y se compromete a poner los medios para ayudar a sus empleados/as a desarrollarse profesional y personalmente.

Asimismo, VAERSA Grupo no tolerará ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación.

VAERSA Grupo apoya y se compromete a implantar y desarrollar aquellas políticas públicas cuyo objetivo sea promover una mayor igualdad de oportunidades y el fomento de una cultura de recompensa al mérito.

Las decisiones de selección y promoción en VAERSA Grupo estarán siempre basadas en el mérito y en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo y transparente. Los/as empleados/as de VAERSA Grupo conocerán las metodologías y procedimientos utilizados para el desarrollo y avance profesional en la organización.

VAERSA Grupo se compromete también a poner los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de sus empleados/as y a la actualización de sus conocimientos y competencias con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar más valor a su clientela, a los accionistas y a la sociedad en general.

VAERSA Grupo entiende la importancia del equilibrio entre la vida personal y profesional para el desarrollo integral de la persona, por lo que fomentará medidas y desarrollará acciones que ayuden a sus empleados/as a alcanzar dicho equilibrio.

Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Principios básicos de comportamiento

e) Relación con y entre empleados/as.

ii) Trabajo en equipo, colaboración y dedicación.

VAERSA Grupo considera que la colaboración, el trabajo en equipo y la búsqueda de sinergias son requisitos imprescindibles para lograr sus objetivos y para aprovechar al máximo sus capacidades, sus recursos y la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencias que se integran en la compañía.

Por eso, VAERSA Grupo promueve, facilita e incentiva la colaboración y el trabajo en equipo de personas que forman parte de la compañía y entre los distintos Departamentos y Áreas de la organización.

Todos/as los/as empleados/as deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de quien lo precise sus conocimientos, habilidades y talento para contribuir de este modo a la consecución de los objetivos e intereses globales de VAERSA Grupo.

Los/as empleados/as de VAERSA Grupo trabajan de forma eficiente, aprovechando al máximo el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición.

Para estimular la lealtad, la satisfacción y el orgullo de pertenencia, VAERSA Grupo se compromete a dedicar recursos y a desarrollar iniciativas y acciones que promuevan la cohesión cultural en la organización.

iii) La seguridad y la salud de las personas.

VAERSA Grupo dedica los medios necesarios para, partiendo del respeto escrupuloso a la normativa aplicable, proporcionar a sus empleados/as un entorno laboral saludable y seguro. Asimismo, VAERSA Grupo se compromete a mejorar continuamente las medidas de prevención de riesgos laborales y de fomento de la salud en el trabajo en cada uno de los sectores y lugares donde desarrolla su actividad.

Del mismo modo, VAERSA Grupo promueve y estimula también la adopción de prácticas avanzadas en materia de seguridad y salud entre sus proveedores, contratistas y, en general, empresas colaboradoras.

Todos/as los/as empleados/as son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad en el trabajo, velando por su propia seguridad y, en general, por la de todas las personas que pudieran verse afectadas por sus actividades. Asimismo, los/as empleados/as deberán hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo, y divulgarán entre sus compañeros/as y subordinados/as los conocimientos y las prácticas en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos. Por su parte, VAERSA Grupo se compromete a dotar a sus empleados/as de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.



Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Principios básicos de comportamiento

f) Control interno y prevención del fraude

i) Manipulación de la información.

La falsificación, manipulación o utilización deliberada de información constituye un fraude.

VAERSA Grupo asume como principio de comportamiento la transparencia informativa; entendida como el compromiso de transmitir información fiable a los mercados y a la sociedad, que les permita formarse una imagen fiel de las actividades, estrategia y desempeño económico, social y ambiental del Grupo. Los/as empleados/as deberán transmitir dicha información de forma veraz, completa y comprensible. En ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta, inexacta o imprecisa que pueda inducir a error a quien la recibe. Los/as empleados/as deben preservar la confidencialidad de la información obtenida en el curso de sus deberes y no deben utilizar o revelar dicha información sin autorización adecuada y específica o a menos que exista un requerimiento legal o profesional para hacerlo.

Los/as empleados/as de VAERSA Grupo deben velar para que ninguna de sus actividades pueda interpretarse como un intento de alterar la percepción de la compañía por parte de terceras personas. En cualquier caso, sólo portavoces autorizados de VAERSA Grupo podrán comentar públicamente sus actividades o resultados.

Los/as empleados/as reflejarán con claridad y precisión las transacciones, hechos y eventos en los registros de la organización y pondrán especial cuidado respecto a la fiabilidad de la información financiera introducida en los sistemas de compañía y de sus filiales, que reflejará, a la fecha correspondiente, los derechos y obligaciones de conformidad con la normativa aplicable.

Si los/as empleados/as de la organización observaran circunstancias que, de acuerdo a su leal saber y entender, suponen un quebranto de los principios de conducta anteriores, deberán ponerlo de inmediato en conocimiento de la compañía a través del/la superior/a jerárquico/a, o de la Comisión RSC, cuyas atribuciones y funcionamiento se describen en una sección diferenciada de este Código Ético.

VAERSA Grupo se compromete a formar a aquellos de sus empleados/as que participen en la elaboración de la información financiera, para que conozcan, comprendan y cumplan con los compromisos de la compañía en materia de control interno de la información de esta naturaleza.



Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Principios básicos de comportamiento

f) Control interno y prevención del fraude

ii) Uso y protección de activos

VAERSA Grupo pone a disposición de sus empleados/as los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional. La apropiación indebida y la utilización inapropiada de estos activos constituyen un fraude. Deben proteger y hacer buen uso de los recursos, utilizarlos de forma responsable y preservarlos de cualquier pérdida, daño, robo o uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de VAERSA Grupo. Esto incluye la obligación de respetar la propiedad intelectual de VAERSA Grupo y de no hacer mal uso de material protegido por derechos de autor, patentes o de cualquier otro activo inmaterial.

Está prohibida la divulgación de información confidencial sobre VAERSA Grupo, sus empleados/as, sus clientes o proveedores. Los recursos de VAERSA Grupo deben ser usados, a menos que explícitamente se permita lo contrario, única y exclusivamente para el desempeño de las funciones profesionales de sus empleados/as y no podrán ser utilizados en beneficio propio o en el de terceras personas ajenas al propósito empresarial de VAERSA Grupo.

Tal y como se establece en el procedimiento PV-10 para el uso de medios informáticos de VAERSA Grupo, los/as empleados/as no harán uso de los equipos que la compañía pone a su disposición para instalar programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o que puedan dañar la imagen o perjudicar la reputación de la compañía. Tampoco harán uso de los mencionados equipos para acceder, descargar o distribuir contenidos que puedan resultar ofensivos o ilegales. A este respecto, toda la información contenida en los sistemas y equipos de VAERSA Grupo estará sujeta a revisión por parte del Área de Informática de la compañía.

Tampoco harán uso de fondos de la compañía para sufragar prácticas socialmente inaceptables o que no sean objeto de la actividad profesional. La obligación de proteger los recursos incluye también la información y el conocimiento generado en el seno de VAERSA Grupo, de su propiedad o que VAERSA Grupo custodia.

Deben respetar la intimidad personal de todas aquellas personas, sean empleados/as o terceros a cuyos datos tengan acceso y a cumplir la legislación vigente en materia de protección de datos, y solicitar y utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la gestión eficaz de las actividades de VAERSA Grupo. Todas las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas.

Se comprometen a mantener la confidencialidad y a hacer un uso discreto, y acorde con la normativa interna en la materia, de la información a la que tengan acceso en el desempeño de sus responsabilidades profesionales. De este modo, los/as empleados/as de VAERSA Grupo se abstendrán de utilizar en su propio beneficio y de comunicar información, datos o documentos obtenidos en el transcurso de su actividad profesional en VAERSA Grupo.

VAERSA Grupo protege la información relativa a empleados/as y terceras personas. Los/as empleados/as de VAERSA Grupo seguirán, sin excepciones, los procedimientos que la compañía haya establecido para velar por el buen trato de dicha información.

En caso de duda, y a menos que se les indique lo contrario, los/as empleados/as de VAERSA Grupo deben considerar reservada la información a la que tengan acceso en el desempeño de su actividad profesional. VAERSA Grupo se compromete a ofrecer a los/as empleados/as la información, el conocimiento y los recursos necesarios para cumplir con lo dispuesto en la normativa en materia de protección de datos y gestión de la información aplicable en sus distintos ámbitos de actividad.

Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Principios básicos de comportamiento

f) Control interno y prevención del fraude

iii) Protección de la propiedad intelectual e industrial

Los/as empleados/as de VAERSA Grupo están comprometidos con la protección de la propiedad intelectual propia y ajena, que incluye, entre otros, derechos de patentes, marcas, nombres de dominios, derechos de reproducción (incluso los derechos de reproducción de software), derechos de diseños, de extracción de bases de datos o sobre conocimientos técnicos especializados.

En su relación con terceros, los/as empleados/as de VAERSA Grupo seguirán escrupulosamente las normas y procedimientos en lo que se refiere a la protección de la propiedad intelectual e industrial para evitar infringir los derechos de terceras personas.

iv) Corrupción y soborno

VAERSA Grupo entiende la corrupción como el uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio. La corrupción constituye una de las categorías de fraude.

En ningún caso las personas que integran VAERSA Grupo recurrirán a prácticas no éticas para influir en la voluntad de personas ajenas a la compañía con el objetivo de obtener algún beneficio para la compañía, o para ellas mismas. También permanecerán alerta para que no se produzcan casos en los que otras personas u organizaciones hagan uso de estas prácticas en su relación con la compañía. En sus relaciones con autoridades e instituciones públicas los/as empleados/as de VAERSA Grupo se comporta de forma lícita y alineada con las disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno.

Los/as empleados/as de VAERSA Grupo que mantengan relaciones con las administraciones públicas deberán documentar las decisiones tomadas y cerciorarse de que cumplen con la normativa que la compañía tenga establecida al efecto. Todo ello con el objeto de facilitar, en su caso, la revisión de sus decisiones por parte de terceros.

VAERSA Grupo prohíbe expresamente los pagos no contractuales o ilícitos a cualquier persona o entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener negocios u otros beneficios o ventajas.

Los/as empleados/as de VAERSA Grupo no podrán realizar, ofrecer, ni recibir, de forma directa o indirecta, ningún pago en especie o cualquier otro beneficio que, por su valor, sus características o sus circunstancias, puedan alterar razonablemente el desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales en las que intervengan. Los obsequios en metálico o equivalente están expresamente prohibidos.

De este modo, los obsequios y atenciones deberán ser razonables, transparentes y legítimos, y recibidos o entregados exclusivamente con motivo de intereses legítimos de la organización. Del mismo modo, deberán ser esporádicos, para evitar que la regularidad pudiera generar sospechas sobre su fin último.

Adicionalmente, los obsequios y atenciones deberían ser socialmente aceptables, de tal manera que su conocimiento público no generara incomodidad al receptor o quien los entrega.

En aquellos casos en los que VAERSA Grupo contrate los servicios de terceros para el desarrollo comercial de la compañía en terceros países, éstos deberán asumir formalmente los compromisos de conducta recogidos en este Código Ético, especialmente en lo que se refiere a la relación con el funcionariado y administraciones públicas.

Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Principios básicos de comportamiento

g) Conflicto de intereses y lealtad al grupo.

Los conflictos de interés aparecen en aquellas circunstancias en las que existen otros intereses en los/as empleados/as de VAERSA Grupo contrarios a los de la compañía, que pudieran interferir en los deberes que les competen o llevarles a actuar por motivaciones diferentes al cumplimiento recto de sus responsabilidades en la compañía. La relación entre VAERSA Grupo y sus empleados/as debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. En este sentido, VAERSA Grupo respeta la participación de sus empleados/as en otras actividades financieras o empresariales, siempre que la normativa legal no disponga lo contrario, que tales actividades sean legales y que no entren en concurrencia u originen posibles conflictos de interés con sus responsabilidades como empleados. Los empleados de VAERSA Grupo están sujetos a la *ley 53/1984, de 26 de Diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas*.

Todo/a empleado/a de VAERSA Grupo deberá evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la compañía. Por ello, deberán abstenerse de representarla, intervenir o influir en los procesos de gestión y toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, tuvieran un interés personal.

h) Neutralidad política.

VAERSA Grupo desarrolla su modelo de negocio sin interferir ni participar en los procesos políticos de aquellas comunidades en las que desarrolla sus actividades.

VAERSA Grupo reconoce el derecho de sus empleados/as a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y, en general, de participación en la vida pública, siempre que no interfiera en el desempeño de su actividad en la compañía, se desarrolle fuera del horario laboral y de cualquier instalación de VAERSA Grupo.

i) Formación.

VAERSA Grupo favorecerá la formación de sus empleados y su desarrollo profesional, con la finalidad de tener un capital humano convenientemente formado y motivado, utilizando la formación como una herramienta que debe ponerse al alcance de los empleados para gestionar y conservar el conocimiento.



Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Principios básicos de comportamiento

a) Compromiso de VAERSA con la comunidad

i. Relaciones con la Generalitat.

En la relación de VAERSA Grupo con la Generalitat Valenciana, en su condición de accionista única de la empresa, el punto de partida es la creación de valor para la Generalitat, y por ende, para los administrados y para la sociedad. En este sentido VAERSA Grupo considera aspectos como los siguientes:

- Maximización del valor económico de la empresa; a lo que va estrechamente ligado el concepto de sostenibilidad en el tiempo, evitando planteamientos cortoplacistas, en pos de conseguir la viabilidad y supervivencia de la empresa.
- Creación y posterior maximización del valor social de VAERSA Grupo, generado cuando los recursos, procesos y estrategias de la organización se dirigen a generar mejoras en la sociedad en su conjunto y en la vida de las personas.
- El fomento de la transparencia a todos los niveles y en todos los procesos de la empresa. Creación y mantenimiento del portal de transparencia de VAERSA: VAERSAOberta.
- Deber de transmitir a la Generalitat de forma clara, fiel, veraz y exacta, la información relevante y necesaria en relación a la marcha de VAERSA Grupo.
- Conservación y mantenimiento de los activos de la compañía: activos materiales e inmateriales, el capital humano y el conocimiento.
- VAERSA Grupo establece adecuados controles internos a fin de evidenciar ante la Generalitat y ante la sociedad la óptima gestión de los recursos.
- Puesta en marcha y mantenimiento de las mejores prácticas de gobierno corporativo.
- Fomentar la vocación pública entre el capital humano de VAERSA Grupo, principal capital de la organización.

ii) Relaciones con los clientes.

VAERSA Grupo actúa con el objetivo de ofrecer los más altos niveles de calidad con la aspiración de alcanzar la excelencia en la prestación de sus servicios. Por tal motivo pone a disposición de sus empleados/as los medios necesarios para el desarrollo de su actividad de tal manera que puedan atender las expectativas de los clientes de VAERSA Grupo.

VAERSA Grupo desarrollará un esfuerzo especial para conocer anticipadamente las necesidades de su clientela con el objetivo de poner en el mercado productos y servicios mejores y más ajustados a lo que los clientes demandan, trabajando en un modelo orientado al cliente y a la consecución de objetivos.

Asimismo los/as empleados/as evitarán toda forma de conducta engañosa, fraudulenta o maliciosa que lleve a la obtención de ventajas inapropiadas sobre sus clientes. Se debe dar un trato justo, cercano, personalizado, respetuoso y no discriminatorio a los clientes reales y potenciales de VAERSA Grupo.

En el desarrollo de sus actividades comerciales, los/as empleados/as promocionarán los productos y servicios de la organización de acuerdo a la calidad de los mismos, en base a estándares objetivos y sin dar falsa información sobre la competencia.

Los datos de los clientes serán tratados con confidencialidad y discreción; evitando su pérdida, alteración y tratamiento no autorizado.

En las relaciones con sus clientes, VAERSA Grupo se esforzará por buscar las condiciones más ventajosas para ambas partes.

Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Principios básicos de comportamiento

a) Compromiso de VAERSA con la comunidad

iii) Relaciones con contratistas y proveedores.

VAERSA Grupo considera a sus contratistas y proveedores y, en general, empresas colaboradoras, indispensables para la consecución de sus objetivos de crecimiento y desarrollo.

VAERSA Grupo se compromete a poner en práctica sus principios en la relación con las empresas colaboradoras, y a trabajar activamente para trasladarles sus principios de actuación. Asimismo, VAERSA Grupo promoverá e incentivará la colaboración con aquellos proveedores y contratistas que acrediten estándares sociales, ambientales y de orden ético avanzados.

Asimismo los/as empleados/as evitarán toda forma de conducta engañosa, fraudulenta o maliciosa que lleve a la obtención de ventajas inapropiadas sobre proveedores, contratistas y colaboradores externos.

Todos/as los/as empleados/as de VAERSA Grupo que participen en procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios transparentes y cumpliendo, estrictamente y sin excepciones, la normativa interna de VAERSA Grupo.

VAERSA Grupo promoverá y difundirá los contenidos y principios de este Código Ético entre sus proveedores y contratistas. En particular, aquellos contenidos que se refieren explícitamente a la relación del Grupo con sus empresas colaboradoras.

VAERSA Grupo cumplirá puntualmente con sus obligaciones de pago en forma y plazo.

Los datos de los contratistas y proveedores serán tratados con confidencialidad y discreción, evitando su pérdida, alteración y tratamiento no autorizado.



Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14
Comité de ética	15

Comisión RSC

VAERSA Grupo constituye la Comisión RSC, que está compuesta por un representante de cada Departamento la organización.

Sus funciones quedan definidas en el documento **Funciones Comisión RSC**, accesibles en el apartado correspondiente de la Web de VAERSA.

Entre otras, las funciones relacionadas con el código ético de VAERSA Grupo son las siguientes:

- Garantizar que el equipo directivo conoce y se adhiere al Código de Buen Gobierno de VAERSA Grupo.
- Garantizar que todos los empleados/as de VAERSA Grupo conocen y se adhieren al código ético de VAERSA Grupo. Para ello:
 - * Dispondrá un apartado diferenciado en el portal del empleado de VAERSA.
 - * Revisará y actualizará el código ético de VAERSA Grupo.
 - * Atenderá las consultas que pudieran presentarse a los trabajadores y trabajadoras de VAERSA Grupo en relación al código ético y a su puesta en práctica.
 - * Habilitará los canales necesarios para poner de manifiesto cualquier vulneración que pudiera realizarse sobre el mismo por parte de cualquier trabajador/a de VAERSA Grupo. En concreto, se añadirá un espacio diferenciado dentro del portal del empleado de VAERSA Grupo.



Contenido:

Responsabilidades respecto al código ético	3
Principios básicos de comportamiento	4
Cumplimiento normativo y respeto a los valores	4
Imagen y reputación corporativa	5
Respeto al medio ambiente	5
Compromiso social	5
Relación con y entre empleados/as	6-7
Control interno y prevención del fraude	8-10
Conflicto de intereses y lealtad al grupo	11
Neutralidad política	11
Formación	11
Relaciones con la Generalitat	12
Relaciones con los clientes	12
Relaciones con los contratistas y proveedores	13
Comisión RSC	14

Comité de ética 15

Comité de ética

Siendo el código ético “la ley” interna de una organización, se necesita un órgano que vigile el cumplimiento de dicha ley y así mismo, establezca y aplique las sanciones correspondientes a las conductas que repercutan a dicho código. La creación e instauración del Comité de Ética surge de esta necesidad.

El Comité de Ética es el organismo que vigila el cumplimiento del Código de Ética dentro de una organización, da seguimiento a los casos y establece las sanciones a las faltas en contra del Código.

Todos los casos administrados por el Comité de Ética serán tratados con estricta confidencialidad, independientemente del impacto a la empresa o de la complejidad que implique el proceso de investigación.

Es importante que los integrantes del Comité de Ética se adhieran tanto al Código Ético como a una política de confidencialidad dada la naturaleza de la información a la que tendrán acceso.

El Comité de Ética tiene dentro de sus objetivos los siguientes:

- Impulsar la cultura ética dentro de la organización, así como revisar y actualizar periódicamente la normatividad de buenas prácticas y conducta de negocios.
- Asegurar que se reciban y atiendan todos los reportes de desviaciones, faltas incurridas, o incumplimiento a la normatividad y regulaciones vigentes que se reciban a través de cualquier medio interno o externo.
- Evaluar las controversias, conflictos y faltas relacionadas con el Código Ético.
- Establecer sanciones y planes de acción en casos relacionados con faltas al Código Ético que representen un impacto negativo significativo para la empresa.
- Revisar las políticas y procedimientos que aseguren el cumplimiento del Código Ético.
- Establecer en conjunto con el área de Recursos Humanos un plan de capacitación anual sobre cultura ética para el personal.

El Comité de Ética debe estar conformado por un representante de cada Departamento y Área de la organización

Cada integrante del Comité de Ética debe conocer ampliamente el Código Ético, así como las normas, leyes y regulaciones vigentes en lo que compete a buenas prácticas del negocio.

El Comité de Ética trabaja mediante sesiones periódicas con base en una agenda que tiene el fin de revisar y resolver los casos referentes a faltas al código de ética. Así mismo, dicho órgano deberá analizar las evidencias que se reúnan y los elementos de juicio que permitan emitir un dictamen justo y objetivo para cada uno de los casos.

La existencia del Comité de Ética dentro de la organización refuerza la imagen ética dentro de la empresa para con sus colaboradores ya que denota sentido de justicia y transparencia.





Anexo 6

Solicitudes y permisos

Formularios Solicitud Permisos

A continuación, se detalla la relación de permisos retribuidos (regulados por el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores) y las licencias sin sueldo que se encuentran a disposición de los/las trabajadores/as de la organización, pudiéndose ampliar el número de casos según lo dispuesto por el Convenio Colectivo, y los pactos suscritos entre la empresa y sus empleados:

- 📄 Solicitud de permiso por celebración de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de uniones de hecho.
- 📄 Solicitud de permiso por celebración de matrimonio de un familiar.
- 📄 Solicitud de permiso por asistencia a técnicas prenatales.
- 📄 Solicitud de permiso por maternidad biológica.
- 📄 Solicitud de permiso por especialidades del permiso por maternidad biológica.
- 📄 Solicitud de permiso por adopción o acogimiento de menores.
- 📄 Solicitud de permiso por adopción internacional.
- 📄 Solicitud de Permiso por Lactancia.
- 📄 Solicitud de Permiso por Paternidad.
- 📄 Solicitud de Permiso por interrupción del embarazo.
- 📄 Solicitud de Permiso médico y asistencial.
- 📄 Solicitud de permiso para acudir a pruebas selectivas y exámenes.
- 📄 Solicitud de permiso por traslado de domicilio habitual.
- 📄 Solicitud de permiso por fallecimiento.
- 📄 Solicitud de permiso por enfermedad grave.
- 📄 Solicitud de permiso por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal
- 📄 Solicitud de Reducción de Jornada por Cuidado Hijos/ as
- 📄 Solicitud de Reducción de Jornada por Cuidado de Familiares
- 📄 Solicitud de Excedencia Voluntaria
- 📄 Solicitud de excedencia por cuidado de hijos/as
- 📄 Solicitud de excedencia por cuidado de familiares
- 📄 Solicitud de Anticipo
- 📄 Opción del descanso por maternidad a favor del otro progenitor



Anexo 7

Registro retributivo



AUDITORIA SALARIAL

2022

Mayo 2023



vaersa
grupo

 **equàlitat**
participació i igualtat

INTRODUCCIÓN DEL INFORME

El siguiente informe ha sido realizado durante el periodo del mes de mayo de 2023, el cual tiene como finalidad principal la elaboración de la auditoría retributiva de las personas trabajadoras de VAERSA; considerada una empresa pública puntera de la Generalitat Valenciana (GVA) que presta todo tipo de servicios relacionados con la gestión medioambiental, incluido el desarrollo de servicios de gestión medioambiental eficientes y respetuosos con las nuevas tecnologías.

El principal objetivo de realizar una auditoría salarial es, primordialmente, poder verificar que el sistema de retribución de la empresa aplica, de manera transversal, el principio de Igualdad entre mujeres y hombres. Es decir, poder confirmar mediante un proceso de recopilación y análisis de información, que no se producen desigualdades por aspectos que puedan estar relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Por todo, es necesario que el objetivo de la igualdad se plasme como un compromiso real y como un principio necesario.

El periodo de referencia establecido para el análisis corresponde al año natural comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022. El tratamiento de datos en este informe incluye, el análisis de variables sociodemográficas como el sexo, la edad, nivel de estudios; así como variables de carácter laboral relacionadas con el ámbito retributivo, como el salario base anual, así como diferentes complementos salariales y no salariales, además de la fecha de antigüedad, el diferente puesto de trabajo dentro de la empresa, y el nivel de responsabilidad y exigencia que corresponde. Todo ello desagregado por sexo, con el objetivo de establecer las posibles diferencias que nos darán las claves para ejecutar el posterior análisis.

Todos los datos mencionados anteriormente, son aportados por la entidad de VAERSA, y han sido utilizados para su análisis de significación. Su tratamiento se ha realizado teniendo en cuenta las líneas legales de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales, asegurando así la confidencialidad y anonimato. Añadiendo que, dicho tratamiento de datos de las personas trabajadoras se revisa, clasifica y analiza por personal técnico.

Se tendrá en cuenta que, en todo el presente informe, el equipo multidisciplinar que compone Equàlitat, trabaja con datos numéricos trasladados manualmente a la plataforma de análisis, por tanto, pueden encontrarse pequeñas desviaciones marginales en el traslado de datos a la herramienta utilizada del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

En este sentido, al tratarse de una herramienta del Ministerio de Igualdad de recopilación de datos estandarizada para todos los organismos, tanto públicos como privados, algunos de los datos sufren cierta desviación a la hora del cómputo TOTAL donde se adaptan a los estándares marcados por la herramienta, los cuales no se pueden modificar de manera externa. Es por ello, en este caso que nos compete puede que exista una cierta desviación del salario base normalizado. En especial, a la hora de contabilizar el salario base y la fecha de contratación y/o dado de baja, puesto que se realiza una operación porcentual en base a dicha fecha que no puede ser modificada de manera externa, de todos modos, se especifica a la hora de realizar el análisis cuáles han sido dichos casos.

Quedan incluidas en el informe, todas aquellas personas trabajadoras de la entidad de VAERSA, que tienen o han tenido un contrato vigente en cualquier momento del ya mencionado periodo de referencia, y hayan recibido algún tipo de retribución, con independencia de la tipología de su contrato. Dado esta señalización, cabe nombrar que al realizarse un análisis del cómputo TOTAL de personas trabajadoras de VAERSA, y dada la naturaleza misma de esta de contratación temporal por el tipo de trabajo que se realiza, se han contabilizado 401 personas con un contrato temporal menor de un año (desde personas que solamente han estado un día laboral trabajando, hasta personas que han estado 11 meses), es por ello, que se ha optado a la hora del análisis en situar su TOTAL de retribución obtenida como su salario base. Dichas personas, se contemplan en las gráficas con un salario base menor que sus compañeros y compañeras, pero en todo momento se han tenido en cuenta a la hora del análisis para contabilizarlas de manera igualitaria y proporcionada respecto a su lugar de trabajo.

MARCO JURÍDICO

El principio de igualdad retributiva se encuentra desarrollado en diferentes niveles de ordenamiento jurídico. Concretamente, lleva legislándose desde el año 1951, mediante el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 100, donde se establecieron las bases para la promoción de mecanismos de igualdad retributiva por parte de los Estados miembros.

De esta forma, se iniciaba el camino hacia la regulación legislativa de la igualdad retributiva a escala internacional, que continuaría en el ámbito europeo con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, donde en su artículo 157 anuncia que *'cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor'* además, la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, constata la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en cuestiones de trabajo y ocupación.

Por otro lado, a escala estatal, hemos de partir de la Constitución Española, dentro de la cual se contempla y se establece el principio de igualdad, proclamado en sus artículos 9 y 14. Además, se añade el artículo 35.1, que indica que no se ha de ocasionar ningún tipo de discriminación en cuanto a la retribución, que sea consecuencia de la diferencia producida por sexo o género.

Estos principios vuelven a aparecer y a desarrollarse en el Estatuto de las personas Trabajadoras, donde en su artículo 28, se señala que la retribución será igualitaria, *'sin que pueda producirse ningún tipo de discriminación por razón de sexo'*.

La normativa estatal que se aprobó en el año 2020 adquiere especial relevancia en este aspecto con el Real Decreto 901/2020, y Real Decreto 902/2020, en los cuales aparecen el concepto de auditoría retributiva, con la definición de su principal objetivo: *'obtener la información necesaria para poder comprobar si el sistema retributivo de la empresa o entidad cumple con la retribución'*. De esta forma, el desarrollo del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, anuncia que deben realizarse auditorías salariales que se enmarcarán en los Planes de Igualdad. Así, por tanto, todo el conjunto del marco jurídico nos permite el desarrollo del presente informe.

DIFERENCIA SALARIAL

Con el objetivo de poder llegar a conocer la realidad social que envuelve las condiciones laborales de las personas trabajadoras, se ha realizado el tratamiento de datos de la auditoría salarial a partir de la herramienta de Excel avanzada del Instituto de la Mujeres del Ministerio de Igualdad. Dichos datos son necesarios porque establecerán las variaciones que se pueden dar entre las retribuciones de mujeres y hombres dentro de la plantilla. Todo ello teniendo en cuenta las diferentes clasificaciones que existen de puestos de trabajo, departamentos o distintos niveles de responsabilidad y exigencia.

Las personas trabajadoras de VAERSA suman un TOTAL de 2.024, siendo 679 mujeres y 1.345 hombres, por lo tanto, se trata de un grupo bastante masculinizado, dada la naturaleza de la empresa, donde se ubican profesiones tradicionalmente vinculadas a los hombres (ingeniería, mantenimiento, profesionales técnicos forestales, etc.).

Respecto a los puestos de trabajo analizados, hay que señalar que al tratarse de una plantilla numerosa se ha optado por una clasificación de esta que sea fiel a la representación de cada puesto. Tras ello, la recopilación de estos se agrupa en un TOTAL de 210 puestos de trabajo, cuya lista utilizada se muestra a continuación. La elección de dichos puestos de trabajo viene dada por los datos de la entidad. De este modo, la lista final la componen los siguientes puestos de trabajo:

- ADMINISTRATIVO/A.
- Analista.
- Analista banco de semillas.
- Analista de datos.
- Analista fauna.
- Analista fitosanitario/a.
- Analista refuerzo
- Analista sig. y cartografía.
- Arquitecto/a
- Arquitecto/a Técnico/a.
- Auditor/a Interno/a.
- Auxiliar ADMINISTRATIVO/A.
- Auxiliar fitosanitarios/as.
- Auxiliar laboratorio.
- Auxiliar servicios.
- Ayudante/a Cualificado/a cuidado fauna.
- Ayudante/a cuidado fauna.
- Ayudante/a cuidado flora y fauna.

- Ayudante/a Técnico/a - Administrativo/a Prevención Riesgos Laborales.
- Ayudante/a Técnico/a de Prevención Riesgos Laborales.
- Biólogo/a.
- Botánico/a
- Capataz/a.
- Capataz/a caza.
- Capataz/a Ceacv.
- Capataz/a Cief.
- Capataz/a Coordinador/a Biodiversidad.
- Capataz/a especialista escalador/a.
- Capataz/a forestal.
- Capataz/a forestal plagas.
- Capataz/a piscifactoría.
- Capataz/a Ppnn.
- Capataz/a red natura.
- Capataz/a red natura – coordinación.
- Coordinador/a de proyecto.
- Coordinador/a apoyo técnico.
- Coordinador/a Informático/a.
- Coordinador/a Mantenimiento de máquinas-Motores térmicos.
- Coordinador/a Prev/Vigi.
- Coordinador/a Ut902.
- Director/a general.
- Director/a Departamento RR-HH.
- Diseñador/a Gráfico/a.
- Documentalista.
- Economista.
- Economista Pac-Retirada.
- Educador/a Ambiental.
- Educador/a Ambiental Coordinación.
- Educador/a Ambiental Corretornos.
- Emisor/a Valencia.
- Emisorista Cpif- Autonómico/a.
- Emisor/a Alacant-Castello.
- Encargado/a.
- Encargado/a Caza y Pesca.
- Encargado/a General Fondo Documental.
- Encargado/a de almacén.
- Encargado/a plagas.
- Encargado/a vigilancia.
- Encargado/a planta residuos.
- Encargado Forestal.
- Especialista mecanización de documentación.
- Especialista en manejo de flora y fauna.

- Especialista de mantenimiento y equipos de comunicación.
- Especialista En microreservas.
- Formador/a Medioambiental.
- Guía.
- Guía-Celador/a Caza.
- Guía Medioambiental.
- Geodesia y Cartografía Coordinador/a/a.
- Ing. Geodesia y Cartografía.
- Ing. Técnico/a Agrícola Pac-Retirada.
- Ing. Técnico/a Agrícola Pac-Retirada – Coordinador/a.
- Ing. Técnico/a Agrícola Pac.
- Ing. Técnico/a Forestal caza y pesca.
- Ing. Técnico/a Forestal.
- Ing. Técnico/a Forestal - Coordinador/a/a.
- Ing. Técnico/a Forestal plagas.
- Ing. Técnico/a Árboles Monumentales.
- Ing. Técnico/a Obras Públicas.
- Ing. Técnico/a Topógrafo.
- Ing. Técnico/a Obras Públicas.
- Ing. Técnico/a Agrónomo/a.
- Ing. Técnico/a Flora y Fauna.
- Ing. Técnico/a Caminos, Canales y Puertos.
- Ing. Técnico/a de Montes.
- Ing. Técnico/a de Montes-Plagas.
- Ing. Técnico/a de Montes o Licenciado en Ciencias Ambientales.
- Ing. Técnico/a de Montes o Licenciado en Ciencias Ambientales – Coordinador/a.
- Ing. Técnico/a de Montes Caza.
- Ing. Técnico/a Industrial.
- Ing. Técnico/a Químico/a.
- Ing. Técnico/a Forestal.
- Ing. Técnico/a Agrícola.
- Ing. Técnico/a Obras Públicas.
- Ing. Técnico/a Industrial.
- Ing. Técnico/a Telecomunicaciones.
- Ing. Técnico.
- Ing. Técnico Agrícola.
- Jefe/a Área de Obras.
- Jefe/a ADMINISTRATIVO/A
- Jefe/a Área Asistencias Técnicas.
- Jefe/a Área de Compras y Servicios Generales.
- Jefe/a Área de Informática.
- Jefe/a Área de Sistemas de Gestión y Recursos.
- Jefe/a Área Prevención Riesgos Laborales.

- Jefe/a Área Proyectos e Ingeniería.
- Jefe/A de Encargo.
- Jefe/A de Encargo e Inspección Ganadera.
- Jefe/a de Planta.
- Jefe/a Departamento de Obras y Proyectos.
- Jefe/a Departamento Económico Financiero.
- Jefe/a Desarrollo Técnico.
- Jefe/a Departamento Recursos Humanos.
- Jefe/a Gestión Técnica.
- Jefe/a Departamento Jurídico.
- Jefe/a Departamento de Servicios.
- Jefe/a Mantenimiento Plantas Residuos residuos.
- Jefe/a Departamento de Residuos.
- Jefe/a Operativo de Emergencias.
- Jefe/a Proyecto.
- Jefe/a Técnico.
- Jefe/a – Departamento Económico y de Financieras.
- Jefe/a – Área de Compras y Servicios.
- Jefe/a Operaciones y C. Técnico.
- Jefe/a - Área Informática.
- Licenciado/a Ciencias Ambientales.
- Licenciado/a Derecho.
- Licenciados/a - Administración/Económicas.
- Maquinista.
- Mecánico/a.
- Marinero/a/a Guardapesca y Buceador/a.
- Marinero/a/a Guardapesca.
- Oficial 1ª Albañilería.
- Oficial 2ª Selección Envases.
- Oper.Prev/Vigilancia.
- Oper.Prev/Vig.U.Comarcal.
- Oper.Prev/Vig. Motobomba.
- Oper.Prev/Vig.Polivalente.
- Oper.Prev/Vig. Motobomba.
- Operador Técnico/a Informático/a.
- Peón albañilería.
- Peón Cualificado/a forestal.
- Peón Cualificado/a.
- Peón Cualificado/a Piscifactoría.
- Peón Agropecuario/a.
- Patrón/a Embarcación, Guardapesca y Buceador/a.
- Peón Cualificado/a forestales plagas.
- Peón Ecoparque.
- Peón Cualificado/a mantenimiento.

- Peón Cualificado/a Mantenim. – Refuerzo.
- Peón Residuos.
- Peón Cualificado/a Residuos.
- Peón Cualificado/a – Bodega.
- Peón Vertedero.
- Secretario/a Dirección.
- Técnico/a Alimentos.
- Técnico/a Comunicación.
- Técnico/a Calidad.
- Técnico/a.
- Secretario/a de Dirección.
- Subdirector/a General.
- Técnico/a base unidad técnica.
- Técnico/a Cief.
- Técnico/a Centro Recuperación.
- Técnico/a Coordinador/a Plagas.
- Técnico/a Jurídico.
- Técnico/a de Obra.
- Técnico/a de Promoción.
- Técnico/a Informático/a.
- Técnico/a de Prevención Riesgos Laborales.
- Técnico/a de Marca Parques.
- Técnico/a de Coordinad. Espacios Naturales.
- Técnico/a de Residuos.
- Técnico/a de Marca Parques.
- Técnico/a de Prevenc. Vigilancia.
- Técnico/a de Laboratorio.
- Técnico/a de Procesado y Análisis Semillas.
- Técnico/a de Estadística.
- Técnico/a de Fauna Catalogada.
- Técnico/a de Medio Educador/a Medioambiental.
- Técnico/a de Gestión.
- Técnico/a Superior.
- Técnico/a Superior Caza y Pesca.
- Técnico/a Superior Pac-Retirada.
- Técnico/a Superior Medioambiental.
- Técnico/a Superior Experto/a Caza y Pesca.
- Técnico/a Superior Pac-Retirada.
- Técnico/a Superior Edificación.
- Técnico/a Superior de Cambio Climático.
- Técnico/a Superior Red Natura 2000.
- Técnico/a de RR.HH.
- Técnico/a de Topografía.
- Técnico/a Superior Brigadas Enp.

- Técnico/a de Ut902.
- Técnico/a Superior Flora y Fauna.
- Técnico/a Superior Educación Ambiental.
- Técnico/a Superior Medio Marino.
- Técnico/a Superior Cief.
- Técnico/a - Coordinador/a/a.
- Técnico de Prevención y Vigilancia.
- Veterinario/a.
- Veterinario/a Caza y Pesca.
- Veterinario/a S.G. Coordinad.Provincial.
- Veterinario/a Saneamiento.
- Vigilante/a.
- Veterinario/a Crf.
- Vigilante/a Ambiental.

Se presentan de manera visual en la tablas anexas donde se vinculan los puestos de trabajo junto con otras variables (Rangos de Antigüedad, Rango de N.º de hijas/os, Tipo de Contrato); además de las especificidades y diferentes clasificaciones como por ejemplo la responsabilidad y exigencia del puesto que se ocupa, ya que dentro de una misma recodificación hay puestos que disponen de un nivel más alto de responsabilidad y exigencia que se encuentran claramente diferenciados en la recodificación.

La presentación del informe es clara y concisa, además de presentar una terminología y una clasificación que contenga un carácter accesible para cualquier persona interesada en su interpretación, puesto que el uso primordial del informe es que los trabajadores y las trabajadoras conozcan de primera mano la realidad de la empresa.

Para cumplir dicho objetivo, es necesario conocer tanto los conceptos, como las fórmulas que se utilizan en el Excel programado. Esto implica, por un lado, el promedio de retribución normalizada al 100% de las horas de periodo establecido de referencia, según las horas que se trabaja y, además, según el puesto de trabajo que se ocupa. A esto se le acompaña las tablas anexas que nos permiten visualizar la posible existencia de brecha salarial entre mujeres y hombres.

Dicho esto, una vez analizado los datos se obtiene, en primer lugar, que la diferencia salarial por puestos de trabajo, teniendo en cuenta el Salario Base junto con los complementos no trasciende en ninguno de los casos del 10% de diferencia salarial, considerando de este modo una brecha salarial poco acentuada.

En este sentido, se observa una diferencia salarial TOTAL de los puestos de trabajo del salario base junto con los complementos, del -5,8% a favor de las mujeres, siendo estas el 33,6% de la plantilla. Este dato en negativo se traduce en una brecha salarial a favor de las mujeres en un 6%, pese a que el grueso de la plantilla son hombres, puesto que sus compañeras ocupan puestos de responsabilidad y exigencia altos en mayor medida que los trabajadores de VAERSA, este resultado se interpreta en una cifra favorable hacia las trabajadoras. Eso sí, se debe de tener en cuenta que una vez se analizan solamente los complementos salariales, estos trascienden al 3% a favor de los hombres.

Como se ha comentado con anterioridad, en ambos casos no son cifras alarmantes dentro de la empresa, no obstante, se deben analizar de manera pormenorizada dicho resultado, pues son muchas las variables que influyen en los resultados obtenidos.

DIFERENCIA SALARIAL SEGÚN PUESTO DE TRABAJO Y RANGO DE ANTIGÜEDAD

Resulta de especial relevancia poder llegar a conocer si existen diferencias salariales entre las personas trabajadoras que ocupan el mismo puesto y que, además cuentan con un mismo rango de antigüedad. De esta manera, se mostraría la escala de valor que la entidad concede a la estabilidad de la plantilla, así como su compromiso con la revisión salarial en base a la experiencia de las personas trabajadoras.

Por esto, en el caso de existir una correlación positiva entre la diferencia retributiva y la antigüedad de la persona trabajadora, significaría que pueden existir diferencias en las revisiones salariales que podría indicar de esta forma, situaciones de desigualdad como, por ejemplo: menor poder negociador de las mujeres en las revisiones salariales, falta de objetividad de los sistemas de valoración empleados para calcular la revisión salarial, sesgo de dichos sistemas hacia indicadores que los hombres logran con mayor frecuencia, etc.

Respecto al análisis que nos ocupa, encontramos en la primera tabla -anexo 1.1- la retribución normalizada clasificada según el puesto de trabajo y en función del rango de antigüedad. Esto se convierte en la tabla de diferencia salarial -1.2- donde se especifica proporcionalmente la distribución de los puestos de trabajo en función del rango de antigüedad.

Recalcar tal y como se señala en la introducción del informe, que VAERSA cuenta con un alto porcentaje de movilidad laboral y de contratación, tanto internamente como también externamente, por lo que se ha establecido el criterio de analizar la última incorporación al lugar de trabajo, junto con la explicación del salario base explicada con anterioridad. Por ese motivo, el porcentaje referido a la antigüedad puede tener variaciones de manera diferencial entre los distintos departamentos dependiendo de dicho grado de movilidad.

Es en el puesto de Técnico/a de promoción con una antigüedad de 0 a 1 año dentro de la empresa, donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 92,2% teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 50% de dicha subdivisión. Una vez analizado conjuntamente la fecha de contratación y la fecha dada de baja, se observa que, en este caso en concreto, la única mujer que ha trabajado en el periodo del 2022 en el puesto de Técnico/a de Promoción ha realizado su trabajo solamente una semana (del 12/05/2022 al 19/05/2022).

El segundo caso donde se observa una diferencia marcada a favor de los hombres es en el puesto de trabajo de Capataz/a de 1 a 3 años de antigüedad, cuya diferencia salarial se ubicaría en 91% siendo que las mujeres representan el 17% de dicha subdivisión. Esta diferencia de retribución se ubicaría en el hecho que estuvo trabajando menos de un mes en el periodo anual analizado (hasta el 23/1/22) en dicha posición laboral, lo que a comparación de sus compañeros ocuparía una retribución menor.

En el caso de la brecha salarial a favor de las mujeres, se encuentra el puesto de trabajo de Ingeniero/a Técnico/a de Telecomunicaciones, con una brecha salarial a favor del 192% en el periodo de antigüedad de 0 a 1 año, siendo que las mujeres representan el 86% de la plantilla. En este caso, dicho puesto de trabajo lo componen 6 mujeres y 1 hombre, el cual su fecha de contratación es del 17/10/2022, lo que supone que solamente se ha contabilizado su salario en base lo trabajado en ese lapso de tiempo, el cual computaría de manera muy inferior a sus compañeras. Es un rasgo para destacar, la implicación que tienen las mujeres dentro de los sectores de la empresa que tradicionalmente están masculinizados, hecho que se repite a lo largo de todo el análisis de los puestos de trabajo.

En relación a ello, el segundo puesto de trabajo que muestra una diferencia significativa a favor de las mujeres, se encuentra en el puesto de Ingeniero/a Técnico/a, también con una duración de antigüedad de 0 a 1 años, siendo la brecha salarial del 92% a favor de las mujeres donde se encuentran representadas en un 40%. Este puesto de trabajo, lo componen 4 hombres y 2 mujeres, de los cuales dos hombres tienen una duración dentro del periodo analizado inferior a los cuatro meses, (respectivamente del 21/03/2022 hasta el 17/07/2022; y del 1/12/2022).

En todo caso, podemos concluir que, en lo que respecta a las diferencias según el rango de antigüedad, dicha variable no tiene significación en el análisis diferencial, puesto que no se constatan tendencias que puedan denotar la existencia de discriminación salarial hacia las mujeres que forman parte del personal laboral de la entidad. Por tanto, no se constata que exista una mayor diferencia retributiva a medida que aumenta el rango de antigüedad, solamente aquellas diferencias estructurales que vienen establecidas por el convenio laboral de cada persona trabajadora y que no competen a la organización.

Del mismo modo, al analizar los complementos salariales, los cuales funcionan en la mayoría de las organizaciones como una función paliativa de las desigualdades salariales al establecer una diferencia correctiva entre el salario base y el TOTAL final a percibir para la plantilla, se observa como en el caso de VAERSA, los complementos salariales no atienden a dicha función correctiva

puesto que están presentes en el mismo modo en el TOTAL general (salario base junto con los complementos) como también al analizar por separados los complementos salariales. Siendo en este caso, a favor de los hombres en un 3%.

DIFFERENCIA SALARIAL SEGÚN PUESTO DE TRABAJO Y RANGO DE HIJOS/AS

En lo que respecta al ámbito de la conciliación y corresponsabilidad, debemos prestar especial atención al análisis del apartado que analiza la situación salarial según el número de hijas/os de las personas trabajadoras de la plantilla. De esta forma, esto nos permitirá conocer las diferentes situaciones personales de las mujeres trabajadoras, así como poder realizar posteriormente, un diagnóstico de la posible existencia de diferencia salarial entre las personas con y sin descendencia, con el objetivo de poder conocer su verdadera significación y el impacto que tiene esta variable en el ámbito laboral.

En la tabla anexada 2.2. respecto a la diferencia salarial por puestos y descendencia -resultado de las retribuciones normalizadas plasmadas en la tabla 2.2.

En este caso, observamos que la máxima diferencia de retribución con descendencia sería en el puesto de trabajo de Ingeniero/a Técnico/a Agrícola con 1 o 2 hijos de descendencia, siendo esta del 9% a favor de los hombres, siendo que las mujeres suponen el 33% de la plantilla de dicha subdivisión. Al analizarse las situaciones particulares de los 4 hombres y 2 mujeres que componen dichos puestos de trabajo, y dada que la brecha no supera al 10%, la diferencia vendría marcada por los complementos (antigüedad principalmente) de cada una de las personas que componen el lugar de trabajo y no por una desigualdad relacionada con el rango de hijos/as.

El segundo caso que se encuentra en relación con el puesto de trabajo y la descendencia sería en el puesto de trabajo de peón de residuos, con 1 o 2 hijos/as, donde se señala una brecha salarial del 6% siendo que las mujeres responden al 73% de la plantilla. Del mismo modo que en caso anterior, no se observa una distribución poco equitativa ni desigual.

Llama la atención que 22 hombres se acogen a una reducción de la jornada laboral por materia de conciliación, en comparación con sus compañeras que lo hacen un TOTAL de 17. Esto puede obedecer al hecho de la sobrerrepresentación masculina de la plantilla, pero también significa una mejora social en cuanto a una adquisición de conciencia de las necesidades de cuidado que presentes para todas las personas, no solamente al rol tradicional de las mujeres.

En el caso de la brecha salarial a favor de las mujeres, la brecha salarial más acrecentada en el caso de tener descendencia se ubica en el puesto de Técnico/a del Centro de Recuperación con 1 o 2 hijos/as, con una brecha del

128%, siendo que las mujeres representan el 50% de la plantilla. Dicha diferencia vendría proporcionada por el hecho que el único hombre que se establece que ha trabajado en el año 2022 en dicho puesto de trabajo, realiza su actividad desde el día 13/09/2021 hasta el día 27/04/22, por lo que su salario computa de manera diferente a su compañera, la cual seguiría vigente hasta el final de todo el periodo del 2022.

El segundo caso cuya diferencia salarial estaría más marcada, sería el puesto de trabajo de Oper. Prevención/Vigilancia con 3 o más hijos/as de descendencia, y con una brecha salarial del 42% a favor de las mujeres, siendo estas el 33% de la plantilla. Hay que señalar que las tres personas que pertenecen a dicha subdivisión, es decir, Oper. Prevención/Vigilancia con 3 o más hijos/as, son 1 mujer y 2 hombres, con gran movilidad interna, puesto que han sido contratados en el periodo del 2022 más de una vez. En el caso específico de un hombre, ha ido encadenando una contratación temporal en más de cuatro ocasiones (1/06/2021-21/01/2022; 9/03/2022-25/08/2022; 26/08/2022-22/12/2022 y finalmente, 23/12/2022-22/01/2023), lo que supondría una retribución en cuanto a complementos menor que su compañera, mientras que en caso del otro hombre que se señala en dicha subdivisión, sus fechas de contratación (11/01/2022-28/02/2022; 1/03/2022-26/11/2022) son inferiores cuanto a temporalidad que su compañera (1/06/2021-22/01-2022; 09/03/2022-21/01/2023). Es por ello, que pese a las tres personas comparten el mismo salario base (7459,2€) sus complementos salariales son diferentes, lo que repercute en la brecha salarial diferenciada.

La diferencia más marcada en cuanto el análisis de la brecha salarial sin descendencia, sería en el puesto de Técnico/a de promoción sin descendencia, donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 92,2% teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 50% de dicha subdivisión. Este caso, ya ha sido comentando con anterioridad y al no tener descendencia se computa como el puesto de trabajo con mayor diferencia salarial sin descendencia.

Con todo, no se detecta la existencia de una tendencia diferenciada según el personal que cuenta con hijas/os a su cargo. Las diferencias retributivas señaladas pueden tener su origen en otros factores, como es el caso de las diferencias en contratación y/o temporalidad y, por tanto, no establece una correlación de desigualdad salarial en la variable analizada.

DIFERENCIA SALARIAL SEGÚN PUESTO DE TRABAJO Y TIPO DE CONTRATO

Realizar un análisis de la tipología contractual del personal de la plantilla es clave para poder identificar la relación entre las características de temporalidad y parcialidad y el sexo de las personas trabajadoras, puesto que son condiciones laborales que perjudican, en la generalidad, a las mujeres, debido principalmente a la construcción de roles de género, lo cual incentiva en ellas el mayor número de contratos de tipo temporal, y a tiempo parcial.

En primer lugar, se debe tener en cuenta la variedad de tipos de contrato que existen en la plantilla para entrar a analizar las circunstancias y condiciones laborales en que se encuentra las personas trabajadoras de VAERSA.

En las tablas anexadas 3.2 y 3.3 podemos identificar y analizar las diferencias que pueden existir según el tipo de contrato que tienen las personas trabajadoras.

A continuación, los tipos de contrato que se han analizado en la Auditoría Retributiva:

100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO
130	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO - DISCAPACITADOS
139	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – DISCAPACITADOS TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
200	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO
300	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO
389	INDEFINIDO FIJO/DISCONTINUO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.
401	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO
402	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
410	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD
420	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – PRÁCTICAS
501	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO
502	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
510	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – INTERINIDAD

En primer lugar, hay que señalar que, en la gráfica correspondiente a la diferencia de brecha salarial en cuanto a la tipología de contratación, se muestra en varios puestos de trabajo una brecha del 100%, dicha brecha haría referencia a los puestos de trabajo donde no están contratada en el periodo analizado ninguna mujer. No por ello, significaría una desigualdad sino más bien, que la herramienta señala dicha diferenciación en cuanto posicionamiento laboral y sexo.

Seguidamente, la tipología de contrato que presenta una brecha salarial más diferenciada a favor de los hombres, en cuanto tipología de contrato sería, el puesto de Peón Cualificado/a de mantenimiento con una tipología de contrato **410** - Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad- donde siendo que las mujeres representan el 9% de la plantilla, la diferencia es del 49% a favor de los hombres. En este caso, de las 55 personas que cuentan con dicha tipología de contratación y dicho puesto de trabajo, solamente hay en el periodo de referencia, 5 mujeres. Además, 3 de las 5 mujeres cuentan con un periodo de contratación inferior a 2 meses, respectivamente se encuentran:

- 15/09/2021-17/07/2022
- 13/12/2022
- 4/05/2022-6/06/2022
- 1/09/2022-20/09/2022
- 25/10/2021-7/11/2022

Es por ello, que se muestra tal diferencia en cuanto a sus compañeros.

El segundo puesto cuya tipología de contrato y puesto de trabajo, representa una brecha salarial diferenciada a favor de los hombres, sería el puesto de Ingeniero/a Técnico/a Forestal con una tipología de contrato **401** -Duración Determinada Tiempo Completo – Obra O Servicio Determinado- con una brecha del 44% siendo que las mujeres representan el 14% de la plantilla. En este caso, se encuentran 15 personas de las cuales 13 son hombres y 2 son mujeres. La diferencia vendría dada, puesto que las dos mujeres que pertenecen a dicha subdivisión tendrían un periodo de contratación inferior a sus compañeros, siendo que ambas han finalizado su estancia en VAERSA (3/12/2021-1/08/2022 junto con otro contrato del 17/01/2022-28/02/2022; y del 1/03/2022-8/04/2022), mientras que ninguno de sus compañeros ha finalizado.

En relación con las mujeres, la brecha salarial diferencial más significativa sería el puesto de Vigilante/a, con una tipología de contrato **510** - Duración Determinada Tiempo Parcial – Interinidad- con una brecha del 595% siendo que las mujeres representan el 33% de la plantilla. En este caso en particular y dada la movilidad interna del puesto de trabajo, dicha subdivisión a la hora de realizar

el análisis estaría compuesta por 3 personas, 2 hombres y 1 mujer¹. La brecha tan marcada, vendría de la mano que los dos hombres que se analizan se ha contabilizado su salario TOTAL como salario base, puesto que su periodo trabajado en VAERSA es inferior a dos meses (08/07/2022-04/08/2022; 10/08/2022-30/09/2022), no llegando a la clasificación necesaria para estar contabilizados dentro de los salarios base de su categoría. En este sentido, su compañera se ha establecido en un periodo mayor desde el 1/03/2022 hasta el 30/11/2022.

Se presenta el mismo caso en cuanto al puesto de trabajo de Oper. Prevención/Vigilancia con una tipología de contrato **402-** Duración Determinada Tiempo Completo – Eventual Por Circunstancias De La Producción-, y una brecha salarial del 206% a favor de las mujeres siendo estas el 25% de la plantilla.

Por ello, se procede a analizar otro caso como es el puesto de trabajo de Administrativo/a con una tipología de contrato **410-** Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad, con una brecha del 94% a favor de las mujeres siendo que estas representan el 75% de la plantilla. En este caso, el único hombre tendría un periodo de contratación inferior que sus compañeras (05/09/2022).

Tras el análisis de los tipos de contrato de la organización, contemplar que del mismo modo que en el análisis del rango de antigüedad, existe una tendencia a la movilidad laboral, tanto internamente como externamente, dada la naturaleza de la empresa donde se necesita trabajadores y trabajadoras temporales para realizar las actividades correspondientes, lo que implica cambios anuales de la tipología del contrario. De este modo, también se ha optado por el análisis del último contrato obtenido por la persona trabajadora. Teniendo en cuenta dicho dato, no se muestra una distribución desigual basada en el sexo de las personas contratadas y la tipología de contratos.

¹ Se contemplan más personas a lo largo del periodo analizado (2 hombres más), pero al optarse por analizar el último trabajo establecido se ha quedado en dicha clasificación.

DIFFERENCIA SALARIAL SEGÚN NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y EXIGENCIA

Para el presente análisis, se ha realizado una recodificación de los puestos de trabajo, así como una clasificación y asignación de diferentes niveles de responsabilidad y exigencia de todas las personas trabajadoras de la plantilla según sus puestos de trabajo. Dentro de la recodificación se ha tenido en cuenta la agrupación según niveles de responsabilidad y exigencia, ya que dentro de una agrupación existen puestos de trabajo que, aunque se encuentran en el mismo grupo, disponen de niveles más altos de responsabilidad y exigencia debido a sus particularidades, como se indica en la tabla 4.1.

Se determina el nivel de responsabilidad y exigencia para cada puesto de trabajo en función de una escala de valores. La escala del nivel de responsabilidad abarcará desde la letra 'A' hasta la 'E', utilizándose la 'A' para representar el máximo nivel de responsabilidad y la 'E' el mínimo. De la misma forma, también se utiliza una escala para nombrar el nivel de exigencia en el primer número, hasta el mínimo de exigencia con el número 5.

En los anexos 4.2 y 4.3 es donde encontramos las tablas que corresponden a la diferencia salarial en cuanto al nivel de responsabilidad y exigencia asignados a cada puesto de trabajo; teniendo en cuenta, cualitativamente, las diferencias en el desempeño de funciones que puede haber de manera interna en cada una de las clasificaciones.

En primer lugar, hay que señalar que dada la grandeza de la plantilla donde existían distintos puestos de trabajo con niveles diferentes, se ha optado por redistribuir las categorías, los niveles de responsabilidad y de exigencia de manera equitativa a los puestos de trabajo que se han analizado. De este modo, se analiza un porcentaje ponderado de los puestos de trabajo que pueden tener una variación respecto al nivel de responsabilidad establecido, pero que en ningún caso es una proporción distorsionada sino analizada y establecida bajo criterios salariales.

La diferencia TOTAL de retribución por niveles es del 6% a favor de las mujeres, en cuanto al Salario Base junto con los complementos, una diferencia muy poco marcada dentro de las organizaciones privadas y que llama la atención dentro de VAERSA.

Es en el Nivel A - 1 donde se observa la máxima diferencia de retribución a favor de los hombres, siendo del 17%, teniendo en cuenta el Salario Base junto con los complementos, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 55% de las personas de esa subdivisión. Si se analiza por separado los Complementos, la

diferencia de retribución aumenta hasta el 32% a favor de los hombres en dicho nivel. Misma estructura se repite en el Nivel B-2 donde las mujeres representan el 48% de la plantilla, pero la diferencia de retribución en base a su Salario Base y sus complementos sería del 48% a favor de los hombres, mientras que solamente los Complementos Salariales serían del 20% a favor de estos.

Sería en los niveles C-3 y E-5 donde las diferencias de retribución se computarían a favor de las mujeres un 1% y 4% en cuanto al Salario Base junto con los complementos, pese a ello en el nivel C-3 los complementos serían un 3% a favor de los hombres.

Dicha estructura señala que las mujeres ocupan puestos de responsabilidad y de exigencia en cierta medida mayor que sus compañeros, pero que sus retribuciones a medida que aumentan los niveles sufren una diferencia mayor a favor de ellos. La diferencia TOTAL a favor de las mujeres en un 6%, vendría por el cálculo total, puesto que los niveles D-4 y E-5, donde el salario base sería inferior a los otros niveles más elevados, las mujeres solamente representarían el 23% y 26% de la plantilla respectivamente. Es por ello por lo que, de manera general el nivel de responsabilidad y exigencia sigue la tónica de todas las variables analizadas, no observándose una desigualdad marcada respecto al sexo de las personas trabajadoras.

DIFERENCIA SALARIAL SEGÚN DEPARTAMENTOS

Por lo que respecta a los Departamentos analizados, del mismo modo que en el caso de los puestos de trabajo, se ha optado a la hora de realizar el análisis por una síntesis de las subdivisiones departamentales. Los Departamentos analizados han sido los siguientes:

- Departamento de Obras y Proyectos.
- Servicios.
- Recursos Humanos.
- Jurídico.
- Encargos Jurídicos.
- Administrativo/a financiera/a.
- Dirección General.
- Departamento de Explotaciones de recursos.
- Evaluación y sistemas.
- Prevención.
- Área.
- Auditor.
- Informática.
- Área de Apoyo Técnico y Gestión.

En este sentido, es en el Departamento de Jurídico-A, donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 72%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 40% de las personas de dicha subdivisión.

Aunque, si se realiza un análisis combinado del Departamento y del Puesto de trabajo, se atañe que dicha distinción hace referencia a que las mujeres están más presentes en el puesto de trabajo menor remunerados (pese a incluir a una jefa de departamento), mientras que los hombres están focalizados en personal técnico, por lo que la distinción no es tanto departamental sino más bien por los puestos de trabajo y la temporalidad de dichos puestos.

En el caso contrario, el Departamento de Recurso Humanos – C, donde se observa la máxima diferencia de retribución a favor de las mujeres siendo del 83%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 57% de dicha subdivisión. Esta diferencia vendría proporcionada por la estructura misma de Recursos Humanos.

CONCLUSIONES

Tras realizar el análisis diferenciado según el estudio de las diferentes variables empleadas a lo largo del informe, se presentan a continuación las principales conclusiones recogidas de manera cualitativa, según los datos recopilados de la plantilla de trabajo:

- La plantilla de VAERSA se encuentra fuertemente masculinizada, del TOTAL de 2.024 trabajadores y trabajadoras contabilizadas, los hombres ocupan 1.345 puestos de trabajo siendo el 66% del total, mientras que las mujeres cuentan con 679 puestos de trabajo, con una totalidad del 34%.
- Dada dicha distribución porcentual de la plantilla, las diferencias salariales en cómputo general tienden a favor de las mujeres, al tener representación femenina puestos de responsabilidad medios y altos, además de los hombres ubicarse en mayor medida que sus compañeras en niveles medios y bajos.
- Por lo que respecta al rango de antigüedad, dada la naturaleza de la organización donde existe una tendencia a la contratación temporal, el rango donde existe una desigualdad más marcada corresponde al puesto de Técnico/a de promoción con una antigüedad de 0 a 1 año dentro de la empresa, donde se observa la máxima diferencia de retribución, siendo del 92,2% teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 50% de dicha subdivisión. Una vez analizado conjuntamente la fecha de contratación y la fecha dada de baja, se observa que, en este caso en concreto, la única mujer que ha trabajado en el periodo del 2022 en el puesto de Técnico/a de Promoción ha realizado su trabajo solamente una semana (del 12/05/2022 al 19/05/2022), provocando dicha diferencia salarial.
- En el caso de la descendencia, es en el puesto de Ingeniero/a Técnico/a Agrícola con 1 o 2 hijos de descendencia, siendo esta del 9% a favor de los hombres, siendo que las mujeres suponen el 33% de la plantilla de dicha subdivisión. Al analizarse las situaciones particulares de los 4 hombres y 2 mujeres que componen dichos puestos de trabajo, y dada que la brecha no supera al 10%, la diferencia vendría marcada por los complementos (antigüedad principalmente) de cada una de las personas que componen el lugar de trabajo y no por una desigualdad relacionada con el rango de hijos/as.
- En cuestiones de descendencia, es importante especificar que no se ha mostrado una diferencia muy marcada en cuando a la diferencia

salarial, y que la reducción de la jornada por motivo de guardia legal se ha utilizado de manera paritaria (17 mujeres y 22 hombres). Se recomienda, no obstante, realizar un estudio en profundidad de las necesidades de conciliación que tiene la plantilla de VAERSA, de ese modo se realizará un análisis más elaborado de la conciliación, teniendo en cuenta, además, las necesidades de personas ascendentes.

- Dentro de las tipologías de contrato analizadas, no se observa una diferencia marcada en cuanto al sexo de las personas que componen la plantilla. En este sentido, las tres tipologías más utilizadas son **100** (Indefinido Tiempo Completo), **401** (Duración Determinada Tiempo Completo- Obra o Servicio Determinado) y **410** (Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad). En el caso de la primera tipología (**100**) las mujeres representan el 35% de las personas contratadas, en el segundo caso (**401**) el 41%, y, por último, en el tercer caso (**410**), el 29%. Esta distribución, no corresponde a una desigualdad en cuanto a la tipología de contratación, sino más bien a la naturaleza masculinizada de la plantilla.
- Sería en el puesto de Peón Cualificado/a de mantenimiento con una tipología de contrato **410** - Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad- donde siendo que las mujeres representan el 9% de la plantilla, la diferencia es del 49% a favor de los hombres. En este caso, de las 55 personas que cuentan con dicha tipología de contratación y dicho puesto de trabajo, solamente hay en el periodo de referencia, 5 mujeres. Además, 3 de las 5 mujeres cuentan con un periodo de contratación inferior a 2 meses.
- En cuanto al nivel de responsabilidad y de exigencia, no se observa de manera general una diferencia muy marcada con relación a la diferencia de retribución (al constar favorable al 6% para las mujeres); además, tampoco se muestra una diferencia en cuanto a la distribución desigual de las mujeres en puestos de responsabilidad, teniendo una presencia equiparada en los puestos de media responsabilidad. La diferencia en estos casos vendría proporcionada por los Complementos Salariales donde sí se observa una diferencia salarial del 32% a favor de los hombres en el nivel A-1.
- En cuanto a niveles inferiores, las mujeres tendrían menos representación que sus compañeros, lo que vendría a equilibrar la proporción TOTAL que se computa en las diferencias salariales.
- El análisis departamental ha dejado constancia de la dicha situación comentada con anterioridad, donde analizando conjuntamente los distintos departamentos y el nivel de responsabilidad se observa que en

el Departamento de Jurídico-A, cuenta con la máxima diferencia de retribución, siendo del 72%, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 40% de las personas de dicha subdivisión

- En el análisis de todo el informe se ha focalizado la atención en el salario base junto con los complementos, pero si se analiza individualmente los complementos salariales y no salariales, no se observa una distribución desigual de dichos complementos a nivel general.
- Finalmente, se recomienda continuar con la adecuada revisión periódica tras la elaboración de la correspondiente Auditoría Retributiva, identificando mejoras sobre todo en el ámbito de los niveles de responsabilidad y exigencia.

ANEXOS

Anexo 1.1. Tabla promedio de retribución normalizada para puestos y rangos de antigüedad.	27
Anexo 2.1. Tabla promedio de retribución normalizada por puestos de trabajo y N.º de hijos/as.....	65
Anexo 2.2. Tabla diferencia salarial por puestos de trabajo y N.º de hijos/as....	81
Anexo 3.1. Tabla de Promedio de Retribución Normalizada, para Puestos y Tipos de Contrato.	96
Anexo 3.2. Tabla diferencia salarial para Puestos y Tipo de Contrato.	115
Anexo 4.1. Promedio de Retribución Normalizada para Niveles de Responsabilidad y de Exigencia.....	134
Anexo 4.3. Gráfico diferencia salarial y % mujeres por Niveles de Responsabilidad y de Exigencia.....	136
Anexo 4.4. Box Plots (Mujeres) Retribución Normalizada, por Niveles de Responsabilidad.	137
Anexo 4.4. Box Plots (Hombres) Retribución Normalizada, por Niveles de Responsabilidad.	138
Anexo 5.1. Tabla promedio de retribución normalizada por Departamentos y Niveles de Responsabilidad.	139
Anexo 5.2. Tabla diferencia salarial de Retribución Normalizada para Departamentos y Niveles de Responsabilidad.....	143
Anexo 5.3. Gráfico diferencia salarial y % mujeres por Departamentos y Niveles de Responsabilidad.	146

Anexo 1.1. Tabla promedio de retribución normalizada para puestos y rangos de antigüedad.

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Rangos de Antigüedad ²											
		N.º personas		Salario Base € + Complementos €		Salario base €		Complementos Salariales €		Complementos No Salariales	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Administrativo/a	más de 15	13	4	25.418,08	22.350,34	9.792,12	9.792,12	15.625,96	12.558,22	0,00	0,00
Administrativo/a	de 10 a 15 años	6	2	23.639,45	23.967,62	9.792,12	9.792,12	13.847,33	14.175,50	0,00	0,00
Administrativo/a	5 a 10 años	-	1	-	22.119,84	-	9.792,12	-	12.327,72	-	0,00
Administrativo/a	1 a 3 años	2	-	22.965,15	-	9.792,12	-	13.173,03	-	0,00	-
Administrativo/a	0 a 1 años	12	8	16.722,49	14.961,07	9.496,93	9.929,05	7.225,57	5.032,02	0,00	0,00
TOTAL ADMINISTRATIVO/A		33	15	21.784,00	18.609,67	9.684,78	9.865,15	12.099,22	8.744,52	0,00	0,00
Analista	más de 15	5	-	20.556,19	-	9.930,95	-	10.625,24	-	0,00	-
Analista	1 a 3 años	1	-	18.955,45	-	9.792,12	-	9.163,33	-	0,00	-
Analista	0 a 1 años	7	7	16.139,00	12.999,14	8.402,01	7.392,65	7.736,98	5.606,49	0,00	0,00
TOTAL ANALISTA		13	7	18.054,57	12.999,14	9.097,00	7.392,65	8.957,57	5.606,49	0,00	0,00
Analista De Datos	más de 15	1	-	24.722,82	-	9.792,12	-	14.930,70	-	0,00	-
TOTAL ANALISTA DE DATOS		1	-	24.722,82	-	9.792,12	-	14.930,70	-	0,00	-
Analista Fauna	más de 15	-	2	-	27.913,34	-	11.416,92	-	16.496,42	-	0,00

² Como se ha comentado a lo largo del informe el salario base inferior a 7.392,65€ corresponde al salario de las 401 personas cuyo contrato laboral era inferior a un año.

TOTAL ANALISTA FAUNA		-	2	-	27.913,34	-	11.416,92	-	16.496,42	-	0,00
Analista fitosanitario/a	más de 15	1	-	23.083,45	-	9.792,12	-	13.291,33	-	0,00	-
TOTAL ANALISTA FITOSANITARIO/A		1	-	23.083,45	-	9.792,12	-	13.291,33	-	0,00	-
Arquitecto/a	más de 15	1	-	35.841,94	-	15.082,68	-	20.759,26	-	0,00	-
Arquitecto/a	0 a 1 años	2	1	15.667,41	25.124,39	9.618,39	13.041,72	6.049,02	12.082,67	0,00	0,00
TOTAL ARQUITECTO/A		3	1	22.392,25	25.124,39	11.439,82	13.041,72	10.952,43	12.082,67	0,00	0,00
Auditor/a Interno/a	de 10 a 15 años	-	1	-	46.532,22	-	13.041,72	-	33.490,50	-	0,00
TOTAL AUDITOR/A INTERNO/A		-	1	-	46.532,22	-	13.041,72	-	33.490,50	-	0,00
Auxiliar administrativo/a	más de 15	6	-	22.749,45	-	8.423,52	-	14.325,93	-	0,00	-
Auxiliar administrativo/a	de 10 a 15 años	3	-	19.989,30	-	8.149,80	-	11.839,50	-	0,00	-
Auxiliar administrativo/a	0 a 1 años	5	3	9.689,35	13.312,27	7.437,72	7.182,87	2.251,62	6.129,40	0,00	0,00
TOTAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		14	3	17.493,67	13.312,27	8.012,80	7.182,87	9.480,87	6.129,40	0,00	0,00
Auxiliar Fitosanitarios	más de 15	1	-	19.990,80	-	8.149,80	-	11.841,00	-	0,00	-
TOTAL AUXILIAR FITOSANITARIOS		1	-	19.990,80	-	8.149,80	-	11.841,00	-	0,00	-
Auxiliar Laboratorio	más de 15	1	-	20.225,06	-	8.149,80	-	12.075,26	-	0,00	-
Auxiliar Laboratorio	de 10 a 15 años	1	-	9.315,59	-	8.149,80	-	1.165,79	-	0,00	-
Auxiliar Laboratorio	1 a 3 años	2	-	11.826,97	-	6.471,16	-	5.355,81	-	0,00	-
Auxiliar Laboratorio	0 a 1 años	10	6	15.940,63	17.766,46	7.830,38	8.149,80	8.110,25	9.616,66	0,00	0,00
TOTAL AUXILIAR LABORATORIO		14	6	15.185,78	17.766,46	7.681,84	8.149,80	7.503,94	9.616,66	0,00	0,00
Auxiliar Servicios	más de 15	2	-	19.298,55	-	7.459,20	-	11.839,35	-	0,00	-
TOTAL AUXILIAR SERVICIOS		2	-	19.298,55	-	7.459,20	-	11.839,35	-	0,00	-
Ayudante/a cualificado/a Cuidado Fauna	más de 15	2	4	23.256,79	23.211,10	8.149,80	8.149,80	15.106,99	15.061,30	0,00	0,00

Ayudante/a cualificado/a Cuidado Fauna	0 a 1 años	-	2	-	19.381,79	-	8.149,80	-	11.231,99	-	0,00
TOTAL AYUDANTE/A CUALIFICADO/A CUIDADO FAUNA		2	6	23.256,79	21.934,66	8.149,80	8.149,80	15.106,99	13.784,86	0,00	0,00
Ayudante/a Cuidado Fauna	más de 15	2	3	21.179,02	23.614,13	8.149,80	9.780,44	13.029,22	13.833,69	0,00	0,00
Ayudante/a Cuidado Fauna	de 10 a 15 años	-	4	-	21.511,85	-	8.149,80	-	13.362,05	-	0,00
Ayudante/a Cuidado Fauna	5 a 10 años	-	1	-	19.647,36	-	8.149,80	-	11.497,56	-	0,00
Ayudante/a Cuidado Fauna	1 a 3 años	-	2	-	19.707,83	-	8.149,80	-	11.558,03	-	0,00
Ayudante/a Cuidado Fauna	0 a 1 años	4	6	8.620,76	14.891,11	7.645,75	7.135,72	975,01	7.755,39	0,00	0,00
TOTAL AYUDANTE/A CUIDADO FAUNA		6	16	12.806,85	19.081,22	7.813,77	8.075,27	4.993,08	11.005,95	0,00	0,00
Ayudante/a Cuidado Flora Y Fauna	de 10 a 15 años	-	1	-	20.181,09	-	8.149,80	-	12.031,29	-	0,00
Ayudante/a Cuidado Flora Y Fauna	0 a 1 años	-	2	-	15.148,49	-	8.149,80	-	6.998,69	-	0,00
TOTAL AYUDANTE/A CUIDADO FLORA Y FAUNA		-	3	-	16.826,02	-	8.149,80	-	8.676,22	-	0,00
Ayudante/a técnico/a ADMINISTRATIVO/A	más de 15	-	1	-	24.881,34	-	9.792,12	-	15.089,22	-	0,00
TOTAL AYUDANTE/A TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A		-	1	-	24.881,34	-	9.792,12	-	15.089,22	-	0,00
Biólogo/a	0 a 1 años	1	1	28.596,96	28.596,96	15.082,68	15.082,68	13.514,28	13.514,28	0,00	0,00
TOTAL BIÓLOGO/A		1	1	28.596,96	28.596,96	15.082,68	15.082,68	13.514,28	13.514,28	0,00	0,00
Botánico/a	más de 15	1	-	30.839,24		15.082,68	-	15.756,56	-	0,00	-
TOTAL BOTÁNICO/A		1	-	30.839,24		15.082,68	-	15.756,56	-	0,00	-
Capataz/a	más de 15	1	25	23.356,07	22.087,05	8.149,80	8.149,80	15.206,27	13.937,25	0,00	0,00
Capataz/a	de 10 a 15 años	1	5	25.187,72	23.829,03	8.149,80	8.149,80	17.037,92	15.679,23	0,00	0,00
Capataz/a	1 a 3 años	1	5	1.574,48	17.601,96	1.574,48	6.612,73	0,00	10.989,23	0,00	0,00
Capataz/a	0 a 1 años	6	25	15.014,39	14.455,13	8.077,95	7.536,90	6.936,44	6.918,22	0,00	0,00
TOTAL CAPATAZ/A		9	60	15.578,29	18.678,49	7.371,31	7.766,34	8.206,98	10.912,15	0,00	0,00

Capataz/a Coordinador/a Biodiversidad	más de 15	-	1	-	25.014,70	-	8.149,80	-	16.864,90	-	0,00
Capataz/a Coordinador/a Biodiversidad	0 a 1 años	-	3	-	16.000,95	-	8.149,80	-	7.851,15	-	0,00
TOTAL CAPATAZ/A COORDINADOR/A BIODIVERSIDAD		-	4	-	18.254,39	-	8.149,80	-	10.104,59	-	0,00
Capataz/a Forestal	más de 15	-	3	-	19.893,98	-	8.149,80	-	11.744,18	-	0,00
Capataz/a Forestal	de 10 a 15 años	-	2	-	20.403,35	-	8.149,80	-	12.253,55	-	0,00
Capataz/a Forestal	5 a 10 años	2	1	20.400,47	19.933,25	8.149,80	8.149,80	12.250,67	11.783,45	0,00	0,00
Capataz/a Forestal	3 a 5 años	1	1	18.810,23	18.810,23	8.149,80	8.149,80	10.660,43	10.660,43	0,00	0,00
Capataz/a Forestal	1 a 3 años	1	8	19.408,67	18.386,07	8.149,80	8.149,80	11.258,87	10.236,27	0,00	0,00
Capataz/a Forestal	0 a 1 años	1	18	15.694,83	10.951,48	8.149,80	6.490,81	7.545,03	4.460,68	0,00	0,00
TOTAL CAPATAZ/A FORESTAL		5	33	18.942,93	14.649,92	8.149,80	7.244,90	10.793,13	7.405,03	0,00	0,00
Coordinador/a Prev/Vigi.	más de 15	1	10	28.286,52	27.900,39	8.149,80	8.149,80	20.136,72	19.750,59	0,00	0,00
Coordinador/a Prev/Vigi.	5 a 10 años	1	1	26.306,87	27.637,95	8.149,80	8.149,80	18.157,07	19.488,15	0,00	0,00
Coordinador/a Prev/Vigi.	1 a 3 años	1	-	26.875,16	-	8.149,80	-	18.725,36	-	0,00	-
Coordinador/a Prev/Vigi.	0 a 1 años	-	1	-	1.723,47	-	1.723,47	-	0,00	-	0,00
TOTAL COORDINADOR/A PREV/VIGI.		3	12	27.156,18	25.697,11	8.149,80	7.614,27	19.006,38	18.082,83	0,00	0,00
Coordinador/a Apoyo Técnico	0 a 1 años	2	1	31.468,20	31.248,32	15.082,68	15.082,68	16.385,52	16.165,64	0,00	0,00
TOTAL COORDINADOR/A APOYO TÉCNICO		2	1	31.468,20	31.248,32	15.082,68	15.082,68	16.385,52	16.165,64	0,00	0,00
Coordinador/a Informático/a	0 a 1 años	-	1	-	31.425,02	-	15.082,68	-	16.342,34	-	0,00
TOTAL COORDINADOR/A INFORMÁTICO/A		-	1	-	31.425,02	-	15.082,68	-	16.342,34	-	0,00
Coordinador/a Mant.Máquinas-Mo	más de 15	-	1	-	27.976,31	-	8.149,80	-	19.826,51	-	0,00
TOTAL COORDINADOR/A MANT.MÁQUINAS-MO		-	1	-	27.976,31	-	8.149,80	-	19.826,51	-	0,00
Coordinador/a Ut902	más de 15	-	1	-	27.199,04	-	8.149,80	-	19.049,24	-	0,00

TOTAL COORDINADOR/A UT902		-	1	-	27.199,04	-	8.149,80	-	19.049,24	-	0,00
Director/a General	0 a 1 años	-	2	-	32.070,06	-	0,00	-	32.070,06	-	0,00
TOTAL DIRECTOR/A GENERAL		-	2	-	32.070,06	-	0,00	-	32.070,06	-	0,00
Diseñador/a Gráfico/a	0 a 1 años	1	-	25.652,17	-	13.041,72	-	12.610,45	-	0,00	-
TOTAL DISEÑADOR/A GRÁFICO/A		1	-	25.652,17	-	13.041,72	-	12.610,45	-	0,00	-
Documentalista	0 a 1 años	-	1	-	25.188,55	-	13.041,72	-	12.146,83	-	0,00
TOTAL DOCUMENTALISTA		-	1	-	25.188,55	-	13.041,72	-	12.146,83	-	0,00
Economista	más de 15	1	1	36.055,36	31.313,09	15.082,68	15.082,68	20.972,68	16.230,41	0,00	0,00
Economista	0 a 1 años	1	-	7.387,55	-	7.387,55	-	0,00	-	0,00	-
TOTAL ECONOMISTA		2	1	21.721,46	31.313,09	11.235,12	15.082,68	10.486,34	16.230,41	0,00	0,00
Educador/a Ambiental	más de 15	7	13	26.667,86	28.461,43	12.577,49	12.791,75	14.090,36	15.669,68	0,00	0,00
Educador/a Ambiental	de 10 a 15 años	4	3	21.783,91	25.487,62	13.041,72	13.041,72	8.742,19	12.445,90	0,00	0,00
Educador/a Ambiental	5 a 10 años	2	3	16.257,47	24.950,03	9.394,19	13.041,72	6.863,28	11.908,31	0,00	0,00
Educador/a Ambiental	3 a 5 años	1	-	26.212,49	-	13.041,72	-	13.170,77	-	0,00	-
Educador/a Ambiental	1 a 3 años	9	3	22.586,24	17.550,20	12.319,59	12.534,26	10.266,65	5.015,93	0,00	0,00
Educador/a Ambiental	0 a 1 años	30	19	8.934,44	10.225,12	8.006,30	7.241,44	928,14	2.983,68	0,00	0,00
TOTAL EDUCADOR/A AMBIENTAL		53	41	15.166,93	18.737,55	9.869,90	10.237,40	5.297,03	8.500,15	0,00	0,00
Emisorista Valencia-Alacant-Castelló	más de 15	12	6	24.465,27	24.242,89	7.459,20	7.459,20	17.006,07	16.783,69	0,00	0,00
Emisorista Valencia-Alacant-Castelló	5 a 10 años	1	-	19.190,56	-	7.459,20	-	11.731,36	-	0,00	-
TOTAL EMISORISTA VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ		13	6	24.059,52	24.242,89	7.459,20	7.459,20	16.600,32	16.783,69	0,00	0,00
Emisorista Autonómico	más de 15	-	1	-	21.917,80	-	8.149,80	-	13.768,00	-	0,00
TOTAL EMISORISTA AUTONÓMICO		-	1	-	21.917,80	-	8.149,80	-	13.768,00	-	0,00

Encargado/a	más de 15	-	16	-	31.944,27	-	9.792,12	-	22.152,15	-	0,00
Encargado/a	de 10 a 15 años	-	1	-	26.959,53	-	9.792,12	-	17.167,41	-	0,00
Encargado/a	3 a 5 años	-	1	-	28.033,83	-	9.792,12	-	18.241,71	-	0,00
Encargado/a	0 a 1 años	-	2	-	18.892,38	-	9.792,12	-	9.100,26	-	0,00
TOTAL ENCARGADO/A		-	20	-	30.194,32	-	9.792,12	-	20.402,20	-	0,00
Encargado/a	de 10 a 15 años	1	-	23.726,98	-	9.792,12	-	13.934,86	-	0,00	-
TOTAL ENCARGADO/A		1	-	23.726,98	-	9.792,12	-	13.934,86	-	0,00	-
Encargado/a Forestal	más de 15	-	1	-	25.222,04	-	9.792,12	-	15.429,92	-	0,00
TOTAL ENCARGADO/A FORESTAL		-	1	-	25.222,04	-	9.792,12	-	15.429,92	-	0,00
Encargado/a Planta Residuos	más de 15	2	2	27.553,92	24.334,03	8.149,80	8.149,80	19.404,12	16.184,23	0,00	0,00
Encargado/a Planta Residuos	de 10 a 15 años	2	2	26.604,68	27.012,11	8.149,80	8.149,80	18.454,88	18.862,31	0,00	0,00
Encargado/a Planta Residuos	3 a 5 años	-	1	-	27.957,87	-	8.149,80	-	19.808,07	-	0,00
TOTAL ENCARGADO/A PLANTA RESIDUOS		4	5	27.079,30	26.130,03	8.149,80	8.149,80	18.929,50	17.980,23	0,00	0,00
Especialista De Mantenimi.Y Eq	más de 15	-	2	-	25.035,23	-	8.149,80	-	16.885,43	-	0,00
Especialista De Mantenimi.Y Eq	0 a 1 años	-	1	-	3.921,47	-	3.921,47	-	0,00	-	0,00
TOTAL ESPECIALISTA DE MANTENIMI.Y EQ		-	3	-	17.997,31	-	6.740,36	-	11.256,95	-	0,00
Especialista Mecanizacion Docu	0 a 1 años	2	-	22.091,03	-	9.792,12	-	12.298,91	-	0,00	-
TOTAL ESPECIALISTA MECANIZACION DOCU		2	-	22.091,03	-	9.792,12	-	12.298,91	-	0,00	-
Especialista Microrreservas	más de 15	1	5	20.678,84	20.608,66	8.149,80	8.149,80	12.529,04	12.458,86	0,00	0,00
Especialista Microrreservas	de 10 a 15 años	1	3	20.224,73	19.685,62	8.149,80	8.149,80	12.074,93	11.535,82	0,00	0,00
Especialista Microrreservas	5 a 10 años	1	-	19.320,09	-	8.149,80	-	11.170,29	-	0,00	-

Especialista Microrreservas	1 a 3 años	1	2	19.036,59	13.433,79	8.149,80	7.848,15	10.886,79	5.585,64	0,00	0,00
Especialista Microrreservas	0 a 1 años	2	24	6.793,59	10.478,57	6.321,04	6.572,31	472,55	3.906,26	0,00	0,00
TOTAL ESPECIALISTA MICRORRESERVAS		6	34	15.474,57	12.954,51	7.540,21	7.018,53	7.934,36	5.935,98	0,00	0,00
Guía Medioambiental	más de 15	2	3	23.316,96	22.920,12	9.792,12	9.014,48	13.524,84	13.905,64	0,00	0,00
Guía Medioambiental	0 a 1 años	5	13	13.349,55	8.772,54	8.461,43	5.756,03	4.888,12	3.016,51	0,00	0,00
TOTAL GUÍA MEDIOAMBIENTAL		7	16	16.197,38	11.425,22	8.841,62	6.366,99	7.355,75	5.058,23	0,00	0,00
Guía-Celador/a Caza	de 10 a 15 años	-	4	-	20.385,02	-	8.149,80	-	12.235,22	-	0,00
Guía-Celador/a Caza	5 a 10 años	-	1	-	18.788,19	-	8.149,80	-	10.638,39	-	0,00
Guía-Celador/a Caza	0 a 1 años	-	10	-	9.598,47	-	6.384,80	-	3.213,67	-	0,00
TOTAL GUÍA-CELADOR/A CAZA		-	15	-	13.087,53	-	6.973,14	-	6.114,39	-	0,00
I. Geodesia y Cartografía	más de 15	1	1	32.438,64	34.990,08	15.082,68	15.082,68	17.355,96	19.907,40	0,00	0,00
I. Geodesia y Cartografía	1 a 3 años	-	1	-	28.596,96	-	15.082,68	-	13.514,28	-	0,00
I. Geodesia y Cartografía	0 a 1 años	2	-	16.987,39	-	10.230,25	-	6.757,14	-	0,00	-
TOTAL I. GEODESIA Y CARTOGRAFÍA		3	2	22.137,81	31.793,52	11.847,73	15.082,68	10.290,08	16.710,84	0,00	0,00
Ing.Técnico/a Agrícola	más de 15	4	3	22.911,07	31.242,06	11.876,29	13.041,72	11.034,78	18.200,34	0,00	0,00
Ing.Técnico/a Agrícola	de 10 a 15 años	6	4	23.113,98	27.171,52	11.361,14	13.041,72	11.752,84	14.129,80	0,00	0,00
Ing.Técnico/a Agrícola	5 a 10 años	1	2	20.844,37	23.306,62	13.041,72	13.041,72	7.802,65	10.264,90	0,00	0,00
Ing.Técnico/a Agrícola	3 a 5 años	3	1	26.485,56	17.854,69	13.041,72	13.041,72	13.443,84	4.812,97	0,00	0,00
Ing.Técnico/a Agrícola	1 a 3 años	1	2	27.778,88	19.403,18	13.041,72	12.830,91	14.737,16	6.572,28	0,00	0,00
Ing.Técnico/a Agrícola	0 a 1 años	8	11	16.583,49	16.546,54	10.971,77	11.090,81	5.611,72	5.455,73	0,00	0,00
TOTAL ING.TÉCNICO/A AGRÍCOLA		23	23	21.351,13	21.204,28	11.680,64	12.090,35	9.670,49	9.113,94	0,00	0,00
Ing.Técnico/a Forestal	más de 15	1	5	32.877,80	30.284,05	13.041,72	13.041,72	19.836,08	17.242,33	0,00	0,00

Ing.Técnico/a Forestal	de 10 a 15 años	1	1	22.750,94	29.646,92	13.041,72	13.041,72	9.709,22	16.605,20	0,00	0,00
Ing.Técnico/a Forestal	1 a 3 años	-	3	-	29.102,79	-	13.041,72	-	16.061,07	-	0,00
Ing.Técnico/a Forestal	0 a 1 años	7	17	14.005,31	18.336,22	9.681,49	11.586,22	4.323,82	6.750,00	0,00	0,00
TOTAL ING.TÉCNICO/A FORESTAL		9	26	17.073,99	22.311,20	10.428,21	12.090,05	6.645,78	10.221,16	0,00	0,00
Ing.Técnico/a Obras Públicas	0 a 1 años	5	4	19.445,93	18.327,66	11.672,39	11.022,26	7.773,55	7.305,40	0,00	0,00
TOTAL Ing.Técnico/a Obras Públicas		5	4	19.445,93	18.327,66	11.672,39	11.022,26	7.773,55	7.305,40	0,00	0,00
Ingen.Técnico/a	más de 15	-	1	-	27.447,82	-	15.082,68	-	12.365,14	-	0,00
Ingen.Técnico/a	0 a 1 años	2	3	23.944,82	12.471,20	13.041,72	8.250,95	10.903,10	4.220,25	0,00	0,00
TOTAL INGEN.TÉCNICO/A		2	4	23.944,82	16.215,36	13.041,72	9.958,88	10.903,10	6.256,48	0,00	0,00
Ingeniero/a Agrónomo/a	más de 15	1	-	14.956,32	-	14.956,32	-	0,00	-	0,00	-
Ingeniero/a Agrónomo/a	de 10 a 15 años	-	1	-	31.211,36	-	15.082,68	-	16.128,68	-	0,00
Ingeniero/a Agrónomo/a	5 a 10 años	1	-	31.282,50	-	15.082,68	-	16.199,82	-	0,00	-
Ingeniero/a Agrónomo/a	0 a 1 años	5	3	9.919,96	16.827,10	8.621,84	12.212,91	1.298,12	4.614,19	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A AGRÓNOMO/A		7	4	13.691,23	20.423,16	10.449,74	12.930,35	3.241,49	7.492,81	0,00	0,00
Ingeniero/a Caminos, Canales Y	0 a 1 años	4	7	20.720,93	16.133,21	13.778,25	10.986,73	6.942,68	5.146,48	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y		4	7	20.720,93	16.133,21	13.778,25	10.986,73	6.942,68	5.146,48	0,00	0,00
Ingeniero/a de Montes	más de 15	2	1	31.302,97	25.214,88	15.082,68	15.082,68	16.220,29	10.132,20	0,00	0,00
Ingeniero/a de Montes	de 10 a 15 años	-	2	-	18.648,67	-	10.480,10	-	8.168,57	-	0,00
Ingeniero/a de Montes	3 a 5 años	1	-	12.486,59	-	12.486,59	-	0,00	-	0,00	-
Ingeniero/a de Montes	1 a 3 años	-	2	-	24.683,22	-	15.082,68	-	9.600,54	-	0,00
Ingeniero/a de Montes	0 a 1 años	11	3	20.526,64	28.255,17	12.242,96	15.082,68	8.283,68	13.172,49	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A DE MONTES		14	8	21.491,83	24.580,52	12.666,04	13.932,04	8.825,79	10.648,49	0,00	0,00

Ingeniero/a Industrial	0 a 1 años	4	3	22.071,10	26.321,02	13.685,22	15.082,68	8.385,87	11.238,34	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A INDUSTRIAL		4	3	22.071,10	26.321,02	13.685,22	15.082,68	8.385,87	11.238,34	0,00	0,00
Ingeniero/a Químico/a	0 a 1 años	4	1	22.083,32	21.852,99	11.930,24	15.082,68	10.153,08	6.770,31	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A QUÍMICO/A		4	1	22.083,32	21.852,99	11.930,24	15.082,68	10.153,08	6.770,31	0,00	0,00
Ingeniero/a Técnico/a Telecomunicaciones	0 a 1 años	6	1	17.374,41	5.957,70	12.183,93	5.957,70	5.190,48	0,00	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A TÉCNICO/A TELECOMUNICACIONES		6	1	17.374,41	5.957,70	12.183,93	5.957,70	5.190,48	0,00	0,00	0,00
J.Área Asistencias Técnicas	de 10 a 15 años	-	1	-	39.562,38	-	13.041,72	-	26.520,66	-	0,00
J.Área Asistencias Técnicas	0 a 1 años	-	1	-	41.721,72	-	13.041,72	-	28.680,00	-	0,00
TOTAL J.ÁREA ASISTENCIAS TÉCNICAS		-	2	-	40.642,05	-	13.041,72	-	27.600,33	-	0,00
Jefe/a administrativo/a	más de 15	1		37.295,66	-	9.792,12	-	27.503,54	-	0,00	-
Jefe/a administrativo/a	0 a 1 años	-	1	-	27.142,80	-	9.792,12	-	17.350,68	-	0,00
TOTAL JEFE/A ADMINISTRATIVO/A		1	1	37.295,66	27.142,80	9.792,12	9.792,12	27.503,54	17.350,68	0,00	0,00
Jefe/a área de compras y servi	más de 15	-	1	-	48.078,43	-	15.082,68	-	32.995,75	-	0,00
TOTAL JEFE/A ÁREA DE COMPRAS Y SERVI		-	1	-	48.078,43	-	15.082,68	-	32.995,75	-	0,00
Jefe/a área de sistemas de ges	más de 15	-	1	-	45.825,76	-	13.041,72	-	32.784,04	-	0,00
TOTAL JEFE/A ÁREA DE SISTEMAS DE GES		-	1	-	45.825,76	-	13.041,72	-	32.784,04	-	0,00
Jefe/a área informática	más de 15	1	--	45.008,89	-	15.082,68	-	29.926,21	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A ÁREA INFORMÁTICA		1	-	45.008,89	-	15.082,68	-	29.926,21	-	0,00	-
Jefe/a área prevención riesgos laborales	de 10 a 15 años	1	-	39.669,73	-	13.041,72	-	26.628,01	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A ÁREA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES		1	-	39.669,73	-	13.041,72	-	26.628,01	-	0,00	-
Jefe/A Área Proyectos E Ingeni	más de 15	-	1	-	47.675,85	-	15.082,68	-	32.593,17	-	0,00
TOTAL JEFE/A ÁREA PROYECTOS E INGENI		-	1	-	47.675,85	-	15.082,68	-	32.593,17	-	0,00

Jefe/A de Encargo	más de 15	1	6	35.551,56	42.067,62	13.041,72	14.402,36	22.509,84	27.665,26	0,00	0,00
Jefe/a de encargo	3 a 5 años	-	1	-	38.065,89	-	15.082,68	-	22.983,21	-	0,00
Jefe/a de encargo	0 a 1 años	-	1	-	6.778,87	-	6.778,87	-	0,00	-	0,00
TOTAL JEFE/A DE ENCARGO		1	8	35.551,56	37.156,31	13.041,72	13.534,46	22.509,84	23.621,84	0,00	0,00
Jefe/a de Planta	más de 15	-	1	-	34.743,24	-	15.082,68	-	19.660,56	-	0,00
Jefe/a de Planta	de 10 a 15 años	1	1	34.367,84	31.872,13	15.082,68	13.041,72	19.285,16	18.830,41	0,00	0,00
Jefe/a de Planta	3 a 5 años	-	1	-	32.182,08	-	15.082,68	-	17.099,40	-	0,00
Jefe/a de Planta	0 a 1 años	-	2	-	23.547,51	-	15.082,68	-	8.464,83	-	0,00
TOTAL JEFE/A DE PLANTA		1	5	34.367,84	29.178,49	15.082,68	14.674,49	19.285,16	14.504,00	0,00	0,00
Jefe/a departamento de recurso	1 a 3 años	-	1	-	46.161,99	-	15.082,68	-	31.079,31	-	0,00
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO DE RECURSO		-	1	-	46.161,99	-	15.082,68	-	31.079,31	-	0,00
Jefe/a departamento residuos	más de 15	1	-	50.394,40	-	13.041,72	-	37.352,68	-	0,00	-
Jefe/a departamento residuos	0 a 1 años	-	1	-	8.256,38	-	8.256,38	-	0,00	-	0,00
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO RESIDUOS		1	1	50.394,40	8.256,38	13.041,72	8.256,38	37.352,68	0,00	0,00	0,00
Jefe/a departamento. De obras y proyec	más de 15	-	2	-	47.232,88	-	15.082,68	-	32.150,20	-	0,00
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO. DE OBRAS Y PROYEC		-	2	-	47.232,88	-	15.082,68	-	32.150,20	-	0,00
Jefe/a Departamento. De Servicios	más de 15	1	-	51.285,96	-	15.082,68	-	36.203,28	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO. DE SERVICIOS		1	-	51.285,96	-	15.082,68	-	36.203,28	-	0,00	-
Jefe/a Departamento económico-financiero	más de 15	-	1	-	51.292,06	-	15.082,68	-	36.209,38	-	0,00
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO ECONÓMICO-FINANCIERO		-	1	-	51.292,06	-	15.082,68	-	36.209,38	-	0,00
Jefe/A Departamento Jurídico	más de 15	1	-	53.346,39	-	15.082,68	-	38.263,71	-	0,00	-
Jefe/A Departamento Jurídico	0 a 1 años	1	-	6.558,61	-	6.558,61	-	0,00	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO JURÍDICO		2	-	29.952,50	-	10.820,65	-	19.131,86	-	0,00	-

Jefe/a Encargo e Inspección Ga	más de 15		1		39.245,68	-	13.041,72	-	26.203,96	-	0,00
TOTAL JEFE/A ENCARGO E INSPECCIÓN GA		-	1	-	39.245,68	-	13.041,72	-	26.203,96	-	0,00
Jefe/a gestión técnica	más de 15	-	1	-	37.441,24	-	13.041,72	-	24.399,52	-	0,00
Jefe/a gestión técnica	0 a 1 años	-	1	-	3.397,45	-	3.397,45	-	0,00	-	0,00
TOTAL JEFE/A GESTIÓN TÉCNICA		-	2	-	20.419,35	-	8.219,59	-	12.199,76	-	0,00
Jefe/a Mantenimiento Plantas Residuos	0 a 1 años	-	1	-	31.216,07	-	13.041,72	-	18.174,35	-	0,00
TOTAL JEFE/A MANTENIMIENTO PLANTAS RESIDUOS		-	1	-	31.216,07	-	13.041,72	-	18.174,35	-	0,00
Jefe/a operaciones y c.técnico	3 a 5 años	1	-	30.364,80	-	15.082,68	-	15.282,12	-	0,00	-
TOTAL Jefe/A Operaciones Y C.Técnico		1	-	30.364,80	-	15.082,68	-	15.282,12	-	0,00	-
Jefe/a operativo de emergencia	más de 15	-	1	-	50.788,37	-	13.041,72	-	37.746,65	-	0,00
TOTAL JEFE/A OPERATIVO DE EMERGENCIA		-	1	-	50.788,37	-	13.041,72	-	37.746,65	-	0,00
Jefe/a proyecto	más de 15	-	1	-	35.738,90	-	15.082,68	-	20.656,22	-	0,00
TOTAL JEFE/A PROYECTO		-	1	-	35.738,90	-	15.082,68	-	20.656,22	-	0,00
Jefe/a técnico	más de 15	-	2	-	36.870,48	-	15.082,68	-	21.787,80	-	0,00
TOTAL JEFE/A TÉCNICO		-	2	-	36.870,48	-	15.082,68	-	21.787,80	-	0,00
Licenciado/a en Ciencias Ambientales	más de 15	1	-	33.031,95	-	15.082,68	-	17.949,27	-	0,00	-
Licenciado/a en Ciencias Ambientales	de 10 a 15 años	1	-	34.503,08	-	15.082,68	-	19.420,40	-	0,00	-
Licenciado/a en Ciencias Ambientales	5 a 10 años	1	-	29.833,81	-	15.082,68	-	14.751,13	-	0,00	-
Licenciado/a en Ciencias Ambientales	0 a 1 años	3	-	23.696,46	-	15.082,68	-	8.613,78	-	0,00	-
TOTAL LICENCIADO/A EN CIENCIAS AMBIENTALES		6	-	28.076,37	-	15.082,68	-	12.993,69	-	0,00	-
Licenciado/a en Derecho	más de 15	1	-	27.748,44	-	15.082,68	-	12.665,76	-	0,00	-
Licenciado/a en Derecho	de 10 a 15 años	-	1	-	31.388,60	-	15.082,68	-	16.305,92	-	0,00

Licenciado/a en Derecho	0 a 1 años	2	1	15.032,32	19.938,23	11.459,47	15.082,68	3.572,85	4.855,55	0,00	0,00
TOTAL LICENCIADO/A EN DERECHO		3	2	19.271,02	25.663,42	12.667,20	15.082,68	6.603,82	10.580,74	0,00	0,00
Maquinista	más de 15	-	2	-	22.151,33	-	7.459,20	-	14.692,13	-	0,00
Maquinista	de 10 a 15 años	-	1	-	20.077,28	-	7.459,20	-	12.618,08	-	0,00
TOTAL MAQUINISTA		-	3	-	21.459,98	-	7.459,20	-	14.000,78	-	0,00
Marinero/a Guardapesca	1 a 3 años	-	1	-	18.515,89	-	8.149,80	-	10.366,09	-	0,00
TOTAL MARINERO/A GUARDAPESCA		-	1	-	18.515,89	-	8.149,80	-	10.366,09	-	0,00
Marinero/a Guardapesca Y Buceado	0 a 1 años	-	1	-	20.703,07	-	8.149,80	-	12.553,27	-	0,00
TOTAL MARINERO/A GUARDAPESCA Y BUCEADO		-	1	-	20.703,07	-	8.149,80	-	12.553,27	-	0,00
Mecánico/a	más de 15	-	1	-	27.310,13	-	8.149,80	-	19.160,33	-	0,00
Mecánico/a	de 10 a 15 años	-	3	-	25.659,67	-	8.149,80	-	17.509,87	-	0,00
Mecánico/a	3 a 5 años	-	1	-	17.698,69	-	8.149,80	-	9.548,89	-	0,00
Mecánico/a	0 a 1 años	-	3	-	18.574,21	-	8.149,80	-	10.424,41	-	0,00
TOTAL MECÁNICO/A		-	8	-	22.213,81	-	8.149,80	-	14.064,01	-	0,00
Oficial 1º Albañilería	5 a 10 años	-	1	-	19.094,37	-	8.149,80	-	10.944,57	-	0,00
Oficial 1º Albañilería	0 a 1 años	-	9	-	18.779,80	-	8.149,80	-	10.630,00	-	0,00
TOTAL OFICIAL 1º ALBAÑILERÍA		-	10	-	18.811,26	-	8.149,80	-	10.661,46	-	0,00
Oficial 2º Selección Envases	más de 15	2	-	20.699,42	-	8.149,80	-	12.549,62	-	0,00	-
TOTAL OFICIAL 2º SELECCIÓN ENVASES		2	-	20.699,42	-	8.149,80	-	12.549,62	-	0,00	-
Oper.Prev/Vig. Motobomba	más de 15	2	20	17.106,88	15.609,13	7.459,20	7.212,36	9.647,68	8.396,77	0,00	0,00
Oper.Prev/Vig. Motobomba	de 10 a 15 años	-	3	-	16.950,23	-	7.459,20	-	9.491,03	-	0,00
Oper.Prev/Vig. Motobomba	5 a 10 años	-	6	-	16.083,41	-	7.459,20	-	8.624,21	-	0,00

Oper.Prev/Vig. Motobomba	3 a 5 años	-	1	-	16.655,37	-	7.459,20	-	9.196,17	-	0,00
Oper.Prev/Vig. Motobomba	0 a 1 años	4	17	13.085,13	12.095,02	7.123,48	6.403,88	5.961,65	5.691,15	0,00	0,00
TOTAL OPER.PREV/VIG. MOTOBOMBA		6	47	14.425,71	14.506,48	7.235,39	6.972,45	7.190,32	7.534,03	0,00	0,00
Oper.Prev/Vig. U.Comarcal	más de 15	2	6	16.938,79	16.722,45	7.459,20	7.459,20	9.479,59	9.263,25	0,00	0,00
Oper.Prev/Vig. U.Comarcal	de 10 a 15 años	-	1	-	17.846,81	-	7.459,20	-	10.387,61	-	0,00
Oper.Prev/Vig. U.Comarcal	5 a 10 años	2	5	16.972,25	16.971,80	7.459,20	7.459,20	9.513,05	9.512,60	0,00	0,00
Oper.Prev/Vig. U.Comarcal	0 a 1 años	5	16	15.522,26	12.174,63	8.257,05	6.380,26	7.265,21	5.794,37	0,00	0,00
TOTAL OPER.PREV/VIG. U.COMARCAL		9	28	16.159,26	14.208,38	7.902,45	6.842,67	8.256,81	7.365,72	0,00	0,00
Oper.Prev/Vig. Polivalente	más de 15	4	11	19.984,74	19.974,41	7.459,20	7.459,20	12.525,54	12.515,21	0,00	0,00
Oper.Prev/Vig. Polivalente	de 10 a 15 años	-	1	-	19.392,90	-	7.459,20	-	11.933,70	-	0,00
Oper.Prev/Vig. Polivalente	0 a 1 años	2	12	5.329,72	12.918,30	4.718,48	6.646,45	611,24	6.271,85	0,00	0,00
TOTAL OPER.PREV/VIG. POLIVALENTE		6	24	15.099,73	16.422,12	6.545,63	7.052,83	8.554,10	9.369,30	0,00	0,00
Oper.Prev/Vigilancia	más de 15	26	55	16.187,79	17.098,49	7.459,20	7.459,20	8.728,59	9.639,29	0,00	0,00
Oper.Prev/Vigilancia	de 10 a 15 años	-	6	-	17.068,71	-	7.459,20	-	9.609,51	-	0,00
Oper.Prev/Vigilancia	5 a 10 años	1	3	15.693,83	16.691,64	7.459,20	7.459,20	8.234,63	9.232,44	0,00	0,00
Oper.Prev/Vigilancia	0 a 1 años	15	50	11.769,31	11.141,91	6.094,51	6.232,46	5.674,80	4.909,44	0,00	0,00
TOTAL OPER.PREV/VIGILANCIA		42	114	14.598,00	14.473,68	6.971,81	6.921,16	7.626,19	7.552,52	0,00	0,00
Oper. Tco.Informático/a	más de 15	1	1	24.729,58	27.137,28	9.792,12	9.792,12	14.937,46	17.345,16	0,00	0,00
Oper. Tco.Informático/a	de 10 a 15 años	-	3	-	24.020,77	-	9.792,12	-	14.228,65	-	0,00
Oper. Tco.Informático/a	3 a 5 años	1	-	22.986,25	-	9.792,12	-	13.194,13	-	0,00	-
Oper. Tco.Informático/a	0 a 1 años	-	1	-	4.309,68	-	4.309,68	-	0,00	-	0,00

TOTAL OPER. TCO.INFORMÁTICO/A		2	5	23.857,92	20.701,85	9.792,12	8.695,63	14.065,80	12.006,22	0,00	0,00
Patrón/a Embarcación, Guardapesca	0 a 1 años	-	1	-	22.251,44	-	8.149,80	-	14.101,64	-	0,00
TOTAL PATRÓN/A EMBARCACIÓN, GUARDAPESCA		-	1	-	22.251,44	-	8.149,80	-	14.101,64	-	0,00
Peón Agropecuario	1 a 3 años	-	2	-	18.376,03	-	7.459,20	-	10.916,83	-	0,00
Peón Agropecuario	0 a 1 años	-	1	-	3.724,54	-	3.724,54	-	0,00	-	0,00
TOTAL PEÓN AGROPECUARIO		-	3	-	13.492,20	-	6.214,31	-	7.277,88	-	0,00
Peón Albañilería	5 a 10 años	-	1	-	17.729,18	-	7.459,20	-	10.269,98	-	0,00
Peón Albañilería	3 a 5 años	-	1	-	17.683,04	-	7.459,20	-	10.223,84	-	0,00
Peón Albañilería	0 a 1 años	-	10	-	14.730,73	-	6.958,88	-	7.771,85	-	0,00
TOTAL PEÓN ALBAÑILERÍA		-	12	-	15.226,63	-	7.042,26	-	8.184,36	-	0,00
Peón Cualificado/a	más de 15	-	3	-	19.141,70	-	7.459,20	-	11.682,50	-	0,00
Peón Cualificado/a	de 10 a 15 años	-	9	-	16.338,49	-	7.216,56	-	9.121,93	-	0,00
Peón Cualificado/a	3 a 5 años	-	2	-	18.835,74	-	7.459,20	-	11.376,54	-	0,00
Peón Cualificado/a	1 a 3 años	-	5	-	18.909,27	-	7.459,20	-	11.450,07	-	0,00
Peón Cualificado/a	0 a 1 años	8	23	11.863,91	11.586,31	6.141,30	6.008,21	5.722,61	5.578,10	0,00	0,00
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A		8	42	11.863,91	14.361,30	6.141,30	6.612,62	5.722,61	7.748,68	0,00	0,00
Peón Cualificado/a Forestal	más de 15	-	7	-	17.932,26	-	7.459,20	-	10.473,06	-	0,00
Peón Cualificado/a Forestal	de 10 a 15 años	1	16	18.272,07	18.126,17	7.459,20	7.459,20	10.812,87	10.666,97	0,00	0,00
Peón Cualificado/a Forestal	5 a 10 años	-	5	-	18.387,14	-	7.459,20	-	10.927,94	-	0,00
Peón Cualificado/a Forestal	3 a 5 años	-	2	-	17.572,81	-	7.459,20	-	10.113,61	-	0,00
Peón Cualificado/a Forestal	1 a 3 años	1	20	12.557,87	17.117,24	7.459,20	7.459,20	5.098,67	9.658,04	0,00	0,00
Peón Cualificado/a Forestal	0 a 1 años	12	63	11.570,13	8.938,69	6.956,91	5.780,97	4.613,22	3.157,72	0,00	0,00

TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A FORESTAL		14	113	12.119,39	12.815,11	7.028,67	6.523,55	5.090,73	6.291,56	0,00	0,00
Peón Cualificado/a Mantenim.	más de 15	1	38	18.845,62	18.116,48	7.459,20	7.255,86	11.386,42	10.860,62	0,00	0,00
Peón Cualificado/a Mantenim.	de 10 a 15 años	-	25	-	17.949,11	-	7.441,44	-	10.507,67	-	0,00
Peón Cualificado/a Mantenim.	5 a 10 años	-	10	-	16.241,32	-	7.459,20	-	8.782,12	-	0,00
Peón Cualificado/a Mantenim.	3 a 5 años	-	1	-	18.004,13	-	7.459,20	-	10.544,93	-	0,00
Peón Cualificado/a Mantenim.	1 a 3 años	-	22	-	17.495,59	-	7.459,20	-	10.036,39	-	0,00
Peón Cualificado/a Mantenim.	0 a 1 años	6	33	9.224,98	12.467,80	5.442,30	6.545,42	3.782,68	5.922,38	0,00	0,00
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A MANTENIM.		7	129	10.599,35	16.386,91	5.730,43	7.162,10	4.868,93	9.224,81	0,00	0,00
Peón Ecoparque	0 a 1 años	3	13	3.582,07	8.435,76	3.582,07	5.146,20	0,00	3.289,56	0,00	0,00
TOTAL PEÓN ECOPARQUE		3	13	3.582,07	8.435,76	3.582,07	5.146,20	0,00	3.289,56	0,00	0,00
Peón Residuos	más de 15	22	13	20.122,44	20.772,01	7.459,20	7.459,20	12.663,24	13.312,81	0,00	0,00
Peón Residuos	de 10 a 15 años	36	23	18.213,51	19.517,31	7.453,56	7.248,24	10.759,95	12.269,07	0,00	0,00
Peón Residuos	5 a 10 años	-	11	-	20.279,51	-	7.459,20	-	12.820,31	-	0,00
Peón Residuos	3 a 5 años	2	11	15.925,73	19.585,77	7.459,20	7.458,99	8.466,53	12.126,78	0,00	0,00
Peón Residuos	1 a 3 años	2	6	13.210,93	20.183,60	7.280,64	7.459,20	5.930,29	12.724,40	0,00	0,00
Peón Residuos	0 a 1 años	32	70	9.173,14	9.347,53	5.125,82	4.853,25	4.047,32	4.494,27	0,00	0,00
TOTAL PEÓN RESIDUOS		94	134	15.427,59	14.424,48	6.658,90	6.061,66	8.768,69	8.362,82	0,00	0,00
Secretario/a Dirección	más de 15	1	-	38.077,03	-	9.792,12	-	28.284,91	-	0,00	-
Secretario/a Dirección	0 a 1 años	1	-	2.192,19	-	2.192,19	-	0,00	-	0,00	-
TOTAL SECRETARIO/A DIRECCIÓN		2	-	20.134,61	-	5.992,16	-	14.142,46	-	0,00	-
Subdirector/a General	3 a 5 años	-	1	-	48.026,63	-	15.082,68	-	32.943,95	-	0,00
Subdirector/a General	0 a 1 años	-	1	-	5.144,75	-	5.144,75	-	0,00	-	0,00

TOTAL SUBDIRECTOR/A GENERAL		-	2	-	26.585,69	-	10.113,72	-	16.471,98	-	0,00
Técnico/a Coordinador/a	más de 15	1	-	35.908,66	-	15.082,68	-	20.825,98	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A COORDINADOR/A		1	-	35.908,66	-	15.082,68	-	20.825,98	-	0,00	-
Técnico/a Jurídico/a	más de 15	1	-	42.843,55	-	15.082,68	-	27.760,87	-	0,00	-
Técnico/a Jurídico/a	de 10 a 15 años	-	1	-	34.756,64	-	15.082,68	-	19.673,96	-	0,00
Técnico/a Jurídico/a	0 a 1 años	-	1	-	11.253,54	-	11.253,54	-	0,00	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A JURÍDICO/A		1	2	42.843,55	23.005,09	15.082,68	13.168,11	27.760,87	9.836,98	0,00	0,00
Técnico/a Medio Educación Medioambiental	más de 15	1	-	28.726,17	-	13.041,72	-	15.684,45	-	0,00	-
Técnico/a Medio Educación Medioambiental	de 10 a 15 años	-	2	-	28.128,78	-	13.041,72	-	15.087,06	-	0,00
Técnico/a Medio Educación Medioambiental	0 a 1 años	2	1	19.402,48	25.023,13	11.771,84	13.041,72	7.630,65	11.981,41	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A MEDIO EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL		3	3	22.510,38	27.093,56	12.195,13	13.041,72	10.315,25	14.051,84	0,00	0,00
Técnico/a Superior Educacion Medioambiental	más de 15	-	1	-	35.558,65	-	15.082,68	-	20.475,97	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A SUPERIOR EDUCACION MEDIOAMBIENTAL		-	1	-	35.558,65	-	15.082,68	-	20.475,97	-	0,00
Técnico/a	más de 15	5	8	30.805,29	27.438,41	13.041,72	12.710,91	17.763,57	14.727,50	0,00	0,00
Técnico/a	de 10 a 15 años	3	-	29.876,74	-	13.041,72	-	16.835,02	-	0,00	-
Técnico/a	5 a 10 años	1	1	26.542,19	27.126,96	13.041,72	13.041,72	13.500,47	14.085,24	0,00	0,00
Técnico/a	3 a 5 años	3	-	23.986,45	-	13.041,72	-	10.944,73	-	0,00	-
Técnico/a	0 a 1 años	7	4	18.768,73	14.940,89	11.850,33	11.212,02	6.918,40	3.728,87	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A		19	13	24.923,12	23.569,06	12.602,79	12.275,16	12.320,34	11.293,90	0,00	0,00
Técnico/a Calidad	más de 15	-	1	-	27.652,47	-	13.041,72	-	14.610,75	-	0,00
Técnico/a Calidad	0 a 1 años	1	-	18.194,51	-	13.041,72	-	5.152,79	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A CALIDAD		1	1	18.194,51	27.652,47	13.041,72	13.041,72	5.152,79	14.610,75	0,00	0,00

Técnico/A Centro Recuperación	más de 15	1	3	31.134,56	26.592,62	13.041,72	13.041,72	18.092,84	13.550,90	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A CENTRO RECUPERACIÓN		1	3	31.134,56	26.592,62	13.041,72	13.041,72	18.092,84	13.550,90	0,00	0,00
Técnico/A Coordinador/a Equipo	más de 15	1	-	28.248,04	-	13.041,72	-	15.206,32	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A COORDINADOR/A EQUIPO		1	-	28.248,04	-	13.041,72	-	15.206,32	-	0,00	-
Técnico/a de Gestión	más de 15	-	1	-	29.039,27	-	13.041,72	-	15.997,55	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A DE GESTIÓN		-	1	-	29.039,27	-	13.041,72	-	15.997,55	-	0,00
Técnico/a Fauna Catalogada	de 10 a 15 años	-	1	-	27.053,90	-	13.041,72	-	14.012,18	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A FAUNA CATALOGADA		-	1	-	27.053,90	-	13.041,72	-	14.012,18	-	0,00
Técnico/a Informático/a	de 10 a 15 años	-	1	-	29.928,89	-	13.041,72	-	16.887,17	-	0,00
Técnico/a Informático/a	1 a 3 años	-	2	-	25.900,25	-	13.041,72	-	12.858,53	-	0,00
Técnico/a Informático/a	0 a 1 años	-	1	-	4.745,53	-	4.745,53	-	0,00	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A		-	4	-	21.618,73	-	10.967,67	-	10.651,06	-	0,00
Técnico/a Laboratorio	más de 15	1	-	33.919,88	-	13.041,72	-	20.878,16	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A LABORATORIO		1	-	33.919,88	-	13.041,72	-	20.878,16	-	0,00	-
Técnico/a Marca Parques Audito	0 a 1 años	3	1	15.667,19	25.124,39	12.180,83	13.041,72	3.486,35	12.082,67	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A MARCA PARQUES AUDITO		3	1	15.667,19	25.124,39	12.180,83	13.041,72	3.486,35	12.082,67	0,00	0,00
Técnico/a prevención y vigilancia	más de 15	2	1	35.133,63	44.698,85	13.041,72	13.041,72	22.091,91	31.657,13	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A PREVENCIÓN Y VIGILANCIA		2	1	35.133,63	44.698,85	13.041,72	13.041,72	22.091,91	31.657,13	0,00	0,00
Técnico/a Prevención Riesgos Laborales	de 10 a 15 años	-	1	-	26.717,15	-	13.041,72	-	13.675,43	-	0,00
Técnico/a Prevención Riesgos Laborales	3 a 5 años	-	1	-	25.655,27	-	13.041,72	-	12.613,55	-	0,00
Técnico/a Prevención Riesgos Laborales	1 a 3 años	-	1	-	25.124,39	-	13.041,72	-	12.082,67	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES		-	3	-	25.832,27	-	13.041,72	-	12.790,55	-	0,00

Técnico/a Procesado y Análisis Semillas	más de 15	-	1	-	22.517,15	-	9.792,12	-	12.725,03	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A PROCESADO Y ANÁLISIS SEMILLAS			1	-	22.517,15	-	9.792,12	-	12.725,03	-	0,00
Técnico/a Promoción	0 a 1 años	1	1	598,31	15.881,63	598,31	13.041,72	0,00	2.839,91	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A PROMOCIÓN			1	1	598,31	15.881,63	598,31	13.041,72	0,00	2.839,91	0,00
Técnico/a Residuos	3 a 5 años	1	-	37.084,80	-	13.041,72	-	24.043,08	-	0,00	-
Técnico/a Residuos	0 a 1 años	-	1	-	12.600,50	-	12.600,50	-	0,00	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A RESIDUOS			1	1	37.084,80	12.600,50	13.041,72	12.600,50	24.043,08	0,00	0,00
Técnico/a RR.HH	más de 15	-	1	-	32.723,70	-	13.041,72	-	19.681,98	-	0,00
Técnico/a RR.HH	de 10 a 15 años	1	1	31.702,83	27.724,28	13.041,72	13.041,72	18.661,11	14.682,56	0,00	0,00
Técnico/a RR.HH	3 a 5 años	1	-	31.373,83	-	13.041,72	-	18.332,11	-	0,00	-
Técnico/a RR.HH	0 a 1 años	-	1	-	1.732,81	-	1.732,81	-	0,00	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A RR.HH			2	3	31.538,33	20.726,93	13.041,72	9.272,08	18.496,61	11.454,85	0,00
Técnico/a Superior	más de 15	3	8	37.294,44	31.230,33	15.082,68	14.450,79	22.211,76	16.779,55	0,00	0,00
Técnico/a Superior	de 10 a 15 años	5	2	28.673,97	32.545,60	14.850,74	15.082,68	13.823,23	17.462,92	0,00	0,00
Técnico/a Superior	5 a 10 años	-	2	-	31.877,79	-	15.082,68	-	16.795,11	-	0,00
Técnico/a Superior	1 a 3 años	3	-	29.654,68	-	15.082,68	-	14.572,00	-	0,00	-
Técnico/a Superior	0 a 1 años	34	22	18.379,94	16.103,33	11.908,12	9.992,83	6.471,82	6.110,50	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A SUPERIOR			45	34	21.536,34	21.557,73	12.658,35	11.640,57	8.877,98	9.917,16	0,00
Técnico/a Topografía	más de 15	1	1	24.091,66	28.309,91	13.041,72	13.041,72	11.049,94	15.268,19	0,00	0,00
Técnico/a Topografía	3 a 5 años	-	1	-	14.948,99	-	13.041,72	-	1.907,27	-	0,00
Técnico/a Topografía	0 a 1 años	1	-	25.124,39	-	13.041,72	-	12.082,67	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A TOPOGRAFÍA			2	2	24.608,03	21.629,45	13.041,72	13.041,72	11.566,31	8.587,73	0,00

Técnico/a Ut902	más de 15	-	2	-	44.926,37	-	13.041,72	-	31.884,65	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A UT902		-	2	-	44.926,37	-	13.041,72	-	31.884,65	-	0,00
Veterinario/a	más de 15	1	1	21.909,01	27.473,54	15.082,68	15.082,68	6.826,33	12.390,86	0,00	0,00
Veterinario/a	5 a 10 años	-	2	-	32.018,05	-	15.082,68	-	16.935,37	-	0,00
Veterinario/a	3 a 5 años	-	5	-	28.028,83	-	15.082,68	-	12.946,15	-	0,00
Veterinario/a	1 a 3 años	5	-	20.596,96	-	12.029,96	-	8.567,00	-	0,00	-
Veterinario/a	0 a 1 años	21	8	18.088,34	22.028,47	12.595,64	12.052,60	5.492,70	9.975,88	0,00	0,00
TOTAL VETERINARIO/A		27	16	18.694,41	25.492,60	12.583,00	13.567,64	6.111,41	11.924,96	0,00	0,00
Veterinario/a Coordinad.Provin	5 a 10 años	-	1	-	31.561,76	-	15.082,68	-	16.479,08	-	0,00
Veterinario/a Coordinad.Provin	3 a 5 años	-	1	-	30.456,91	-	15.082,68	-	15.374,23	-	0,00
Veterinario/a Coordinad.Provin	0 a 1 años	2	-	17.648,75	-	11.686,93	-	5.961,82	-	0,00	-
TOTAL VETERINARIO/A COORDINAD.PROVIN		2	2	17.648,75	31.009,34	11.686,93	15.082,68	5.961,82	15.926,66	0,00	0,00
Vigilante/a	más de 15	36	43	19.068,10	17.917,49	7.317,30	7.020,36	11.750,81	10.897,13	0,00	0,00
Vigilante/a	de 10 a 15 años	1	4	20.812,61	18.026,83	7.459,20	7.459,20	13.353,41	10.567,63	0,00	0,00
Vigilante/a	5 a 10 años	10	16	14.648,90	13.870,62	7.459,20	7.459,20	7.189,70	6.411,42	0,00	0,00
Vigilante/a	1 a 3 años	-	1	-	20.315,81	-	7.459,20	-	12.856,61	-	0,00
Vigilante/a	0 a 1 años	23	57	7.623,65	10.486,22	5.618,81	6.029,63	2.004,84	4.456,58	0,00	0,00
TOTAL VIGILANTE/A		70	121	14.701,39	13.905,12	6.781,52	6.629,82	7.919,87	7.275,30	0,00	0,00
Vigilante/a Ambiental	3 a 5 años	1	-	22.960,72	-	9.792,12	-	13.168,60	-	0,00	-
TOTAL VIGILANTE/A AMBIENTAL		1	-	22.960,72	-	9.792,12	-	13.168,60	-	0,00	-
TOTAL GENERAL		679	1345	18.212,70	17.221,64	9.219,74	7.993,82	8.992,96	9.227,82	0,00	0,00

Anexo 1.2. Tabla diferencia salarial por puestos de trabajo y rango de antigüedad.

Puestos // Rango de Antigüedad	% mujeres ³	Salario Base + Complementos	Salario Base	Complementos Salariales
Administrativo/a- más de 15	76%	-14%	0%	-24%
Administrativo/a- de 10 a 15 años	75%	1%	0%	2%
Administrativo/a- 5 a 10 años	0%	-	-	-
Administrativo/a- 1 a 3 años	100%	-	-	-
Administrativo/a- 0 a 1 años	60%	-12%	4%	-44%
TOTAL ADMINISTRATIVO/A	69%	-17%	2%	-38%
Analista - más de 15	100%	-	-	-
Analista - 1 a 3 años	100%	-	-	-
Analista - 0 a 1 años	50%	-24%	-14%	-38%
TOTAL ANALISTA	65%	-39%	-23%	-60%
Analista de datos - más de 15	100%	-	-	-
TOTAL ANALISTA DE DATOS	100%	-	-	-
Analista fauna - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL ANALISTA FAUNA	0%	-	-	-
Analista fitosanitario/a - más de 15	100%	-	-	-
TOTAL ANALISTA FITOSANITARIO/A	100%	-	-	-

³ La herramienta del Ministerio de Igualdad, en referencia a la tabla diferencial salarial solamente realiza el cálculo de aquellos puestos de trabajo que tengan diferenciación entre sexos, es decir, los huecos restantes se explican porque en dichos puestos de trabajo las mujeres representan el 100% mujeres o el 0%.

Arquitecto/a - más de 15	100%	-	-	-
Arquitecto/a - 0 a 1 años	67%	38%	26%	50%
TOTAL ARQUITECTO/A	75%	11%	12%	9%
Auditor/a interno/a - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
TOTAL AUDITOR/A INTERNO/A	0%	-	-	-
Auxiliar administrativo/a- más de 15	100%	-	-	-
Auxiliar administrativo/a- de 10 a 15 años	100%	-	-	-
Auxiliar administrativo/a- 0 a 1 años	63%	27%	-4%	63%
TOTAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	82%	-31%	-12%	-55%
Auxiliar fitosanitarios/as - más de 15	100%	-	-	-
TOTAL AUXILIAR FITOSANITARIOS/AS	100%	-	-	-
Auxiliar laboratorio - más de 15	100%	-	-	-
Auxiliar laboratorio - de 10 a 15 años	100%	-	-	-
Auxiliar laboratorio - 1 a 3 años	100%	-	-	-
Auxiliar laboratorio - 0 a 1 años	63%	10%	4%	16%
TOTAL AUXILIAR LABORATORIO	70%	15%	6%	22%
Auxiliar servicios - más de 15	100%	-	-	-
TOTAL AUXILIAR SERVICIOS	100%	-	-	-
Ayudante/a cualificado/a cuidado fauna - más de 15	33%	0%	0%	0%
Ayudante/a cualificado/a cuidado fauna - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL AYUDANTE/A CUALIFICADO/A CUIDADO FAUNA	25%	-6%	0%	-10%
Ayudante/a cuidado fauna - más de 15	40%	10%	17%	6%

Ayudante/a cuidado fauna - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Ayudante/a cuidado fauna - 5 a 10 años	0%	-	-	-
Ayudante/a cuidado fauna - 1 a 3 años	0%	-	-	-
Ayudante/a cuidado fauna - 0 a 1 años	40%	42%	-7%	87%
TOTAL AYUDANTE/A CUIDADO FAUNA	27%	33%	3%	55%
Ayudante/a cuidado flora y fauna - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Ayudante/a cuidado flora y fauna - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL AYUDANTE/A CUIDADO FLORA Y FAUNA	0%	-	-	-
Ayudante/a técnico/a administrativo/a - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL AYUDANTE/A TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A	0%	-	-	-
Biólogo/a - 0 a 1 años	50%	0%	0%	0%
TOTAL BIÓLOGO/A	50%	0%	0%	0%
Botánico/a - más de 15	100%	-	-	-
TOTAL BOTÁNICO/A	100%	-	-	-
Capataz/a - más de 15	4%	-6%	0%	-9%
Capataz/a - de 10 a 15 años	17%	-6%	0%	-9%
Capataz/a - 1 a 3 años	17%	91%	76%	-
Capataz/a - 0 a 1 años	19%	-4%	-7%	0%
TOTAL CAPATAZ/A	13%	17%	5%	25%
Capataz/a coordinador/a biodiversidad - más de 15	0%	-	-	-
Capataz/a coordinador/a biodiversidad - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL CAPATAZ/A COORDINADOR/A BIODIVERSIDAD	0%	-	-	-

Capataz/a forestal - más de 15	0%	-	-	-
Capataz/a forestal - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Capataz/a forestal - 5 a 10 años	67%	-2%	0%	-4%
Capataz/a forestal - 3 a 5 años	50%	0%	0%	0%
Capataz/a forestal - 1 a 3 años	11%	-6%	0%	-10%
Capataz/a forestal - 0 a 1 años	5%	-43%	-26%	-69%
TOTAL CAPATAZ/A FORESTAL	13%	-29%	-12%	-46%
Coordinador/a prev/vigi. - más de 15	9%	-1%	0%	-2%
Coordinador/a prev/vigi. - 5 a 10 años	50%	5%	0%	7%
Coordinador/a prev/vigi. - 1 a 3 años	100%	-	-	-
Coordinador/a prev/vigi. - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL COORDINADOR/A PREV/VIGI.	20%	-6%	-7%	-5%
Coordinador/a apoyo técnico - 0 a 1 años	67%	-1%	0%	-1%
TOTAL COORDINADOR/A APOYO TÉCNICO	67%	-1%	0%	-1%
Coordinador/a informático/a - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL COORDINADOR/A INFORMÁTICO/A	0%	-	-	-
Coordinador/a mant.máquinas-mo - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL COORDINADOR/A MANT.MÁQUINAS-MO	0%	-	-	-
Coordinador/a ut902 - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL COORDINADOR/A UT902	0%	-	-	-
Director/a general - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL DIRECTOR/A GENERAL	0%	-	-	-

Diseñador/a gráfico/a - 0 a 1 años	100%	-	-	-
TOTAL DISEÑADOR/A GRÁFICO/A	100%	-	-	-
Documentalista - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL DOCUMENTALISTA	0%	-	-	-
Economista - más de 15	50%	-15%	0%	-29%
Economista - 0 a 1 años	100%	-	-	-
TOTAL ECONOMISTA	67%	31%	26%	35%
Educador/a ambiental - más de 15	35%	6%	2%	10%
Educador/a ambiental - de 10 a 15 años	57%	15%	0%	30%
Educador/a ambiental - 5 a 10 años	40%	35%	28%	42%
Educador/a ambiental - 3 a 5 años	100%	-	-	-
Educador/a ambiental - 1 a 3 años	75%	-29%	2%	-105%
Educador/a ambiental - 0 a 1 años	61%	13%	-11%	69%
TOTAL EDUCADOR/A AMBIENTAL	56%	19%	4%	38%
Emisorista València-Alacant-Castelló - más de 15	67%	-1%	0%	-1%
Emisorista València-Alacant-Castelló - 5 a 10 años	100%	-	-	-
TOTAL EMISORISTA VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ	68%	1%	0%	1%
Emisorista autonómico - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL EMISORISTA AUTONÓMICO	0%	-	-	-
Encargado/a - más de 15	0%	-	-	-
Encargado/a - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Encargado/a - 3 a 5 años	0%	-	-	-

Encargado/a - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL ENCARGADO/A	0%	-	-	-
Encargado/a - de 10 a 15 años	100%	-	-	-
TOTAL ENCARGADO/A	100%	-	-	-
Encargado/a forestal - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL ENCARGADO/A FORESTAL	0%	-	-	-
Encargado/a planta residuos - más de 15	50%	-13%	0%	-20%
Encargado/a planta residuos - de 10 a 15 años	50%	2%	0%	2%
Encargado/a planta residuos - 3 a 5 años	0%	-	-	-
TOTAL ENCARGADO/A PLANTA RESIDUOS	44%	-4%	0%	-5%
Especialista de mantenimi.y eq - más de 15	0%	-	-	-
Especialista de mantenimi.y eq - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL ESPECIALISTA DE MANTENIMI.Y EQ	0%	-	-	-
Especialista mecanización documentación- 0 a 1 años	100%	-	-	-
TOTAL ESPECIALISTA MECANIZACIÓN DOCUMENTACIÓN	100%	-	-	-
Especialista microrreservas - más de 15	17%	0%	0%	-1%
Especialista microrreservas - de 10 a 15 años	25%	-3%	0%	-5%
Especialista microrreservas - 5 a 10 años	100%	-	-	-
Especialista microrreservas - 1 a 3 años	33%	-42%	-4%	-95%
Especialista microrreservas - 0 a 1 años	8%	35%	4%	88%
TOTAL ESPECIALISTA MICRORRESERVAS	15%	-19%	-7%	-34%
Guía medioambiental - más de 15	40%	-2%	-9%	3%

Guía medioambiental - 0 a 1 años	28%	-52%	-47%	-62%
TOTAL GUÍA MEDIOAMBIENTAL	30%	-42%	-39%	-45%
Guía-celador/a caza - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Guía-celador/a caza - 5 a 10 años	0%	-	-	-
Guía-celador/a caza - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL GUÍA-CELADOR/A CAZA	0%	-	-	-
I. Geodesia y cartografía - más de 15	50%	7%	0%	13%
I. Geodesia y cartografía - 1 a 3 años	0%	-	-	-
I. Geodesia y cartografía - 0 a 1 años	100%	-	-	-
TOTAL I. GEODESIA Y CARTOGRAFÍA	60%	30%	21%	38%
Ing.técnico/a agrícola - más de 15	57%	27%	9%	39%
Ing.técnico/a agrícola - de 10 a 15 años	60%	15%	13%	17%
Ing.técnico/a agrícola - 5 a 10 años	33%	11%	0%	24%
Ing.técnico/a agrícola - 3 a 5 años	75%	-48%	0%	-179%
Ing.técnico/a agrícola - 1 a 3 años	33%	-43%	-2%	-124%
Ing.técnico/a agrícola - 0 a 1 años	42%	0%	1%	-3%
TOTAL ING.TÉCNICO/A AGRÍCOLA	50%	-1%	3%	-6%
Ing.técnico/a forestal - más de 15	17%	-9%	0%	-15%
Ing.técnico/a forestal - de 10 a 15 años	50%	23%	0%	42%
Ing.técnico/a forestal - 1 a 3 años	0%	-	-	-
Ing.técnico/a forestal - 0 a 1 años	29%	24%	16%	36%
TOTAL ING.TÉCNICO/A FORESTAL	26%	23%	14%	35%

Ing.técnico/a obras públicas - 0 a 1 años	56%	-6%	-6%	-6%
TOTAL ING.TÉCNICO/A OBRAS PÚBLICAS	56%	-6%	-6%	-6%
Ingen.técnico/a - más de 15	0%	-	-	-
Ingen.técnico/a - 0 a 1 años	40%	-92%	-58%	-158%
TOTAL INGEN.TÉCNICO/A	33%	-48%	-31%	-74%
Ingeniero/a agrónomo/a - más de 15	100%	-	-	-
Ingeniero/a agrónomo/a - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Ingeniero/a agrónomo/a - 5 a 10 años	100%	-	-	-
Ingeniero/a agrónomo/a - 0 a 1 años	63%	41%	29%	72%
TOTAL INGENIERO/A AGRÓNOMO/A	64%	33%	19%	57%
Ingeniero/a caminos,canales y - 0 a 1 años	36%	-28%	-25%	-35%
TOTAL INGENIERO/A CAMINOS,CANALES Y	36%	-28%	-25%	-35%
Ingeniero/a de montes - más de 15	67%	-24%	0%	-60%
Ingeniero/a de montes - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Ingeniero/a de montes - 3 a 5 años	100%	-	-	-
Ingeniero/a de montes - 1 a 3 años	0%	-	-	-
Ingeniero/a de montes - 0 a 1 años	79%	27%	19%	37%
TOTAL INGENIERO/A DE MONTES	64%	13%	9%	17%
Ingeniero/a industrial - 0 a 1 años	57%	16%	9%	25%
TOTAL INGENIERO/A INDUSTRIAL	57%	16%	9%	25%
Ingeniero/a químico/a - 0 a 1 años	80%	-1%	21%	-50%
TOTAL INGENIERO/A QUÍMICO/A	80%	-1%	21%	-50%

Ingeniero/a técnico/a telecomunicaciones - 0 a 1 años	86%	-192%	-105%	-
TOTAL INGENIERO/A TÉCNICO/A TELECOMUNICACIONES	86%	-192%	-105%	-
J.área asistencias técnicas - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
J.área asistencias técnicas - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL J.ÁREA ASISTENCIAS TÉCNICAS	0%	-	-	-
Jefe/a administrativo/a- más de 15	100%	-	-	-
Jefe/a administrativo/a- 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	50%	-37%	0%	-59%
Jefe/a área de compras y servi - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA DE COMPRAS Y SERVI	0%	-	-	-
Jefe/a área de sistemas de ges - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA DE SISTEMAS DE GES	0%	-	-	-
Jefe/a área informática - más de 15	100%	-	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA INFORMÁTICA	100%	-	-	-
Jefe/a área prevención riesgos laborales - de 10 a 15 años	100%	-	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	100%	-	-	-
Jefe/a área proyectos e ingeni - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA PROYECTOS E INGENI	0%	-	-	-
Jefe/a de encargo - más de 15	14%	15%	9%	19%
Jefe/a de encargo - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Jefe/a de encargo - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A DE ENCARGO	11%	4%	4%	5%

Jefe/a de planta - más de 15	0%	-	-	-
Jefe/a de planta - de 10 a 15 años	50%	-8%	-16%	-2%
Jefe/a de planta - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Jefe/a de planta - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A DE PLANTA	17%	-18%	-3%	-33%
Jefe/a departamento de recurso - 1 a 3 años	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO DE RECURSO	0%	-	-	-
Jefe/a departamento residuos - más de 15	100%	-	-	-
Jefe/a departamento residuos - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO RESIDUOS	50%	-510%	-58%	-
Jefe/a departamento. De obras y proyec - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO. DE OBRAS Y PROYEC	0%	-	-	-
Jefe/a departamento. De servicios - más de 15	100%	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO. DE SERVICIOS	100%	-	-	-
Jefe/a departamento económico-financiero - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO ECONÓMICO-FINANCIERO	0%	-	-	-
Jefe/a departamento jurídico - más de 15	100%	-	-	-
Jefe/a departamento jurídico - 0 a 1 años	100%	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO JURÍDICO	100%	-	-	-
Jefe/a encargo e inspección ga - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A ENCARGO E INSPECCIÓN GA	0%	-	-	-
Jefe/a gestión técnica - más de 15	0%	-	-	-

Jefe/a gestión técnica - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A GESTIÓN TÉCNICA	0%	-	-	-
Jefe/a mantenimiento plantas residuos - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A MANTENIMIENTO PLANTAS RESIDUOS	0%	-	-	-
Jefe/a operaciones y c.técnico - 3 a 5 años	100%	-	-	-
TOTAL JEFE/A OPERACIONES Y C.TÉCNICO	100%	-	-	-
Jefe/a operativo de emergencia - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A OPERATIVO DE EMERGENCIA	0%	-	-	-
Jefe/a proyecto - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A PROYECTO	0%	-	-	-
Jefe/a técnico - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL JEFE/A TÉCNICO	0%	-	-	-
Licenciado/a en ciencias ambientales - más de 15	100%	-	-	-
Licenciado/a en ciencias ambientales - de 10 a 15 años	100%	-	-	-
Licenciado/a en ciencias ambientales - 5 a 10 años	100%	-	-	-
Licenciado/a en ciencias ambientales - 0 a 1 años	100%	-	-	-
TOTAL LICENCIADO/A EN CIENCIAS AMBIENTALES	100%	-	-	-
Licenciado/a en derecho - más de 15	100%	-	-	-
Licenciado/a en derecho - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Licenciado/a en derecho - 0 a 1 años	67%	25%	24%	26%
TOTAL LICENCIADO/A EN DERECHO	60%	25%	16%	38%
Maquinista - más de 15	0%	-	-	-

Maquinista - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
TOTAL MAQUINISTA	0%	-	-	-
Marinero/a guardapesca - 1 a 3 años	0%	-	-	-
TOTAL MARINERO/A GUARDAPESCA	0%	-	-	-
Marinero/a guardapesca y buceado - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL MARINERO/A GUARDAPESCA Y BUCEADO	0%	-	-	-
Mecánico/a - más de 15	0%	-	-	-
Mecánico/a - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Mecánico/a - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Mecánico/a - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL MECÁNICO/A	0%	-	-	-
Oficial 1ª albañilería - 5 a 10 años	0%	-	-	-
Oficial 1ª albañilería - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL OFICIAL 1ª ALBAÑILERÍA	0%	-	-	-
Oficial 2ª selección envases - más de 15	100%	-	-	-
TOTAL OFICIAL 2ª SELECCIÓN ENVASES	100%	-	-	-
Oper.prev/vig. Motobomba - más de 15	9%	-10%	-3%	-15%
Oper.prev/vig. Motobomba - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Oper.prev/vig. Motobomba - 5 a 10 años	0%	-	-	-
Oper.prev/vig. Motobomba - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Oper.prev/vig. Motobomba - 0 a 1 años	19%	-8%	-11%	-5%
TOTAL OPER.PREV/VIG. MOTOBOMBA	11%	1%	-4%	5%

Oper.prev/vig. U.comarcal - más de 15	25%	-1%	0%	-2%
Oper.prev/vig. U.comarcal - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Oper.prev/vig. U.comarcal - 5 a 10 años	29%	0%	0%	0%
Oper.prev/vig. U.comarcal - 0 a 1 años	24%	-27%	-29%	-25%
TOTAL OPER.PREV/VIG. U.COMARCAL	24%	-14%	-15%	-12%
Oper.prev/vig.polivalente - más de 15	27%	0%	0%	0%
Oper.prev/vig.polivalente - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Oper.prev/vig.polivalente - 0 a 1 años	14%	59%	29%	90%
TOTAL OPER.PREV/VIG.POLIVALENTE	20%	8%	7%	9%
Oper.prev/vigilancia - más de 15	32%	5%	0%	9%
Oper.prev/vigilancia - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Oper.prev/vigilancia - 5 a 10 años	25%	6%	0%	11%
Oper.prev/vigilancia - 0 a 1 años	23%	-6%	2%	-16%
TOTAL OPER.PREV/VIGILANCIA	27%	-1%	-1%	-1%
Oper. Tco.informático/a - más de 15	50%	9%	0%	14%
Oper. Tco.informático/a - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Oper. Tco.informático/a - 3 a 5 años	100%	-	-	-
Oper. Tco.informático/a - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL OPER. TCO.INFORMÁTICO/A	29%	-15%	-13%	-17%
Patrón/a embarcación, guardapesca - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL PATRÓN/A EMBARCACIÓN, GUARDAPESCA	0%	-	-	-
Peón agropecuario - 1 a 3 años	0%	-	-	-

Peón agropecuario - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL PEÓN AGROPECUARIO	0%	-	-	-
Peón albañilería - 5 a 10 años	0%	-	-	-
Peón albañilería - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Peón albañilería - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL PEÓN ALBAÑILERÍA	0%	-	-	-
Peón cualificado/a - más de 15	0%	-	-	-
Peón cualificado/a - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Peón cualificado/a - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Peón cualificado/a - 1 a 3 años	0%	-	-	-
Peón cualificado/a - 0 a 1 años	26%	-2%	-2%	-3%
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A	16%	17%	7%	26%
Peón cualificado/a forestal - más de 15	0%			
Peón cualificado/a forestal - de 10 a 15 años	6%	-1%	0%	-1%
Peón cualificado/a forestal - 5 a 10 años	0%	-	-	-
Peón cualificado/a forestal - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Peón cualificado/a forestal - 1 a 3 años	5%	27%	0%	47%
Peón cualificado/a forestal - 0 a 1 años	16%	-29%	-20%	-46%
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A FORESTAL	11%	5%	-8%	19%
Peón cualificado/a mantenim. - más de 15	3%	-4%	-3%	-5%
Peón cualificado/a mantenim. - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Peón cualificado/a mantenim. - 5 a 10 años	0%	-	-	-

Peón cualificado/a mantenim. - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Peón cualificado/a mantenim. - 1 a 3 años	0%	-	-	-
Peón cualificado/a mantenim. - 0 a 1 años	15%	26%	17%	36%
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A MANTENIM.	5%	35%	20%	47%
Peón ecoparque - 0 a 1 años	19%	58%	30%	-
TOTAL PEÓN ECOPARQUE	19%	58%	30%	-
Peón residuos - más de 15	63%	3%	0%	5%
Peón residuos - de 10 a 15 años	61%	7%	-3%	12%
Peón residuos - 5 a 10 años	0%	-	-	-
Peón residuos - 3 a 5 años	15%	19%	0%	30%
Peón residuos - 1 a 3 años	25%	35%	2%	53%
Peón residuos - 0 a 1 años	31%	2%	-6%	10%
TOTAL PEÓN RESIDUOS	41%	-7%	-10%	-5%
Secretario/a dirección - más de 15	100%	-	-	-
Secretario/a dirección - 0 a 1 años	100%	-	-	-
TOTAL SECRETARIO/A DIRECCIÓN	100%	-	-	-
Subdirector/a general - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Subdirector/a general - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL SUBDIRECTOR/A GENERAL	0%	-	-	-
Técnico/a coordinador/a - más de 15	100%	-	-	-
TOTAL técnico/a coordinador/a	100%	-	-	-
Técnico/a jurídico/a - más de 15	100%	-	-	-

Técnico/a jurídico/a - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Técnico/a jurídico/a - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A JURÍDICO/A	33%	-86%	-15%	-182%
Técnico/a medio educación medioambiental - más de 15	100%	-	-	-
Técnico/a medio educación medioambiental - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Técnico/a medio educación medioambiental - 0 a 1 años	67%	22%	10%	36%
TOTAL TÉCNICO/A MEDIO EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL	50%	17%	6%	27%
Técnico/a superior educación medioambiental - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A SUPERIOR EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL	0%	-	-	--
Técnico/a - más de 15	38%	-12%	-3%	-21%
Técnico/a - de 10 a 15 años	100%	-	-	-
Técnico/a - 5 a 10 años	50%	2%	0%	4%
Técnico/a - 3 a 5 años	100%	-	-	-
Técnico/a - 0 a 1 años	64%	-26%	-6%	-86%
TOTAL TÉCNICO/A	59%	-6%	-3%	-9%
Técnico/a calidad - más de 15	0%	-	-	-
Técnico/a calidad - 0 a 1 años	100%	-	-	-
TOTAL Técnico/A Calidad	50%	34%	0%	65%
Técnico/a centro recuperación - más de 15	25%	-17%	0%	-34%
TOTAL TÉCNICO/A CENTRO RECUPERACIÓN	25%	-17%	0%	-34%
Técnico/a coordinador/a equipo - más de 15	100%	-	-	-

TOTAL TÉCNICO/A COORDINADOR/A EQUIPO	100%	-	-	-
Técnico/a de gestión - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A DE GESTIÓN	0%	-	-	-
Técnico/a fauna catalogada - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A FAUNA CATALOGADA	0%	-	-	-
Técnico/a informático/a - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Técnico/a informático/a - 1 a 3 años	0%	-	-	-
Técnico/a informático/a - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	0%	-	-	-
Técnico/a laboratorio - más de 15	100%	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A LABORATORIO	100%	-	-	-
Técnico/a marca parques audito - 0 a 1 años	75%	38%	7%	71%
TOTAL TÉCNICO/A MARCA PARQUES AUDITO	75%	38%	7%	71%
Técnico/a prevención y vigilancia - más de 15	67%	21%	0%	30%
TOTAL TÉCNICO/A PREVENCIÓN Y VIGILANCIA	67%	21%	0%	30%
Técnico/a prevención riesgos laborales - de 10 a 15 años	0%	-	-	-
Técnico/a prevención riesgos laborales - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Técnico/a prevención riesgos laborales - 1 a 3 años	0%	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	0%	-	-	-
Técnico/a procesado y análisis semillas - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A PROCESADO Y ANÁLISIS SEMILLAS	0%	-	-	-
Técnico/a promoción - 0 a 1 años	50%	96%	95%	-

TOTAL TÉCNICO/A PROMOCIÓN	50%	96%	95%	-
Técnico/a residuos - 3 a 5 años	100%	-	-	-
Técnico/a residuos - 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A RESIDUOS	50%	-194%	-4%	-
Técnico/a RR.HH- más de 15	0%	-	-	-
Técnico/a RR.HH- de 10 a 15 años	50%	-14%	0%	-27%
Técnico/a RR.HH- 3 a 5 años	100%	-	-	-
Técnico/a RR.HH- 0 a 1 años	0%	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A RR.HH	40%	-52%	-41%	-61%
Técnico/a superior - más de 15	27%	-19%	-4%	-32%
Técnico/a superior - de 10 a 15 años	71%	12%	2%	21%
Técnico/a superior - 5 a 10 años	0%	-	-	-
Técnico/a superior - 1 a 3 años	100%	-	-	-
Técnico/a superior - 0 a 1 años	61%	-14%	-19%	-6%
TOTAL TÉCNICO/A SUPERIOR	57%	0%	-9%	10%
Técnico/a topografía - más de 15	50%	15%	0%	28%
Técnico/a topografía - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Técnico/a topografía - 0 a 1 años	100%	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A TOPOGRAFÍA	50%	-14%	0%	-35%
Técnico/a ut902 - más de 15	0%	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A UT902	0%	-	-	-
Veterinario/a - más de 15	50%	20%	0%	45%

Veterinario/a - 5 a 10 años	0%	-	-	-
Veterinario/a - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Veterinario/a - 1 a 3 años	100%	-	-	-
Veterinario/a - 0 a 1 años	72%	18%	-5%	45%
TOTAL VETERINARIO/A	63%	27%	7%	49%
Veterinario/a coordinad.provin - 5 a 10 años	0%	-	-	-
Veterinario/a coordinad.provin - 3 a 5 años	0%	-	-	-
Veterinario/a coordinad.provin - 0 a 1 años	100%	-	-	-
TOTAL VETERINARIO/A COORDINAD.PROVIN	50%	43%	23%	63%
Vigilante/a - más de 15	46%	-6%	-4%	-8%
Vigilante/a - de 10 a 15 años	20%	-15%	0%	-26%
Vigilante/a - 5 a 10 años	38%	-6%	0%	-12%
Vigilante/a - 1 a 3 años	0%	-	-	-
Vigilante/a - 0 a 1 años	29%	27%	7%	55%
TOTAL VIGILANTE/A	37%	-6%	-2%	-9%
Vigilante/a ambiental - 3 a 5 años	100%	-	-	-
TOTAL VIGILANTE/A AMBIENTAL	100%	-	-	-
TOTAL GENERAL	34%	-6%	-15%	3%

Anexo 2.1. Tabla promedio de retribución normalizada por puestos de trabajo y N.º de hijos/as.

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Rango de N.º Hijos/as											
		N.º personas		Salario Base € + Complementos €		Salario base €		Complementos Salariales €		Complementos No Salariales	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Administrativo/a	0 hijos/as	24	11	20.327,00	17.545,20	9.644,52	9.891,70	10.682,48	7.653,49	0,00	0,00
Administrativo/a	3 o más	2	-	25.788,60	-	9.792,12	-	15.996,48	-	0,00	-
Administrativo/a	1 o 2 hijos/as	7	4	25.635,26	21.536,96	9.792,12	9.792,12	15.843,14	11.744,84	0,00	0,00
TOTAL ADMINISTRATIVO/A		33	15	21.784,00	18.609,67	9.684,78	9.865,15	12.099,22	8.744,52	0,00	0,00
Analista	0 hijos/as	10	7	17.234,02	12.999,14	8.819,04	7.392,65	8.414,98	5.606,49	0,00	0,00
Analista	1 o 2 hijos/as	3	-	20.789,71	-	10.023,51	-	10.766,20	-	0,00	-
TOTAL ANALISTA		13	7	18.054,57	12.999,14	9.097,00	7.392,65	8.957,57	5.606,49	0,00	0,00
Analista de datos	1 o 2 hijos/as	1	-	24.722,82	-	9.792,12	-	14.930,70	-	0,00	-
TOTAL ANALISTA DE DATOS		1	-	24.722,82	-	9.792,12	-	14.930,70	-	0,00	-
Analista fauna	0 hijos/as	-	2	-	27.913,34	-	11.416,92	-	16.496,42	-	0,00
TOTAL ANALISTA FAUNA		-	2	-	27.913,34	-	11.416,92	-	16.496,42	-	0,00
Analista fitosanitario/a	1 o 2 hijos/as	1	-	23.083,45	-	9.792,12	-	13.291,33	-	0,00	-
TOTAL ANALISTA FITOSANITARIO/A		1	-	23.083,45	-	9.792,12	-	13.291,33	-	0,00	-
Arquitecto/a	0 hijos/as	3	1	22.392,25	25.124,39	11.439,82	13.041,72	10.952,43	12.082,67	0,00	0,00
TOTAL ARQUITECTO/A		3	1	22.392,25	25.124,39	11.439,82	13.041,72	10.952,43	12.082,67	0,00	0,00

Auditor/a interno/a	1 o 2 hijos/as	-	1	-	46.532,22	-	13.041,72	-	33.490,50	-	0,00
TOTAL AUDITOR/A INTERNO/A		-	1	-	46.532,22	-	13.041,72	-	33.490,50	-	0,00
Auxiliar administrativo/a	0 hijos/as	8	3	13.739,79	13.312,27	7.704,75	7.182,87	6.035,04	6.129,40	0,00	0,00
Auxiliar administrativo/a	1 o 2 hijos/as	6	-	22.498,84	-	8.423,52	-	14.075,32	-	0,00	-
TOTAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		14	3	17.493,67	13.312,27	8.012,80	7.182,87	9.480,87	6.129,40	0,00	0,00
Auxiliar fitosanitarios/as	0 hijos/as	1	-	19.990,80	-	8.149,80	-	11.841,00	-	0,00	-
TOTAL AUXILIAR FITOSANITARIOS/AS		1	-	19.990,80	-	8.149,80		11.841,00	-	0,00	-
Auxiliar laboratorio	0 hijos/as	14	6	15.185,78	17.766,46	7.681,84	8.149,80	7.503,94	9.616,66	0,00	0,00
TOTAL AUXILIAR LABORATORIO		14	6	15.185,78	17.766,46	7.681,84	8.149,80	7.503,94	9.616,66	0,00	0,00
Auxiliar servicios	1 o 2 hijos/as	2	-	19.298,55	-	7.459,20	-	11.839,35	-	0,00	-
TOTAL AUXILIAR SERVICIOS		2	-	19.298,55	-	7.459,20	-	11.839,35	-	0,00	-
Ayudante/a cualificado/a cuidado fauna	0 hijos/as	1	5	23.446,57	21.702,03	8.149,80	8.149,80	15.296,77	13.552,23	0,00	0,00
Ayudante/a cualificado/a cuidado fauna	1 o 2 hijos/as	1	1	23.067,01	23.097,79	8.149,80	8.149,80	14.917,21	14.947,99	0,00	0,00
TOTAL AYUDANTE/A CUALIFICADO/A CUIDADO FAUNA		2	6	23.256,79	21.934,66	8.149,80	8.149,80	15.106,99	13.784,86	0,00	0,00
Ayudante/a cuidado fauna	0 hijos/as	4	14	8.620,76	18.800,42	7.645,75	8.064,62	975,01	10.735,80	0,00	0,00
Ayudante/a cuidado fauna	1 o 2 hijos/as	2	2	21.179,02	21.046,77	8.149,80	8.149,80	13.029,22	12.896,97	0,00	0,00
TOTAL AYUDANTE/A CUIDADO FAUNA		6	16	12.806,85	19.081,22	7.813,77	8.075,27	4.993,08	11.005,95	0,00	0,00
Ayudante/a cuidado flora y fauna	0 hijos/as	-	2	-	15.148,49	-	8.149,80	-	6.998,69	-	0,00
Ayudante/a cuidado flora y fauna	1 o 2 hijos/as	-	1	-	20.181,09	-	8.149,80	-	12.031,29	-	0,00
TOTAL AYUDANTE/A CUIDADO FLORA Y FAUNA		-	3	-	16.826,02	-	8.149,80	-	8.676,22	-	0,00
Ayudante/a técnico/a administrativo/a	0 hijos/as	-	1	-	24.881,34	-	9.792,12	-	15.089,22	-	0,00

TOTAL AYUDANTE/A TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A		-	1	-	24.881,34	-	9.792,12	-	15.089,22	-	0,00
Biólogo/a	0 hijos/as	-	1	-	28.596,96	-	15.082,68	-	13.514,28	-	0,00
Biólogo/a	1 o 2 hijos/as	1	-	28.596,96	-	15.082,68	-	13.514,28	-	0,00	-
TOTAL BIÓLOGO/A		1	1	28.596,96	28.596,96	15.082,68	15.082,68	13.514,28	13.514,28	0,00	0,00
Botánico/a	0 hijos/as	1	-	30.839,24	-	15.082,68	-	15.756,56	-	0,00	-
TOTAL BOTÁNICO/A		1	-	30.839,24	-	15.082,68	-	15.756,56	-	0,00	-
Capataz/a	0 hijos/as	9	46	15.578,29	17.901,58	7.371,31	7.649,63	8.206,98	10.251,95	0,00	0,00
Capataz/a	3 o más	-	2	-	21.770,37	-	8.149,80	-	13.620,57	-	0,00
Capataz/a	1 o 2 hijos/as	-	12	-	21.141,33	-	8.149,80	-	12.991,53	-	0,00
TOTAL CAPATAZ/A		9	60	15.578,29	18.678,49	7.371,31	7.766,34	8.206,98	10.912,15	0,00	0,00
Capataz/a coordinador/a biodiversidad	0 hijos/as	-	3	-	16.000,95	-	8.149,80	-	7.851,15	-	0,00
Capataz/a coordinador/a biodiversidad	1 o 2 hijos/as	-	1	-	25.014,70	-	8.149,80	-	16.864,90	-	0,00
TOTAL CAPATAZ/A COORDINADOR/A BIODIVERSIDAD		-	4	-	18.254,39	-	8.149,80	-	10.104,59	-	0,00
Capataz/a forestal	0 hijos/as	3	32	18.351,42	14.504,94	8.149,80	7.216,62	10.201,62	7.288,32	0,00	0,00
Capataz/a forestal	3 o más	1	1	19.408,67	19.289,36	8.149,80	8.149,80	11.258,87	11.139,56	0,00	0,00
Capataz/a forestal	1 o 2 hijos/as	1	-	20.251,72	-	8.149,80	-	12.101,92	-	0,00	-
TOTAL CAPATAZ/A FORESTAL		5	33	18.942,93	14.649,92	8.149,80	7.244,90	10.793,13	7.405,03	0,00	0,00
Coordinador/a prev/vigi.	0 hijos/as	3	6	27.156,18	23.581,98	8.149,80	7.078,75	19.006,38	16.503,24	0,00	0,00
Coordinador/a prev/vigi.	3 o más	-	1	-	28.076,78	-	8.149,80	-	19.926,98	-	0,00
Coordinador/a prev/vigi.	1 o 2 hijos/as	-	5	-	27.759,32	-	8.149,80	-	19.609,52	-	0,00
TOTAL COORDINADOR/A PREV/VIGI.		3	12	27.156,18	25.697,11	8.149,80	7.614,27	19.006,38	18.082,83	0,00	0,00

Coordinador/apoyo técnico	0 hijos/as	2	1	31.468,20	31.248,32	15.082,68	15.082,68	16.385,52	16.165,64	0,00	0,00
TOTAL COORDINADOR/A APOYO TÉCNICO		2	1	31.468,20	31.248,32	15.082,68	15.082,68	16.385,52	16.165,64	0,00	0,00
Coordinador/ainformático/a	0 hijos/as	-	1	-	31.425,02	-	15.082,68	-	16.342,34	-	0,00
TOTAL COORDINADOR/A INFORMÁTICO/A		-	1	-	31.425,02	-	15.082,68	-	16.342,34	-	0,00
Coordinador/a mant.máquinas-mo	1 o 2 hijos/as	-	1	-	27.976,31	-	8.149,80	-	19.826,51	-	0,00
TOTAL COORDINADOR/A MANT.MÁQUINAS-MO		-	1	-	27.976,31	-	8.149,80	-	19.826,51	-	0,00
Coordinador/aut902	1 o 2 hijos/as	-	1	-	27.199,04	-	8.149,80	-	19.049,24	-	0,00
TOTAL COORDINADOR/AUT902		-	1	-	27.199,04	-	8.149,80	-	19.049,24	-	0,00
Director/a general	0 hijos/as	-	2	-	32.070,06	-	0,00	-	32.070,06	-	0,00
TOTAL DIRECTOR/A GENERAL		-	2	-	32.070,06	-	0,00	-	32.070,06	-	0,00
Diseñador/a gráfico/a	0 hijos/as	1	-	25.652,17	-	13.041,72	-	12.610,45	-	0,00	-
TOTAL DISEÑADOR/A GRÁFICO/A		1	-	25.652,17	-	13.041,72	-	12.610,45	-	0,00	-
Documentalista	0 hijos/as	-	1	-	25.188,55	-	13.041,72	-	12.146,83	-	0,00
TOTAL DOCUMENTALISTA		-	1	-	25.188,55	-	13.041,72	-	12.146,83	-	0,00
Economista	0 hijos/as	1	1	7.387,55	31.313,09	7.387,55	15.082,68	0,00	16.230,41	0,00	0,00
Economista	1 o 2 hijos/as	1	-	36.055,36	-	15.082,68	-	20.972,68	-	0,00	-
TOTAL ECONOMISTA		2	1	21.721,46	31.313,09	11.235,12	15.082,68	10.486,34	16.230,41	0,00	0,00
Educador/a ambiental	0 hijos/as	50	34	14.379,96	16.886,39	9.679,59	9.755,61	4.700,36	7.130,78	0,00	0,00
Educador/a ambiental	3 o más	-	1	-	29.242,34	-	13.041,72	-	16.200,62	-	0,00
Educador/a ambiental	1 o 2 hijos/as	3	6	28.283,23	27.476,65	13.041,72	12.500,12	15.241,51	14.976,53	0,00	0,00
TOTAL EDUCADOR/A AMBIENTAL		53	41	15.166,93	18.737,55	9.869,90	10.237,40	5.297,03	8.500,15	0,00	0,00
Emisorista València-Alacant-Castelló	0 hijos/as	10	5	24.072,83	24.019,60	7.459,20	7.459,20	16.613,63	16.560,40	0,00	0,00

Emisorista València-Alacant-Castelló	1 o 2 hijos/as	3	1	24.015,16	25.359,34	7.459,20	7.459,20	16.555,96	17.900,14	0,00	0,00
TOTAL EMISORISTA VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ		13	6	24.059,52	24.242,89	7.459,20	7.459,20	16.600,32	16.783,69	0,00	0,00
Emisorista autonómico	1 o 2 hijos/as	-	1	-	21.917,80	-	8.149,80	-	13.768,00	-	0,00
TOTAL EMISORISTA AUTONÓMICO		-	1	-	21.917,80	-	8.149,80	-	13.768,00	-	0,00
Encargado/a	0 hijos/as	-	8	-	27.160,74	-	9.792,12	-	17.368,62	-	0,00
Encargado/a	3 o más	-	1	-	30.933,79	-	9.792,12	-	21.141,67	-	0,00
Encargado/a	1 o 2 hijos/as	-	11	-	32.333,34	-	9.792,12	-	22.541,22	-	0,00
TOTAL ENCARGADO/A		-	20	-	30.194,32	-	9.792,12	-	20.402,20	-	0,00
Encargado/a	1 o 2 hijos/as	1	-	23.726,98	-	9.792,12	-	13.934,86	-	0,00	-
TOTAL ENCARGADO/A		1	-	23.726,98	-	9.792,12	-	13.934,86	-	0,00	-
Encargado/a forestal	0 hijos/as	-	1	-	25.222,04	-	9.792,12	-	15.429,92	-	0,00
TOTAL ENCARGADO/A FORESTAL		-	1	-	25.222,04	-	9.792,12	-	15.429,92	-	0,00
Encargado/a planta residuos	0 hijos/as	1	2	29.291,61	25.905,11	8.149,80	8.149,80	21.141,81	17.755,31	0,00	0,00
Encargado/a planta residuos	3 o más	1	-	25.822,98	-	8.149,80	-	17.673,18	-	0,00	-
Encargado/a planta residuos	1 o 2 hijos/as	2	3	26.601,31	26.279,97	8.149,80	8.149,80	18.451,51	18.130,17	0,00	0,00
TOTAL ENCARGADO/A PLANTA RESIDUOS		4	5	27.079,30	26.130,03	8.149,80	8.149,80	18.929,50	17.980,23	0,00	0,00
Especialista de mantenimi.y eq	0 hijos/as	-	2	-	12.581,58	-	6.035,64	-	6.545,94	-	0,00
Especialista de mantenimi.y eq	3 o más	-	1	-	28.828,78	-	8.149,80	-	20.678,98	-	0,00
TOTAL ESPECIALISTA DE MANTENIMI.Y EQ		-	3	-	17.997,31	-	6.740,36	-	11.256,95	-	0,00
Especialista mecanizacion docu	0 hijos/as	2	-	22.091,03	-	9.792,12	-	12.298,91	-	0,00	-
TOTAL ESPECIALISTA MECANIZACION DOCU		2	-	22.091,03	-	9.792,12	-	12.298,91	-	0,00	-

Especialista microrreservas	0 hijos/as	6	32	15.474,57	12.424,59	7.540,21	6.947,83	7.934,36	5.476,76	0,00	0,00
Especialista microrreservas	1 o 2 hijos/as	-	2	-	21.433,20	-	8.149,80	-	13.283,40	-	0,00
TOTAL ESPECIALISTA MICRORRESERVAS		6	34	15.474,57	12.954,51	7.540,21	7.018,53	7.934,36	5.935,98	0,00	0,00
Guía medioambiental	0 hijos/as	6	15	14.962,41	10.596,51	8.683,21	6.138,65	6.279,21	4.457,87	0,00	0,00
Guía medioambiental	1 o 2 hijos/as	1	1	23.607,17	23.855,73	9.792,12	9.792,12	13.815,05	14.063,61	0,00	0,00
TOTAL GUÍA MEDIOAMBIENTAL		7	16	16.197,38	11.425,22	8.841,62	6.366,99	7.355,75	5.058,23	0,00	0,00
Guía-celador/a caza	0 hijos/as	-	12	-	11.218,40	-	6.678,97	-	4.539,43	-	0,00
Guía-celador/a caza	1 o 2 hijos/as	-	3	-	20.564,05	-	8.149,80	-	12.414,25	-	0,00
TOTAL GUÍA-CELADOR/A CAZA		-	15	-	13.087,53	-	6.973,14	-	6.114,39	-	0,00
I. Geodesia y cartografía	0 hijos/as	3	2	22.137,81	31.793,52	11.847,73	15.082,68	10.290,08	16.710,84	0,00	0,00
TOTAL I. GEODESIA Y CARTOGRAFÍA		3	2	22.137,81	31.793,52	11.847,73	15.082,68	10.290,08	16.710,84	0,00	0,00
Ing. técnico/a agrícola	0 hijos/as	21	19	20.803,52	19.403,65	11.551,02	11.890,06	9.252,50	7.513,59	0,00	0,00
Ing. técnico/a agrícola	1 o 2 hijos/as	2	4	27.101,08	29.757,28	13.041,72	13.041,72	14.059,36	16.715,56	0,00	0,00
TOTAL ING. TÉCNICO/A AGRÍCOLA		23	23	21.351,13	21.204,28	11.680,64	12.090,35	9.670,49	9.113,94	0,00	0,00
Ing. técnico/a forestal	0 hijos/as	9	26	17.073,99	22.311,20	10.428,21	12.090,05	6.645,78	10.221,16	0,00	0,00
TOTAL ING. TÉCNICO/A FORESTAL		9	26	17.073,99	22.311,20	10.428,21	12.090,05	6.645,78	10.221,16	0,00	0,00
Ing. técnico/a obras públicas	0 hijos/as	5	4	19.445,93	18.327,66	11.672,39	11.022,26	7.773,55	7.305,40	0,00	0,00
TOTAL ING. TÉCNICO/A OBRAS PÚBLICAS		5	4	19.445,93	18.327,66	11.672,39	11.022,26	7.773,55	7.305,40	0,00	0,00
Ingen. técnico/a	0 hijos/as	2	4	23.944,82	16.215,36	13.041,72	9.958,88	10.903,10	6.256,48	0,00	0,00
TOTAL INGEN. TÉCNICO/A		2	4	23.944,82	16.215,36	13.041,72	9.958,88	10.903,10	6.256,48	0,00	0,00
Ingeniero/a agrónomo/a	0 hijos/as	7	4	13.691,23	20.423,16	10.449,74	12.930,35	3.241,49	7.492,81	0,00	0,00

TOTAL INGENIERO/A AGRÓNOMO/A		7	4	13.691,23	20.423,16	10.449,74	12.930,35	3.241,49	7.492,81	0,00	0,00
Ingeniero/a caminos, canales y	0 hijos/as	4	7	20.720,93	16.133,21	13.778,25	10.986,73	6.942,68	5.146,48	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A CAMINOS, CANALES Y		4	7	20.720,93	16.133,21	13.778,25	10.986,73	6.942,68	5.146,48	0,00	0,00
Ingeniero/a de montes	0 hijos/as	14	8	21.491,83	24.580,52	12.666,04	13.932,04	8.825,79	10.648,49	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A DE MONTES		14	8	21.491,83	24.580,52	12.666,04	13.932,04	8.825,79	10.648,49	0,00	0,00
Ingeniero/a industrial	0 hijos/as	4	3	22.071,10	26.321,02	13.685,22	15.082,68	8.385,87	11.238,34	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A INDUSTRIAL		4	3	22.071,10	26.321,02	13.685,22	15.082,68	8.385,87	11.238,34	0,00	0,00
Ingeniero/a químico/a	0 hijos/as	4	1	22.083,32	21.852,99	11.930,24	15.082,68	10.153,08	6.770,31	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A QUÍMICO/A		4	1	22.083,32	21.852,99	11.930,24	15.082,68	10.153,08	6.770,31	0,00	0,00
Ingeniero/a técnico/a telecomunicaciones	0 hijos/as	6	1	17.374,41	5.957,70	12.183,93	5.957,70	5.190,48	0,00	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A TÉCNICO/A TELECOMUNICACIONES		6	1	17.374,41	5.957,70	12.183,93	5.957,70	5.190,48	0,00	0,00	0,00
J.área asistencias técnicas	0 hijos/as	-	1	-	39.562,38	-	13.041,72	-	26.520,66	-	0,00
J.área asistencias técnicas	1 o 2 hijos/as	-	1	-	41.721,72	-	13.041,72	-	28.680,00	-	0,00
TOTAL J.ÁREA ASISTENCIAS TÉCNICAS		-	2	-	40.642,05	-	13.041,72	-	27.600,33	-	0,00
Jefe/a administrativo/a	0 hijos/as	1	1	37.295,66	27.142,80	9.792,12	9.792,12	27.503,54	17.350,68	0,00	0,00
TOTAL JEFE/A ADMINISTRATIVO/A		1	1	37.295,66	27.142,80	9.792,12	9.792,12	27.503,54	17.350,68	0,00	0,00
Jefe/a área de compras y servi	1 o 2 hijos/as	-	1	-	48.078,43	-	15.082,68	-	32.995,75	-	0,00
TOTAL JEFE/A ÁREA DE COMPRAS Y SERVI		-	1	-	48.078,43	-	15.082,68	-	32.995,75	-	0,00
Jefe/a área de sistemas de ges	1 o 2 hijos/as	-	1	-	45.825,76	-	13.041,72	-	32.784,04	-	0,00
TOTAL JEFE/A ÁREA DE SISTEMAS DE GES		-	1	-	45.825,76	-	13.041,72	-	32.784,04	-	0,00
Jefe/a área informática	3 o más	1	-	45.008,89	-	15.082,68	-	29.926,21	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A ÁREA INFORMÁTICA		1	-	45.008,89	-	15.082,68	-	29.926,21	-	0,00	-

Jefe/a área prevención riesgos laborales	0 hijos/as	1	-	39.669,73	-	13.041,72	-	26.628,01	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A ÁREA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES		1	-	39.669,73	-	13.041,72	-	26.628,01	-	0,00	-
Jefe/a área proyectos e ingeni	1 o 2 hijos/as	-	1	-	47.675,85	-	15.082,68	-	32.593,17	-	0,00
TOTAL JEFE/A ÁREA PROYECTOS E INGENI		-	1	-	47.675,85	-	15.082,68	-	32.593,17	-	0,00
Jefe/a de encargo	0 hijos/as	1	5	35.551,56	34.297,93	13.041,72	13.421,92	22.509,84	20.876,01	0,00	0,00
Jefe/a de encargo	1 o 2 hijos/as	-	3	-	41.920,27	-	13.722,04	-	28.198,23	-	0,00
TOTAL JEFE/A DE ENCARGO		1	8	35.551,56	37.156,31	13.041,72	13.534,46	22.509,84	23.621,84	0,00	0,00
Jefe/a de planta	0 hijos/as	1	4	34.367,84	28.505,08	15.082,68	15.082,68	19.285,16	13.422,40	0,00	0,00
Jefe/a de planta	1 o 2 hijos/as	-	1	-	31.872,13	-	13.041,72	-	18.830,41	-	0,00
TOTAL JEFE/A DE PLANTA		1	5	34.367,84	29.178,49	15.082,68	14.674,49	19.285,16	14.504,00	0,00	0,00
Jefe/a departamento de recurso	0 hijos/as	-	1	-	46.161,99	-	15.082,68	-	31.079,31	-	0,00
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO DE RECURSO		-	1	-	46.161,99	-	15.082,68	-	31.079,31	-	0,00
Jefe/a departamento residuos	0 hijos/as	-	1	-	8.256,38	-	8.256,38	-	0,00	-	0,00
Jefe/a departamento residuos	1 o 2 hijos/as	1	-	50.394,40	-	13.041,72	-	37.352,68	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO RESIDUOS		1	1	50.394,40	8.256,38	13.041,72	8.256,38	37.352,68	0,00	0,00	0,00
Jefe/a departamento. De obras y proyec	0 hijos/as	-	2	-	47.232,88	-	15.082,68	-	32.150,20	-	0,00
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO. DE OBRAS Y PROYEC		-	2	-	47.232,88	-	15.082,68	-	32.150,20	-	0,00
Jefe/a departamento. De servicios	1 o 2 hijos/as	1	-	51.285,96	-	15.082,68	-	36.203,28	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO. DE SERVICIOS		1	-	51.285,96	-	15.082,68	-	36.203,28	-	0,00	-
Jefe/a departamento económico-financiero	1 o 2 hijos/as	-	1	-	51.292,06	-	15.082,68	-	36.209,38	-	0,00
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO ECONÓMICO-FINANCIERO		-	1	-	51.292,06	-	15.082,68	-	36.209,38	-	0,00

Jefe/a departamento jurídico	0 hijos/as	2	-	29.952,50	-	10.820,65	-	19.131,86	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO JURÍDICO		2	-	29.952,50	-	10.820,65	-	19.131,86	-	0,00	-
Jefe/a encargo e inspección ga	1 o 2 hijos/as	-	1	-	39.245,68	-	13.041,72	-	26.203,96	-	0,00
TOTAL JEFE/A ENCARGO E INSPECCIÓN GA		-	1	-	39.245,68	-	13.041,72	-	26.203,96	-	0,00
Jefe/a gestión técnica	0 hijos/as	-	1	-	3.397,45	-	3.397,45	-	0,00	-	0,00
Jefe/a gestión técnica	1 o 2 hijos/as	-	1	-	37.441,24	-	13.041,72	-	24.399,52	-	0,00
TOTAL JEFE/A GESTIÓN TÉCNICA		-	2	-	20.419,35	-	8.219,59	-	12.199,76	-	0,00
Jefe/a mantenimiento plantas residuos	0 hijos/as	-	1	-	31.216,07	-	13.041,72	-	18.174,35	-	0,00
TOTAL JEFE/A MANTENIMIENTO PLANTAS RESIDUOS		-	1	-	31.216,07	-	13.041,72	-	18.174,35	-	0,00
Jefe/a operaciones y c. técnico	0 hijos/as	1	-	30.364,80	-	15.082,68	-	15.282,12	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A OPERACIONES Y C. TÉCNICO		1	-	30.364,80	-	15.082,68	-	15.282,12	-	0,00	-
Jefe/a operativo de emergencia	1 o 2 hijos/as	-	1	-	50.788,37	-	13.041,72	-	37.746,65	-	0,00
TOTAL JEFE/A OPERATIVO DE EMERGENCIA		-	1	-	50.788,37	-	13.041,72	-	37.746,65	-	0,00
Jefe/a proyecto	0 hijos/as	-	1	-	35.738,90	-	15.082,68	-	20.656,22	-	0,00
TOTAL JEFE/A PROYECTO		-	1	-	35.738,90	-	15.082,68	-	20.656,22	-	0,00
Jefe/a técnico	0 hijos/as	-	1	-	35.518,08	-	15.082,68	-	20.435,40	-	0,00
Jefe/a técnico	1 o 2 hijos/as	-	1	-	38.222,88	-	15.082,68	-	23.140,20	-	0,00
TOTAL JEFE/A TÉCNICO		-	2	-	36.870,48	-	15.082,68	-	21.787,80	-	0,00
Licenciado/a en ciencias ambientales	0 hijos/as	5	-	27.085,25	-	15.082,68	-	12.002,57	-	0,00	-
Licenciado/a en ciencias ambientales	1 o 2 hijos/as	1	-	33.031,95	-	15.082,68	-	17.949,27	-	0,00	-
TOTAL LICENCIADO/A EN CIENCIAS AMBIENTALES		6	-	28.076,37	-	15.082,68	-	12.993,69	-	0,00	-

Licenciado/a en derecho	0 hijos/as	3	2	19.271,02	25.663,42	12.667,20	15.082,68	6.603,82	10.580,74	0,00	0,00
TOTAL LICENCIADO/A EN DERECHO		3	2	19.271,02	25.663,42	12.667,20	15.082,68	6.603,82	10.580,74	0,00	0,00
Maquinista	0 hijos/as	-	2	-	21.114,31	-	7.459,20	-	13.655,11	-	0,00
Maquinista	1 o 2 hijos/as	-	1	-	22.151,33	-	7.459,20	-	14.692,13	-	0,00
TOTAL MAQUINISTA		-	3	-	21.459,98	-	7.459,20	-	14.000,78	-	0,00
Marinero/a guardapesca	0 hijos/as	-	1	-	18.515,89	-	8.149,80	-	10.366,09	-	0,00
TOTAL MARINERO/A GUARDAPESCA		-	1	-	18.515,89	-	8.149,80	-	10.366,09	-	0,00
Marinero/a guardapesca y buceado	1 o 2 hijos/as	-	1	-	20.703,07	-	8.149,80	-	12.553,27	-	0,00
TOTAL MARINERO/A GUARDAPESCA Y BUCEADO		-	1	-	20.703,07	-	8.149,80	-	12.553,27	-	0,00
Mecánico/a	0 hijos/as	-	6	-	21.186,07	-	8.149,80	-	13.036,27	-	0,00
Mecánico/a	1 o 2 hijos/as	-	2	-	25.297,02	-	8.149,80	-	17.147,22	-	0,00
TOTAL MECÁNICO/A		-	8	-	22.213,81	-	8.149,80	-	14.064,01	-	0,00
Oficial 1ª Albañilería	0 hijos/as	-	10	-	18.811,26	-	8.149,80	-	10.661,46	-	0,00
TOTAL OFICIAL 1ª ALBAÑILERÍA		-	10	-	18.811,26	-	8.149,80	-	10.661,46	-	0,00
OFICIAL 2ª SELECCIÓN ENVASES	0 hijos/as	1	-	20.569,12	-	8.149,80	-	12.419,32	-	0,00	-
OFICIAL 2ª SELECCIÓN ENVASES	1 o 2 hijos/as	1	-	20.829,71	-	8.149,80	-	12.679,91	-	0,00	-
TOTAL OFICIAL 2ª SELECCIÓN ENVASES		2	-	20.699,42	-	8.149,80	-	12.549,62	-	0,00	-
Oper.prev/vig. Motobomba	0 hijos/as	5	40	13.815,53	14.538,05	7.190,63	7.010,69	6.624,90	7.527,37	0,00	0,00
Oper.prev/vig. Motobomba	3 o más	-	1	-	16.966,04	-	7.459,20	-	9.506,84	-	0,00
Oper.prev/vig. Motobomba	1 o 2 hijos/as	1	6	17.476,64	13.886,07	7.459,20	6.636,40	10.017,44	7.249,67	0,00	0,00
TOTAL OPER.PREV/VIG. MOTOBOMBA		6	47	14.425,71	14.506,48	7.235,39	6.972,45	7.190,32	7.534,03	0,00	0,00

Oper.prev/vig. U.comarcal	0 hijos/as	7	23	16.019,86	13.511,49	8.029,09	6.708,64	7.990,77	6.802,85	0,00	0,00
Oper.prev/vig. U.comarcal	3 o más	-	1	-	17.791,50	-	7.459,20	-	10.332,30	-	0,00
Oper.prev/vig. U.comarcal	1 o 2 hijos/as	2	4	16.647,18	17.319,72	7.459,20	7.459,20	9.187,98	9.860,52	0,00	0,00
TOTAL OPER.PREV/VIG. U.COMARCAL		9	28	16.159,26	14.208,38	7.902,45	6.842,67	8.256,81	7.365,72	0,00	0,00
Oper.prev/vig.polivalente	0 hijos/as	6	18	15.099,73	15.052,80	6.545,63	6.917,37	8.554,10	8.135,43	0,00	0,00
Oper.prev/vig.polivalente	3 o más	-	1	-	20.492,82	-	7.459,20	-	13.033,62	-	0,00
Oper.prev/vig.polivalente	1 o 2 hijos/as	-	5	-	20.537,55	-	7.459,20	-	13.078,35	-	0,00
TOTAL OPER.PREV/VIG.POLIVALENTE		6	24	15.099,73	16.422,12	6.545,63	7.052,83	8.554,10	9.369,30	0,00	0,00
Oper.prev/vigilancia	0 hijos/as	29	85	13.428,20	13.674,93	6.753,33	6.737,59	6.674,87	6.937,35	0,00	0,00
Oper.prev/vigilancia	3 o más	1	2	17.245,80	12.161,26	7.459,20	7.459,20	9.786,60	4.702,06	0,00	0,00
Oper.prev/vigilancia	1 o 2 hijos/as	12	27	17.204,38	17.159,53	7.459,20	7.459,20	9.745,18	9.700,33	0,00	0,00
TOTAL OPER.PREV/VIGILANCIA		42	114	14.598,00	14.473,68	6.971,81	6.921,16	7.626,19	7.552,52	0,00	0,00
Oper. Tco.informático/a	0 hijos/as	2	5	23.857,92	20.701,85	9.792,12	8.695,63	14.065,80	12.006,22	0,00	0,00
TOTAL OPER. TCO.INFORMÁTICO/A		2	5	23.857,92	20.701,85	9.792,12	8.695,63	14.065,80	12.006,22	0,00	0,00
Patrón/a embarcación, guardapesca	1 o 2 hijos/as	-	1	-	22.251,44	-	8.149,80	-	14.101,64	-	0,00
TOTAL PATRÓN/A EMBARCACIÓN, GUARDAPESCA		-	1	-	22.251,44	-	8.149,80	-	14.101,64	-	0,00
Peón agropecuario	0 hijos/as	-	3	-	13.492,20	-	6.214,31	-	7.277,88	-	0,00
TOTAL PEÓN AGROPECUARIO		-	3	-	13.492,20	-	6.214,31	-	7.277,88	-	0,00
Peón albañilería	0 hijos/as	-	11	-	14.953,48	-	7.004,36	-	7.949,12	-	0,00
Peón albañilería	1 o 2 hijos/as	-	1	-	18.231,23	-	7.459,20	-	10.772,03	-	0,00
TOTAL PEÓN ALBAÑILERÍA		-	12	-	15.226,63	-	7.042,26	-	8.184,36	-	0,00

Peón cualificado/a	0 hijos/as	8	36	11.863,91	13.650,10	6.141,30	6.471,52	5.722,61	7.178,58	0,00	0,00
Peón cualificado/a	3 o más	-	1	-	19.807,38	-	7.459,20	-	12.348,18	-	0,00
Peón cualificado/a	1 o 2 hijos/as	-	5	-	18.392,74	-	7.459,20	-	10.933,54	-	0,00
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A		8	42	11.863,91	14.361,30	6.141,30	6.612,62	5.722,61	7.748,68	0,00	0,00
Peón cualificado/a forestal	0 hijos/as	14	110	12.119,39	12.652,07	7.028,67	6.498,03	5.090,73	6.154,03	0,00	0,00
Peón cualificado/a forestal	1 o 2 hijos/as	-	3	-	18.793,59	-	7.459,20	-	11.334,39	-	0,00
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A FORESTAL		14	113	12.119,39	12.815,11	7.028,67	6.523,55	5.090,73	6.291,56	0,00	0,00
Peón cualificado/a mantenim.	0 hijos/as	7	100	10.599,35	15.898,90	5.730,43	7.129,49	4.868,93	8.769,41	0,00	0,00
Peón cualificado/a mantenim.	3 o más	-	2	-	18.751,43	-	7.459,20	-	11.292,23	-	0,00
Peón cualificado/a mantenim.	1 o 2 hijos/as	-	27	-	18.019,21	-	7.260,87	-	10.758,34	-	0,00
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A MANTENIM.		7	129	10.599,35	16.386,91	5.730,43	7.162,10	4.868,93	9.224,81	0,00	0,00
Peón ecoparque	0 hijos/as	3	13	3.582,07	8.435,76	3.582,07	5.146,20	0,00	3.289,56	0,00	0,00
TOTAL PEÓN ECOPARQUE		3	13	3.582,07	8.435,76	3.582,07	5.146,20	0,00	3.289,56	0,00	0,00
Peón residuos	0 hijos/as	67	124	14.162,43	13.985,56	6.336,39	5.948,95	7.826,04	8.036,61	0,00	0,00
Peón residuos	3 o más	3	1	19.289,45	21.594,94	7.459,20	7.459,20	11.830,25	14.135,74	0,00	0,00
Peón residuos	1 o 2 hijos/as	24	9	18.476,77	19.675,14	7.459,20	7.459,20	11.017,57	12.215,94	0,00	0,00
TOTAL PEÓN RESIDUOS		94	134	15.427,59	14.424,48	6.658,90	6.061,66	8.768,69	8.362,82	0,00	0,00
Secretario/a dirección	0 hijos/as	2	-	20.134,61	-	5.992,16	-	14.142,46	-	0,00	-
TOTAL SECRETARIO/A DIRECCIÓN		2	-	20.134,61	-	5.992,16	-	14.142,46	-	0,00	-
Subdirector/a general	0 hijos/as	-	2	-	26.585,69	-	10.113,72	-	16.471,98	-	0,00
TOTAL SUBDIRECTOR/A GENERAL		-	2	-	26.585,69	-	10.113,72	-	16.471,98	-	0,00

Técnico/a coordinador/a	1 o 2 hijos/as	1	-	35.908,66	-	15.082,68	-	20.825,98	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A COORDINADOR/A		1	-	35.908,66	-	15.082,68	-	20.825,98	-	0,00	-
Técnico/a jurídico/a	0 hijos/as	1	2	42.843,55	23.005,09	15.082,68	13.168,11	27.760,87	9.836,98	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A JURÍDICO/A		1	2	42.843,55	23.005,09	15.082,68	13.168,11	27.760,87	9.836,98	0,00	0,00
Técnico/a medio educación medioambiental	0 hijos/as	1	2	10.501,95	26.219,95	10.501,95	13.041,72	0,00	13.178,23	0,00	0,00
Técnico/a medio educación medioambiental	1 o 2 hijos/as	2	1	28.514,59	28.840,79	13.041,72	13.041,72	15.472,87	15.799,07	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A MEDIO EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL		3	3	22.510,38	27.093,56	12.195,13	13.041,72	10.315,25	14.051,84	0,00	0,00
Técnico/a superior educacion medioambiental	1 o 2 hijos/as	-	1	-	35.558,65	-	15.082,68	-	20.475,97	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A SUPERIOR EDUCACION MEDIOAMBIENTAL		-	1	-	35.558,65	-	15.082,68	-	20.475,97	-	0,00
Técnico/a	0 hijos/as	16	12	23.961,81	23.136,03	12.520,49	12.211,28	11.441,33	10.924,75	0,00	0,00
Técnico/a	3 o más	-	1	-	28.765,37	-	13.041,72	-	15.723,65	-	0,00
Técnico/a	1 o 2 hijos/as	3	-	30.050,13	-	13.041,72	-	17.008,41	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A		19	13	24.923,12	23.569,06	12.602,79	12.275,16	12.320,34	11.293,90	0,00	0,00
Técnico/a calidad	0 hijos/as	1	1	18.194,51	27.652,47	13.041,72	13.041,72	5.152,79	14.610,75	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A CALIDAD		1	1	18.194,51	27.652,47	13.041,72	13.041,72	5.152,79	14.610,75	0,00	0,00
Técnico/a centro recuperación	0 hijos/as	-	2	-	33.056,72	-	13.041,72	-	20.015,00	-	0,00
Técnico/a centro recuperación	1 o 2 hijos/as	1	1	31.134,56	13.664,42	13.041,72	13.041,72	18.092,84	622,70	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A CENTRO RECUPERACIÓN		1	3	31.134,56	26.592,62	13.041,72	13.041,72	18.092,84	13.550,90	0,00	0,00
Técnico/a coordinador/a equipo	0 hijos/as	1	-	28.248,04	-	13.041,72	-	15.206,32	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A COORDINADOR/A EQUIPO		1	-	28.248,04	-	13.041,72	-	15.206,32	-	0,00	-
Técnico/a de gestión	0 hijos/as	-	1	-	29.039,27	-	13.041,72	-	15.997,55	-	0,00

TOTAL TÉCNICO/A DE GESTIÓN		-	1	-	29.039,27	-	13.041,72	-	15.997,55	-	0,00
Técnico/a fauna catalogada	0 hijos/as	-	1	-	27.053,90	-	13.041,72	-	14.012,18	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A FAUNA CATALOGADA		-	1	-	27.053,90	-	13.041,72	-	14.012,18	-	0,00
Técnico/a informático/a	0 hijos/as	-	3	-	18.848,68	-	10.276,32	-	8.572,35	-	0,00
Técnico/a informático/a	1 o 2 hijos/as	-	1	-	29.928,89	-	13.041,72	-	16.887,17	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A		-	4	-	21.618,73	-	10.967,67	-	10.651,06	-	0,00
Técnico/a laboratorio	1 o 2 hijos/as	1	-	33.919,88	-	13.041,72	-	20.878,16	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A LABORATORIO		1	-	33.919,88	-	13.041,72	-	20.878,16	-	0,00	-
Técnico/a marca parques audito	0 hijos/as	3	1	15.667,19	25.124,39	12.180,83	13.041,72	3.486,35	12.082,67	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A MARCA PARQUES AUDITO		3	1	15.667,19	25.124,39	12.180,83	13.041,72	3.486,35	12.082,67	0,00	0,00
Técnico/a prevención y vigilancia	0 hijos/as	1	-	29.602,25	-	13.041,72	-	16.560,53	-	0,00	-
Técnico/a prevención y vigilancia	3 o más	-	1	-	44.698,85	-	13.041,72	-	31.657,13	-	0,00
Técnico/a prevención y vigilancia	1 o 2 hijos/as	1	-	40.665,01	-	13.041,72	-	27.623,29	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A PREVENCIÓN Y VIGILANCIA		2	1	35.133,63	44.698,85	13.041,72	13.041,72	22.091,91	31.657,13	0,00	0,00
Técnico/a prevención riesgos laborales	0 hijos/as	-	3	-	25.832,27	-	13.041,72	-	12.790,55	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES		-	3	-	25.832,27	-	13.041,72	-	12.790,55	-	0,00
Técnico/a procesado y análisis semillas	1 o 2 hijos/as	-	1	-	22.517,15	-	9.792,12	-	12.725,03	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A PROCESADO Y ANÁLISIS SEMILLAS		-	1	-	22.517,15	-	9.792,12	-	12.725,03	-	0,00
Técnico/a promoción	0 hijos/as	1	1	598,31	15.881,63	598,31	13.041,72	0,00	2.839,91	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A PROMOCIÓN		1	1	598,31	15.881,63	598,31	13.041,72	0,00	2.839,91	0,00	0,00
Técnico/a residuos	0 hijos/as	1	1	37.084,80	12.600,50	13.041,72	12.600,50	24.043,08	0,00	0,00	0,00

TOTAL TÉCNICO/A RESIDUOS		1	1	37.084,80	12.600,50	13.041,72	12.600,50	24.043,08	0,00	0,00	0,00
Técnico/a RR.HH	0 hijos/as	1	3	31.373,83	20.726,93	13.041,72	9.272,08	18.332,11	11.454,85	0,00	0,00
Técnico/a RR.HH	1 o 2 hijos/as	1	-	31.702,83	-	13.041,72	-	18.661,11	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A RR.HH		2	3	31.538,33	20.726,93	13.041,72	9.272,08	18.496,61	11.454,85	0,00	0,00
Técnico/a superior	0 hijos/as	42	28	20.410,76	19.588,64	12.485,19	11.083,51	7.925,57	8.505,13	0,00	0,00
Técnico/a superior	3 o más	1	-	43.475,64	-	15.082,68	-	28.392,96	-	0,00	-
Técnico/a superior	1 o 2 hijos/as	2	6	34.203,84	30.746,79	15.082,68	14.240,16	19.121,16	16.506,63	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A SUPERIOR		45	34	21.536,34	21.557,73	12.658,35	11.640,57	8.877,98	9.917,16	0,00	0,00
Técnico/a topografía	0 hijos/as	1	2	25.124,39	21.629,45	13.041,72	13.041,72	12.082,67	8.587,73	0,00	0,00
Técnico/a topografía	1 o 2 hijos/as	1	-	24.091,66	-	13.041,72	-	11.049,94	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A TOPOGRAFÍA		2	2	24.608,03	21.629,45	13.041,72	13.041,72	11.566,31	8.587,73	0,00	0,00
Técnico/a ut902	0 hijos/as	-	2	-	44.926,37	-	13.041,72	-	31.884,65	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A UT902		-	2	-	44.926,37	-	13.041,72	-	31.884,65	-	0,00
Veterinario/a	0 hijos/as	27	15	18.694,41	25.360,54	12.583,00	13.466,63	6.111,41	11.893,90	0,00	0,00
Veterinario/a	1 o 2 hijos/as	-	1	-	27.473,54	-	15.082,68	-	12.390,86	-	0,00
TOTAL VETERINARIO/A		27	16	18.694,41	25.492,60	12.583,00	13.567,64	6.111,41	11.924,96	0,00	0,00
Veterinario/a coordinad.provin	0 hijos/as	2	2	17.648,75	31.009,34	11.686,93	15.082,68	5.961,82	15.926,66	0,00	0,00
TOTAL VETERINARIO/A COORDINAD.PROVIN		2	2	17.648,75	31.009,34	11.686,93	15.082,68	5.961,82	15.926,66	0,00	0,00
Vigilante/a	0 hijos/as	46	97	12.226,55	13.043,09	6.427,95	6.619,14	5.798,60	6.423,95	0,00	0,00
Vigilante/a	3 o más	3	1	18.483,62	17.937,68	7.459,20	7.459,20	11.024,42	10.478,48	0,00	0,00
Vigilante/a	1 o 2 hijos/as	21	23	19.582,15	17.365,30	7.459,20	6.638,77	12.122,95	10.726,53	0,00	0,00

TOTAL VIGILANTE/A		70	121	14.701,39	13.905,12	6.781,52	6.629,82	7.919,87	7.275,30	0,00	0,00
Vigilante/a ambiental	0 hijos/as	1	-	22.960,72	-	9.792,12	-	13.168,60	-	0,00	-
TOTAL VIGILANTE/A AMBIENTAL		1	-	22.960,72	-	9.792,12	-	13.168,60	-	0,00	-
TOTAL GENERAL		679	1345	18.212,70	17.221,64	9.219,74	7.993,82	8.992,96	9.227,82	0,00	0,00

Anexo 2.2. Tabla diferencia salarial por puestos de trabajo y N.º de hijos/as.

Puestos // Rango de N° Hijos/as	% mujeres	Salario Base + Complementos	Salario Base	Complementos Salariales
Administrativo/a- 0 hijos/as	69%	-16%	2%	-40%
Administrativo/a- 3 o más	-	-	-	-
Administrativo/a- 1 o 2 hijos/as	64%	-19%	0%	-35%
TOTAL ADMINISTRATIVO/A	69%	-17%	2%	-38%
Analista - 0 hijos/as	59%	-33%	-19%	-50%
Analista - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL ANALISTA	65%	-39%	-23%	-60%
Analista de datos - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL ANALISTA DE DATOS	-	-	-	-
Analista fauna - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL ANALISTA FAUNA	-	-	-	-
Analista fitosanitario/a - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL ANALISTA FITOSANITARIO/A	-	-	-	-
Arquitecto/a - 0 hijos/as	75%	11%	12%	9%
TOTAL ARQUITECTO/A	75%	11%	12%	9%
Auditor/a interno/a - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL AUDITOR/A INTERNO/A	-	-	-	-
Auxiliar administrativo/a- 0 hijos/as	73%	-3%	-7%	2%
Auxiliar administrativo/a- 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-

TOTAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	82%	-31%	-12%	-55%
Auxiliar fitosanitarios/as - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL AUXILIAR FITOSANITARIOS/AS	-	-	-	-
Auxiliar laboratorio - 0 hijos/as	70%	15%	6%	22%
TOTAL AUXILIAR LABORATORIO	70%	15%	6%	22%
Auxiliar servicios - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL AUXILIAR SERVICIOS	-	-	-	-
Ayudante/a cualificado/a cuidado fauna - 0 hijos/as	17%	-8%	0%	-13%
Ayudante/a cualificado/a cuidado fauna - 1 o 2 hijos/as	50%	0%	0%	0%
TOTAL AYUDANTE/A CUALIFICADO/A CUIDADO FAUNA	25%	-6%	0%	-10%
Ayudante/a cuidado fauna - 0 hijos/as	22%	54%	5%	91%
Ayudante/a cuidado fauna - 1 o 2 hijos/as	50%	-1%	0%	-1%
TOTAL AYUDANTE/A CUIDADO FAUNA	27%	33%	3%	55%
Ayudante/a cuidado flora y fauna - 0 hijos/as	-	-	-	-
Ayudante/a cuidado flora y fauna - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL AYUDANTE/A CUIDADO FLORA Y FAUNA	-	-	-	-
Ayudante/a técnico/a administrativo/a - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL AYUDANTE/A TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A	-	-	-	-
Biólogo/a - 0 hijos/as	-	-	-	-
Biólogo/a - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL BIÓLOGO/A	50%	0%	0%	0%
Botánico/a - 0 hijos/as	-	-	-	-

TOTAL BOTÁNICO/A	-	-	-	-
Capataz/a - 0 hijos/as	16%	13%	4%	20%
Capataz/a - 3 o más	-	-	-	-
Capataz/a - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL CAPATAZ/A	13%	17%	5%	25%
Capataz/a coordinador/a biodiversidad - 0 hijos/as	-	-	-	-
Capataz/a coordinador/a biodiversidad - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL CAPATAZ/A COORDINADOR/A BIODIVERSIDAD	-	-	-	-
Capataz/a forestal - 0 hijos/as	9%	-27%	-13%	-40%
Capataz/a forestal - 3 o más	50%	-1%	0%	-1%
Capataz/a forestal - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL CAPATAZ/A FORESTAL	13%	-29%	-12%	-46%
Coordinador/a prev/vigi. - 0 hijos/as	33%	-15%	-15%	-15%
Coordinador/a prev/vigi. - 3 o más	-	-	-	-
Coordinador/a prev/vigi. - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL COORDINADOR/A PREV/VIGI.	20%	-6%	-7%	-5%
Coordinador/a apoyo técnico - 0 hijos/as	67%	-1%	0%	-1%
TOTAL COORDINADOR/A APOYO TÉCNICO	67%	-1%	0%	-1%
Coordinador/a informático/a - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL COORDINADOR/A INFORMÁTICO/A	-	-	-	-
Coordinador/a mant.máquinas-mo - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL COORDINADOR/A MANT.MÁQUINAS-MO	-	-	-	-

Coordinador/a ut902 - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL COORDINADOR/AUT902	-	-	-	-
Director/a general - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL DIRECTOR/A GENERAL	-	-	-	-
Diseñador/a gráfico/a - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL DISEÑADOR/A GRÁFICO/A	-	-	-	-
Documentalista - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL DOCUMENTALISTA	-	-	-	-
Economista - 0 hijos/as	50%	76%	51%	-
Economista - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL ECONOMISTA	67%	31%	26%	35%
Educador/a ambiental - 0 hijos/as	60%	15%	1%	34%
Educador/a ambiental - 3 o más	-	-	-	-
Educador/a ambiental - 1 o 2 hijos/as	33%	-3%	-4%	-2%
TOTAL EDUCADOR/A AMBIENTAL	56%	19%	4%	38%
Emisorista valència-alacant-castelló - 0 hijos/as	67%	0%	0%	0%
Emisorista valència-alacant-castelló - 1 o 2 hijos/as	75%	5%	0%	8%
TOTAL EMISORISTA VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ	68%	1%	0%	1%
Emisorista autonómico - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL EMISORISTA AUTONÓMICO	-	-	-	-
Encargado/a - 0 hijos/as	-	-	-	-
Encargado/a - 3 o más	-	-	-	-

Encargado/a - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL ENCARGADO/A	-	-	-	-
Encargado/a - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL ENCARGADO/A	-	-	-	-
Encargado/a forestal - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL ENCARGADO/A FORESTAL	-	-	-	-
Encargado/a planta residuos - 0 hijos/as	33%	-13%	0%	-19%
Encargado/a planta residuos - 3 o más	-	-	-	-
Encargado/a planta residuos - 1 o 2 hijos/as	40%	-1%	0%	-2%
TOTAL ENCARGADO/A PLANTA RESIDUOS	44%	-4%	0%	-5%
Especialista de mantenimi.y eq - 0 hijos/as	-	-	-	-
Especialista de mantenimi.y eq - 3 o más	-	-	-	-
TOTAL ESPECIALISTA DE MANTENIMI.Y EQ	-	-	-	-
Especialista mecanización documentación- 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL ESPECIALISTA MECANIZACION DOCU	-	-	-	-
Especialista microrreservas - 0 hijos/as	16%	-25%	-9%	-45%
Especialista microrreservas - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL ESPECIALISTA MICRORRESERVAS	15%	-19%	-7%	-34%
Guía medioambiental - 0 hijos/as	29%	-41%	-41%	-41%
Guía medioambiental - 1 o 2 hijos/as	50%	1%	0%	2%
TOTAL GUÍA MEDIOAMBIENTAL	30%	-42%	-39%	-45%
Guía-celador/a caza - 0 hijos/as	-	-	-	-

Guía-celador/a caza - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL GUÍA-CELADOR/A CAZA	-	-	-	-
I. Geodesia y cartografía - 0 hijos/as	60%	30%	21%	38%
TOTAL I. GEODESIA Y CARTOGRAFÍA	60%	30%	21%	38%
Ing.técnico/a agrícola - 0 hijos/as	53%	-7%	3%	-23%
Ing.técnico/a agrícola - 1 o 2 hijos/as	33%	9%	0%	16%
TOTAL ING.TÉCNICO/A AGRÍCOLA	50%	-1%	3%	-6%
Ing.técnico/a forestal - 0 hijos/as	26%	23%	14%	35%
TOTAL ING.TÉCNICO/A FORESTAL	26%	23%	14%	35%
Ing.técnico/a obras públicas - 0 hijos/as	56%	-6%	-6%	-6%
TOTAL ING.TÉCNICO/A OBRAS PÚBLICAS	56%	-6%	-6%	-6%
Ingen.técnico/a - 0 hijos/as	33%	-48%	-31%	-74%
TOTAL INGEN.TÉCNICO/A	33%	-48%	-31%	-74%
Ingeniero/a agrónomo/a - 0 hijos/as	64%	33%	19%	57%
TOTAL INGENIERO/A AGRÓNOMO/A	64%	33%	19%	57%
Ingeniero/a caminos,canales y - 0 hijos/as	36%	-28%	-25%	-35%
TOTAL INGENIERO/A CAMINOS,CANALES Y	36%	-28%	-25%	-35%
Ingeniero/a de montes - 0 hijos/as	64%	13%	9%	17%
TOTAL INGENIERO/A DE MONTES	64%	13%	9%	17%
Ingeniero/a industrial - 0 hijos/as	57%	16%	9%	25%
TOTAL INGENIERO/A INDUSTRIAL	57%	16%	9%	25%
Ingeniero/a químico/a - 0 hijos/as	80%	-1%	21%	-50%

TOTAL INGENIERO/A QUÍMICO/A	80%	-1%	21%	-50%
Ingeniero/a técnico/a telecomunicaciones - 0 hijos/as	86%	-192%	-105%	-
TOTAL INGENIERO/A TÉCNICO/A TELECOMUNICACIONES	86%	-192%	-105%	-
J.área asistencias técnicas - 0 hijos/as	-	-	-	-
J.área asistencias técnicas - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL J.ÁREA ASISTENCIAS TÉCNICAS	-	-	-	-
Jefe/a administrativo/a- 0 hijos/as	50%	-37%	0%	-59%
TOTAL JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	50%	-37%	0%	-59%
Jefe/a área de compras y servi - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA DE COMPRAS Y SERVI	-	-	-	-
Jefe/a área de sistemas de ges - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA DE SISTEMAS DE GES	-	-	-	-
Jefe/a área informática - 3 o más	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA INFORMÁTICA	-	-	-	-
Jefe/a área prevención riesgos laborales - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	-	-	-	-
Jefe/a área proyectos e ingeni - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA PROYECTOS E INGENI	-	-	-	-
Jefe/a de encargo - 0 hijos/as	17%	-4%	3%	-8%
Jefe/a de encargo - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A DE ENCARGO	11%	4%	4%	5%
Jefe/a de planta - 0 hijos/as	20%	-21%	0%	-44%

Jefe/a de planta - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A DE PLANTA	17%	-18%	-3%	-33%
Jefe/a departamento de recurso - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO DE RECURSO	-	-	-	-
Jefe/a departamento residuos - 0 hijos/as	-	-	-	-
Jefe/a departamento residuos - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO RESIDUOS	50%	-510%	-58%	-
Jefe/a departamento. De obras y proyec - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO. DE OBRAS Y PROYEC	-	-	-	-
Jefe/a departamento. De servicios - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO. DE SERVICIOS	-	-	-	-
Jefe/a departamento económico-financiero - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO ECONÓMICO-FINANCIERO	-	-	-	-
Jefe/a departamento jurídico - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO JURÍDICO	-	-	-	-
Jefe/a encargo e inspección ga - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A ENCARGO E INSPECCIÓN GA	-	-	-	-
Jefe/a gestión técnica - 0 hijos/as	-	-	-	-
Jefe/a gestión técnica - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A GESTIÓN TÉCNICA	-	-	-	-
Jefe/a mantenimiento plantas residuos - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A MANTENIMIENTO PLANTAS RESIDUOS	-	-	-	-

Jefe/a operaciones y c.técnico - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A OPERACIONES Y C.TÉCNICO	-	-	-	-
Jefe/a operativo de emergencia - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A OPERATIVO DE EMERGENCIA	-	-	-	-
Jefe/a proyecto - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A PROYECTO	-	-	-	-
Jefe/a técnico - 0 hijos/as	-	-	-	-
Jefe/a técnico - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A TÉCNICO	-	-	-	-
Licenciado/a en ciencias ambientales - 0 hijos/as	-	-	-	-
Licenciado/a en ciencias ambientales - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL LICENCIADO/A EN CIENCIAS AMBIENTALES	-	-	-	-
Licenciado/a en derecho - 0 hijos/as	60%	25%	16%	38%
TOTAL LICENCIADO/A EN DERECHO	60%	25%	16%	38%
Maquinista - 0 hijos/as	-	-	-	-
Maquinista - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL MAQUINISTA	-	-	-	-
Marinero/a guardapesca - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL MARINERO/A GUARDAPESCA	-	-	-	-
Marinero/a guardapesca y buceado - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL MARINERO/A GUARDAPESCA Y BUCEADO	-	-	-	-
Mecánico/a - 0 hijos/as	-	-	-	-

Mecánico/a - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL MECÁNICO/A	-	-	-	-
Oficial 1ª albañilería - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL OFICIAL 1ª ALBAÑILERÍA	-	-	-	-
Oficial 2ª selección envases - 0 hijos/as	-	-	-	-
Oficial 2ª selección envases - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL OFICIAL 2ª SELECCIÓN ENVASES	-	-	-	-
Oper.prev/vig. Motobomba - 0 hijos/as	11%	5%	-3%	12%
Oper.prev/vig. Motobomba - 3 o más	-	-	-	-
Oper.prev/vig. Motobomba - 1 o 2 hijos/as	14%	-26%	-12%	-38%
TOTAL OPER.PREV/VIG. MOTOBOMBA	11%	1%	-4%	5%
Oper.prev/vig. U.comarcal - 0 hijos/as	23%	-19%	-20%	-17%
Oper.prev/vig. U.comarcal - 3 o más	-	-	-	-
Oper.prev/vig. U.comarcal - 1 o 2 hijos/as	33%	4%	0%	7%
TOTAL OPER.PREV/VIG. U.COMARCAL	24%	-14%	-15%	-12%
Oper.prev/vig.polivalente - 0 hijos/as	25%	0%	5%	-5%
Oper.prev/vig.polivalente - 3 o más	-	-	-	-
Oper.prev/vig.polivalente - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL OPER.PREV/VIG.POLIVALENTE	20%	8%	7%	9%
Oper.prev/vigilancia - 0 hijos/as	25%	2%	0%	4%
Oper.prev/vigilancia - 3 o más	33%	-42%	0%	-108%
Oper.prev/vigilancia - 1 o 2 hijos/as	31%	0%	0%	0%

TOTAL OPER.PREV/VIGILANCIA	27%	-1%	-1%	-1%
Oper. Tco.informático/a - 0 hijos/as	29%	-15%	-13%	-17%
TOTAL OPER. TCO.INFORMÁTICO/A	29%	-15%	-13%	-17%
Patrón/a embarcación, guardapesca - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL PATRÓN/A EMBARCACIÓN, GUARDAPESCA	-	-	-	-
Peón agropecuario - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL PEÓN AGROPECUARIO	-	-	-	-
Peón albañilería - 0 hijos/as	-	-	-	-
Peón albañilería - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL PEÓN ALBAÑILERÍA	-	-	-	-
Peón cualificado/a - 0 hijos/as	18%	13%	5%	20%
Peón cualificado/a - 3 o más	-	-	-	-
Peón cualificado/a - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A	16%	17%	7%	26%
Peón cualificado/a forestal - 0 hijos/as	11%	4%	-8%	17%
Peón cualificado/a forestal - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A FORESTAL	11%	5%	-8%	19%
Peón cualificado/a mantenim. - 0 hijos/as	7%	33%	20%	44%
Peón cualificado/a mantenim. - 3 o más	-	-	-	-
Peón cualificado/a mantenim. - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A MANTENIM.	5%	35%	20%	47%
Peón ecoparque - 0 hijos/as	19%	58%	30%	-

TOTAL PEÓN ECOPARQUE	19%	58%	30%	-
Peón residuos - 0 hijos/as	35%	-1%	-7%	3%
Peón residuos - 3 o más	75%	11%	0%	16%
Peón residuos - 1 o 2 hijos/as	73%	6%	0%	10%
TOTAL PEÓN RESIDUOS	41%	-7%	-10%	-5%
Secretario/a dirección - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL SECRETARIO/A DIRECCIÓN	-	-	-	-
Subdirector/a general - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL SUBDIRECTOR/A GENERAL	-	-	-	-
Técnico/a coordinador/a - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A COORDINADOR/A	-	-	-	-
Técnico/a jurídico/a - 0 hijos/as	33%	-86%	-15%	-182%
TOTAL TÉCNICO/A JURÍDICO/A	33%	-86%	-15%	-182%
Técnico/a medio educación medioambiental - 0 hijos/as	33%	60%	19%	
Técnico/a medio educación medioambiental - 1 o 2 hijos/as	67%	1%	0%	2%
TOTAL TÉCNICO/A MEDIO EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL	50%	17%	6%	27%
Técnico/a superior educación medioambiental - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A SUPERIOR EDUCACION MEDIOAMBIENTAL	-	-	-	-
Técnico/a - 0 hijos/as	57%	-4%	-3%	-5%
Técnico/a - 3 o más	-	-	-	-
Técnico/a - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A	59%	-6%	-3%	-9%

Técnico/a calidad - 0 hijos/as	50%	34%	0%	65%
TOTAL TÉCNICO/A CALIDAD	50%	34%	0%	65%
Técnico/a centro recuperación - 0 hijos/as	-	-	-	-
Técnico/a centro recuperación - 1 o 2 hijos/as	50%	-128%	0%	-2806%
TOTAL TÉCNICO/A CENTRO RECUPERACIÓN	25%	-17%	0%	-34%
Técnico/a coordinador/a equipo - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A COORDINADOR/A EQUIPO	-	-	-	-
Técnico/a de gestión - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A DE GESTIÓN	-	-	-	-
Técnico/a fauna catalogada - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A FAUNA CATALOGADA	-	-	-	-
Técnico/a informático/a - 0 hijos/as	-	-	-	-
Técnico/a informático/a - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	-	-	-	-
Técnico/a laboratorio - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A LABORATORIO	-	-	-	-
Técnico/a marca parques audito - 0 hijos/as	75%	38%	7%	71%
TOTAL TÉCNICO/A MARCA PARQUES AUDITO	75%	38%	7%	71%
Técnico/a prevención y vigilancia - 0 hijos/as	-	-	-	-
Técnico/a prevención y vigilancia - 3 o más	-	-	-	-
Técnico/a prevención y vigilancia - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A PREVENCIÓN Y VIGILANCIA	67%	21%	0%	30%

Técnico/a prevención riesgos laborales - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	-	-	-	-
Técnico/a procesado y análisis semillas - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A PROCESADO Y ANÁLISIS SEMILLAS	-	-	-	-
Técnico/a promoción - 0 hijos/as	50%	96%	95%	-
TOTAL TÉCNICO/A PROMOCIÓN	50%	96%	95%	-
Técnico/a residuos - 0 hijos/as	50%	-194%	-4%	-
TOTAL TÉCNICO/A RESIDUOS	50%	-194%	-4%	-
Técnico/a RR.HH - 0 hijos/as	25%	-51%	-41%	-60%
Técnico/a RR.HH 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A RR.HH	40%	-52%	-41%	-61%
Técnico/a superior - 0 hijos/as	60%	-4%	-13%	7%
Técnico/a superior - 3 o más	-	-	-	-
Técnico/a superior - 1 o 2 hijos/as	25%	-11%	-6%	-16%
TOTAL TÉCNICO/A SUPERIOR	57%	0%	-9%	10%
Técnico/a topografía - 0 hijos/as	33%	-16%	0%	-41%
Técnico/a topografía - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A TOPOGRAFÍA	50%	-14%	0%	-35%
Técnico/a ut902 - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A UT902	-	-	-	-
Veterinario/a - 0 hijos/as	64%	26%	7%	49%
Veterinario/a - 1 o 2 hijos/as	-	-	-	-

TOTAL VETERINARIO/A	63%	27%	7%	49%
Veterinario/a coordinad.provin - 0 hijos/as	50%	43%	23%	63%
TOTAL VETERINARIO/A COORDINAD.PROVIN	50%	43%	23%	63%
Vigilante/a - 0 hijos/as	32%	6%	3%	10%
Vigilante/a - 3 o más	75%	-3%	0%	-5%
Vigilante/a - 1 o 2 hijos/as	48%	-13%	-12%	-13%
TOTAL VIGILANTE/A	37%	-6%	-2%	-9%
Vigilante/a ambiental - 0 hijos/as	-	-	-	-
TOTAL VIGILANTE/A AMBIENTAL	-	-	-	-
TOTAL GENERAL	34%	-6%	-15%	3%

Anexo 3.1. Tabla de Promedio de Retribución Normalizada, para Puestos y Tipos de Contrato.

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Tipo de Contrato											
		N.º personas		Salario Base € + Complementos €		Salario base €		Complementos Salariales €		Complementos No Salariales	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Administrativo/a	100	19	6	24.755,25	22.347,18	9.792,12	9.792,12	14.963,13	12.555,06	0,00	0,00
Administrativo/a	130	-	1	-	25.373,37	-	9.792,12	-	15.581,25	-	0,00
Administrativo/a	410	3	1	13.134,65	6.755,81	9.273,13	6.755,81	3.861,52	0,00	0,00	0,00
Administrativo/a	401	9	6	19.426,01	17.029,38	9.791,92	10.480,74	9.634,09	6.548,64	0,00	0,00
Administrativo/a	402	1	1	7.808,58	10.756,49	7.808,58	9.792,12	0,00	964,37	0,00	0,00
Administrativo/a	189	1	-	26.475,64	-	9.792,12	-	16.683,52	-	0,00	-
TOTAL ADMINISTRATIVO/A		33	15	21.784,00	18.609,67	9.684,78	9.865,15	12.099,22	8.744,52	0,00	0,00
Analista	100	5	-	20.194,38	-	9.792,12	-	10.402,26	-	0,00	-
Analista	200	1	-	20.764,48	-	10.486,29	-	10.278,19	-	0,00	-
Analista	410	1	1	18.830,95	14.739,07	9.792,12	9.792,12	9.038,83	4.946,95	0,00	0,00
Analista	401	5	3	18.816,13	21.224,96	9.792,12	9.792,12	9.024,01	11.432,84	0,00	0,00
Analista	402	1	2	61,36	4.105,99	61,36	4.105,99	0,00	0,00	0,00	0,00
Analista	420	-	1	-	4.368,08	-	4.368,08	-	0,00	-	0,00
TOTAL ANALISTA		13	7	18.054,57	12.999,14	9.097,00	7.392,65	8.957,57	5.606,49	0,00	0,00
Analista de datos	100	1	-	24.722,82	-	9.792,12	-	14.930,70	-	0,00	-
TOTAL ANALISTA DE DATOS		1	-	24.722,82	-	9.792,12	-	14.930,70	-	0,00	-
Analista fauna	100	-	2	-	27.913,34	-	11.416,92	-	16.496,42	-	0,00

TOTAL ANALISTA FAUNA		-	2	-	27.913,34	-	11.416,92	-	16.496,42	-	0,00
Analista fitosanitario/a	100	1	-	23.083,45	-	9.792,12	-	13.291,33	-	0,00	-
TOTAL ANALISTA FITOSANITARIO/A		1	-	23.083,45	-	9.792,12	-	13.291,33	-	0,00	-
Arquitecto/a	100	1	-	35.841,94	-	15.082,68	-	20.759,26	-	0,00	-
Arquitecto/a	401	2	1	15.667,41	25.124,39	9.618,39	13.041,72	6.049,02	12.082,67	0,00	0,00
TOTAL ARQUITECTO/A		3	1	22.392,25	25.124,39	11.439,82	13.041,72	10.952,43	12.082,67	0,00	0,00
Auditor/a interno/a	100	-	1	-	46.532,22	-	13.041,72	-	33.490,50	-	0,00
TOTAL AUDITOR/A INTERNO/A		-	1	-	46.532,22	-	13.041,72	-	33.490,50	-	0,00
Auxiliar administrativo/a	100	9	-	21.829,40	-	8.332,28	-	13.497,12	-	0,00	-
Auxiliar administrativo/a	401	5	3	9.689,35	13.312,27	7.437,72	7.182,87	2.251,62	6.129,40	0,00	0,00
TOTAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		14	3	17.493,67	13.312,27	8.012,80	7.182,87	9.480,87	6.129,40	0,00	0,00
Auxiliar fitosanitarios/as	100	1	-	19.990,80	-	8.149,80	-	11.841,00	-	0,00	-
TOTAL AUXILIAR FITOSANITARIOS/AS		1	-	19.990,80	-	8.149,80	-	11.841,00	-	0,00	-
Auxiliar laboratorio	100	2	-	14.770,33	-	8.149,80	-	6.620,53	-	0,00	-
Auxiliar laboratorio	410	10	6	16.643,28	17.766,46	7.830,38	8.149,80	8.812,90	9.616,66	0,00	0,00
Auxiliar laboratorio	401	2	-	8.313,71	-	6.471,16	-	1.842,55	-	0,00	-
TOTAL AUXILIAR LABORATORIO		14	6	15.185,78	17.766,46	7.681,84	8.149,80	7.503,94	9.616,66	0,00	0,00
Auxiliar servicios	100	1	-	19.870,81	-	7.459,20	-	12.411,61	-	0,00	-
Auxiliar servicios	189	1	-	18.726,29	-	7.459,20	-	11.267,09	-	0,00	-
TOTAL AUXILIAR SERVICIOS		2	-	19.298,55	-	7.459,20	-	11.839,35	-	0,00	-
Ayudante/a cualificado/a cuidado fauna	100	2	4	23.256,79	23.211,10	8.149,80	8.149,80	15.106,99	15.061,30	0,00	0,00
Ayudante/a cualificado/a cuidado fauna	410	-	1	-	17.636,63	-	8.149,80	-	9.486,83	-	0,00

Ayudante/a cualificado/a cuidado fauna	401	-	1	-	21.126,94	-	8.149,80	-	12.977,14	-	0,00
TOTAL AYUDANTE/A CUALIFICADO/A CUIDADO FAUNA		2	6	23.256,79	21.934,66	8.149,80	8.149,80	15.106,99	13.784,86	0,00	0,00
Ayudante/a cuidado fauna	100	2	7	21.179,02	22.412,83	8.149,80	8.848,65	13.029,22	13.564,18	0,00	0,00
Ayudante/a cuidado fauna	410	1	1	9.508,45	19.746,41	8.149,80	8.149,80	1.358,65	11.596,61	0,00	0,00
Ayudante/a cuidado fauna	401	3	8	8.324,86	16.082,91	7.477,74	7.389,24	847,13	8.693,67	0,00	0,00
TOTAL AYUDANTE/A CUIDADO FAUNA		6	16	12.806,85	19.081,22	7.813,77	8.075,27	4.993,08	11.005,95	0,00	0,00
Ayudante/a cuidado flora y fauna	100	-	1	-	20.181,09	-	8.149,80	-	12.031,29	-	0,00
Ayudante/a cuidado flora y fauna	410	-	1	-	17.619,39	-	8.149,80	-	9.469,59	-	0,00
Ayudante/a cuidado flora y fauna	401	-	1	-	12.677,58	-	8.149,80	-	4.527,78	-	0,00
TOTAL AYUDANTE/A CUIDADO FLORA Y FAUNA		-	3	-	16.826,02	-	8.149,80	-	8.676,22	-	0,00
Ayudante/a técnico/a administrativo/a	100	-	1	-	24.881,34	-	9.792,12	-	15.089,22	-	0,00
TOTAL AYUDANTE/A TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A		-	1	-	24.881,34	-	9.792,12	-	15.089,22	-	0,00
Biólogo/a	401	1	1	28.596,96	28.596,96	15.082,68	15.082,68	13.514,28	13.514,28	0,00	0,00
TOTAL BIÓLOGO/A		1	1	28.596,96	28.596,96	15.082,68	15.082,68	13.514,28	13.514,28	0,00	0,00
Botánico/a	100	1	-	30.839,24	-	15.082,68	-	15.756,56	-	0,00	-
TOTAL BOTÁNICO/A		1	-	30.839,24	-	15.082,68	-	15.756,56	-	0,00	-
Capataz/a	100	2	29	24.271,90	22.177,25	8.149,80	8.149,80	16.122,10	14.027,45	0,00	0,00
Capataz/a	410	4	23	13.900,01	16.027,37	6.505,97	7.186,00	7.394,04	8.841,37	0,00	0,00
Capataz/a	401	1	7	8.689,27	14.307,17	8.149,80	8.029,74	539,47	6.277,42	0,00	0,00
Capataz/a	402	2	1	13.685,76	8.789,35	7.934,25	8.149,80	5.751,51	639,55	0,00	0,00
TOTAL CAPATAZ/A		9	60	15.578,29	18.678,49	7.371,31	7.766,34	8.206,98	10.912,15	0,00	0,00
Capataz/a coordinador/a biodiversidad	100	-	1	-	25.014,70	-	8.149,80	-	16.864,90	-	0,00

Capataz/a coordinador/a biodiversidad	401	-	3	-	16.000,95	-	8.149,80	-	7.851,15	-	0,00
TOTAL CAPATAZ/A COORDINADOR/A BIODIVERSIDAD		-	4	-	18.254,39	-	8.149,80	-	10.104,59	-	0,00
Capataz/a forestal	100	-	4	-	20.299,82	-	8.149,80	-	12.150,02	-	0,00
Capataz/a forestal	410	2	16	19.109,45	14.597,63	8.149,80	6.943,55	10.959,65	7.654,08	0,00	0,00
Capataz/a forestal	401	1	7	15.694,83	12.837,64	8.149,80	7.384,09	7.545,03	5.453,55	0,00	0,00
Capataz/a forestal	402	2	6	20.400,47	13.137,11	8.149,80	7.282,84	12.250,67	5.854,27	0,00	0,00
TOTAL CAPATAZ/A FORESTAL		5	33	18.942,93	14.649,92	8.149,80	7.244,90	10.793,13	7.405,03	0,00	0,00
Coordinador/a prev/vigi.	100	2	10	27.580,84	27.876,90	8.149,80	8.149,80	19.431,04	19.727,10	0,00	0,00
Coordinador/a prev/vigi.	410	1	1	26.306,87	27.872,79	8.149,80	8.149,80	18.157,07	19.722,99	0,00	0,00
Coordinador/a prev/vigi.	402	-	1	-	1.723,47	-	1.723,47	-	0,00	-	0,00
TOTAL COORDINADOR/A PREV/VIGI.		3	12	27.156,18	25.697,11	8.149,80	7.614,27	19.006,38	18.082,83	0,00	0,00
Coordinador/aapoyo técnico	401	2	1	31.468,20	31.248,32	15.082,68	15.082,68	16.385,52	16.165,64	0,00	0,00
TOTAL COORDINADOR/A APOYO TÉCNICO		2	1	31.468,20	31.248,32	15.082,68	15.082,68	16.385,52	16.165,64	0,00	0,00
Coordinador/a informático/a	401	-	1	-	31.425,02	-	15.082,68	-	16.342,34	-	0,00
TOTAL COORDINADOR/A INFORMÁTICO/A		-	1	-	31.425,02	-	15.082,68	-	16.342,34	-	0,00
Coordinador/a mant.máquinas-mo	100	-	1	-	27.976,31	-	8.149,80	-	19.826,51	-	0,00
TOTAL COORDINADOR/A MANT.MÁQUINAS-MO		-	1	-	27.976,31	-	8.149,80	-	19.826,51	-	0,00
Coordinador/aut902	100	-	1	-	27.199,04	-	8.149,80	-	19.049,24	-	0,00
TOTAL COORDINADOR/AUT902		-	1	-	27.199,04	-	8.149,80	-	19.049,24	-	0,00
Director/a general	100	-	2	-	32.070,06	-	0,00	-	32.070,06	-	0,00
TOTAL DIRECTOR/A GENERAL		-	2	-	32.070,06	-	0,00	-	32.070,06	-	0,00
Diseñador/a gráfico/a	401	1	-	25.652,17	-	13.041,72	-	12.610,45	-	0,00	-

TOTAL DISEÑADOR/A GRÁFICO/A		1	-	25.652,17	-	13.041,72	-	12.610,45	-	0,00	-
Documentalista	401	-	1	-	25.188,55	-	13.041,72	-	12.146,83	-	0,00
TOTAL DOCUMENTALISTA		-	1	-	25.188,55	-	13.041,72	-	12.146,83	-	0,00
Economista	100	1	1	36.055,36	31.313,09	15.082,68	15.082,68	20.972,68	16.230,41	0,00	0,00
Economista	401	1	-	7.387,55	-	7.387,55	-	0,00	-	0,00	-
TOTAL ECONOMISTA		2	1	21.721,46	31.313,09	11.235,12	15.082,68	10.486,34	16.230,41	0,00	0,00
Educador/a ambiental	100	11	17	24.891,88	28.018,76	12.746,30	12.850,57	12.145,57	15.168,19	0,00	0,00
Educador/a ambiental	410	27	7	15.336,53	19.195,92	10.395,24	12.730,47	4.941,29	6.465,46	0,00	0,00
Educador/a ambiental	401	2	2	16.257,47	24.425,73	9.394,19	13.041,72	6.863,28	11.384,01	0,00	0,00
Educador/a ambiental	402	13	15	6.418,13	7.246,51	6.418,13	5.738,46	0,00	1.508,05	0,00	0,00
TOTAL EDUCADOR/A AMBIENTAL		53	41	15.166,93	18.737,55	9.869,90	10.237,40	5.297,03	8.500,15	0,00	0,00
Emisorista valència-alacant-castelló	100	12	5	24.465,27	24.122,17	7.459,20	7.459,20	17.006,07	16.662,97	0,00	0,00
Emisorista valència-alacant-castelló	410	-	1	-	24.846,48	-	7.459,20	-	17.387,28	-	0,00
Emisorista valència-alacant-castelló	300	1	-	19.190,56	-	7.459,20	-	11.731,36	-	0,00	-
TOTAL EMISORISTA VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ		13	6	24.059,52	24.242,89	7.459,20	7.459,20	16.600,32	16.783,69	0,00	0,00
Emisorista autonómico	100	-	1	-	21.917,80	-	8.149,80	-	13.768,00	-	0,00
TOTAL EMISORISTA AUTONÓMICO		-	1	-	21.917,80	-	8.149,80	-	13.768,00	-	0,00
Encargado/a	100	-	18	-	31.472,46	-	9.792,12	-	21.680,34	-	0,00
Encargado/a	401	-	2	-	18.691,06	-	9.792,12	-	8.898,94	-	0,00
TOTAL ENCARGADO/A		-	20	-	30.194,32	-	9.792,12	-	20.402,20	-	0,00
Encargado/a	100	1	-	23.726,98	-	9.792,12	-	13.934,86	-	0,00	-
TOTAL ENCARGADO/A		1	-	23.726,98	-	9.792,12	-	13.934,86	-	0,00	-

Encargado/a forestal	410	-	1	-	25.222,04	-	9.792,12	-	15.429,92	-	0,00
TOTAL ENCARGADO/A FORESTAL		-	1	-	25.222,04	-	9.792,12	-	15.429,92	-	0,00
Encargado/a planta residuos	100	4	5	27.079,30	26.130,03	8.149,80	8.149,80	18.929,50	17.980,23	0,00	0,00
TOTAL ENCARGADO/A PLANTA RESIDUOS		4	5	27.079,30	26.130,03	8.149,80	8.149,80	18.929,50	17.980,23	0,00	0,00
Especialista de mantenimi.y eq	100	-	1	-	28.828,78	-	8.149,80	-	20.678,98	-	0,00
Especialista de mantenimi.y eq	410	-	1	-	21.241,68	-	8.149,80	-	13.091,88	-	0,00
Especialista de mantenimi.y eq	402	-	1	-	3.921,47	-	3.921,47	-	0,00	-	0,00
TOTAL ESPECIALISTA DE MANTENIMI.Y EQ		-	3	-	17.997,31	-	6.740,36	-	11.256,95	-	0,00
Especialista mecanizacion docu	401	2	-	22.091,03	-	9.792,12	-	12.298,91	-	0,00	-
TOTAL ESPECIALISTA MECANIZACION DOCU		2	-	22.091,03	-	9.792,12	-	12.298,91	-	0,00	-
Especialista microrreservas	100	2	9	20.451,79	19.568,67	8.149,80	8.149,66	12.301,99	11.419,02	0,00	0,00
Especialista microrreservas	410	2	15	11.764,44	11.839,54	6.321,04	6.588,77	5.443,40	5.250,76	0,00	0,00
Especialista microrreservas	401	1	5	19.320,09	5.823,63	8.149,80	5.823,63	11.170,29	0,00	0,00	0,00
Especialista microrreservas	402	1	5	9.094,89	11.524,80	8.149,80	7.466,68	945,09	4.058,12	0,00	0,00
TOTAL ESPECIALISTA MICRORRESERVAS		6	34	15.474,57	12.954,51	7.540,21	7.018,53	7.934,36	5.935,98	0,00	0,00
Guía medioambiental	100	2	3	23.316,96	22.920,12	9.792,12	9.014,48	13.524,84	13.905,64	0,00	0,00
Guía medioambiental	410	2	1	12.883,82	20.952,52	9.792,12	9.792,12	3.091,70	11.160,40	0,00	0,00
Guía medioambiental	401	2	3	18.920,73	19.143,55	9.792,12	9.792,12	9.128,61	9.351,43	0,00	0,00
Guía medioambiental	402	1	9	3.138,65	3.962,21	3.138,65	3.962,21	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL GUÍA MEDIOAMBIENTAL		7	16	16.197,38	11.425,22	8.841,62	6.366,99	7.355,75	5.058,23	0,00	0,00
Guía-celador/a caza	100	-	5	-	20.505,92	-	8.149,80	-	12.356,12	-	0,00
Guía-celador/a caza	410	-	2	-	19.203,35	-	8.149,80	-	11.053,55	-	0,00
Guía-celador/a caza	401	-	8	-	6.922,08	-	5.943,56	-	978,53	-	0,00

TOTAL GUÍA-CELADOR/A CAZA		-	15	-	13.087,53	-	6.973,14	-	6.114,39	-	0,00
I. Geodesia y cartografía	100	1	1	32.438,64	34.990,08	15.082,68	15.082,68	17.355,96	19.907,40	0,00	0,00
I. Geodesia y cartografía	410	-	1	-	28.596,96	-	15.082,68	-	13.514,28	-	0,00
I. Geodesia y cartografía	401	2	-	16.987,39	-	10.230,25	-	6.757,14	-	0,00	-
TOTAL I. GEODESIA Y CARTOGRAFÍA		3	2	22.137,81	31.793,52	11.847,73	15.082,68	10.290,08	16.710,84	0,00	0,00
Ing.técnico/a agrícola	100	9	8	25.381,30	27.470,99	12.523,75	12.635,52	12.857,54	14.835,47	0,00	0,00
Ing.técnico/a agrícola	410	6	9	11.256,20	17.743,82	8.601,21	11.225,36	2.654,99	6.518,46	0,00	0,00
Ing.técnico/a agrícola	401	7	5	24.255,26	19.162,69	13.041,72	12.708,56	11.213,54	6.454,13	0,00	0,00
Ing.técnico/a agrícola	402	1	1	25.320,34	12.422,79	13.041,72	12.422,79	12.278,62	0,00	0,00	0,00
TOTAL ING.TÉCNICO/A AGRÍCOLA		23	23	21.351,13	21.204,28	11.680,64	12.090,35	9.670,49	9.113,94	0,00	0,00
Ing.técnico/a forestal	100	2	5	27.814,37	30.284,05	13.041,72	13.041,72	14.772,65	17.242,33	0,00	0,00
Ing.técnico/a forestal	410	4	7	17.332,58	24.585,01	10.791,68	12.216,21	6.540,90	12.368,79	0,00	0,00
Ing.técnico/a forestal	401	2	12	11.736,31	20.788,12	9.684,73	13.041,72	2.051,58	7.746,40	0,00	0,00
Ing.técnico/a forestal	402	-	1	-	1.884,31	-	1.884,31	-	0,00	-	0,00
Ing.técnico/a forestal	420	1	1	5.234,24	5.234,24	5.234,24	5.234,24	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL ING.TÉCNICO/A FORESTAL		9	26	17.073,99	22.311,20	10.428,21	12.090,05	6.645,78	10.221,16	0,00	0,00
Ing.técnico/a obras públicas	410	1	1	26.098,66	25.634,75	13.041,72	13.041,72	13.056,94	12.593,03	0,00	0,00
Ing.técnico/a obras públicas	401	4	2	17.782,75	10.670,73	11.330,06	9.002,81	6.452,70	1.667,93	0,00	0,00
Ing.técnico/a obras públicas	402	-	1	-	26.334,42	-	13.041,72	-	13.292,70	-	0,00
TOTAL ING.TÉCNICO/A OBRAS PÚBLICAS		5	4	19.445,93	18.327,66	11.672,39	11.022,26	7.773,55	7.305,40	0,00	0,00
Ingen.técnico/a	100	-	1	-	27.447,82	-	15.082,68	-	12.365,14	-	0,00
Ingen.técnico/a	401	2	3	23.944,82	12.471,20	13.041,72	8.250,95	10.903,10	4.220,25	0,00	0,00

TOTAL INGEN.TÉCNICO/A		2	4	23.944,82	16.215,36	13.041,72	9.958,88	10.903,10	6.256,48	0,00	0,00
Ingeniero/a agrónomo/a	100	1	1	31.282,50	31.211,36	15.082,68	15.082,68	16.199,82	16.128,68	0,00	0,00
Ingeniero/a agrónomo/a	410	1	-	2.898,26	-	2.898,26	-	0,00	-	0,00	-
Ingeniero/a agrónomo/a	401	5	3	12.331,57	16.827,10	11.033,45	12.212,91	1.298,12	4.614,19	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A AGRÓNOMO/A		7	4	13.691,23	20.423,16	10.449,74	12.930,35	3.241,49	7.492,81	0,00	0,00
Ingeniero/a caminos, canales y	401	4	7	20.720,93	16.133,21	13.778,25	10.986,73	6.942,68	5.146,48	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A CAMINOS,CANALES Y		4	7	20.720,93	16.133,21	13.778,25	10.986,73	6.942,68	5.146,48	0,00	0,00
Ingeniero/a de montes	100	1	2	33.882,24	18.648,67	15.082,68	10.480,10	18.799,56	8.168,57	0,00	0,00
Ingeniero/a de montes	410	7	5	16.117,64	26.149,98	10.249,39	15.082,68	5.868,25	11.067,30	0,00	0,00
Ingeniero/a de montes	401	6	1	25.696,64	28.596,96	15.082,68	15.082,68	10.613,96	13.514,28	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A DE MONTES		14	8	21.491,83	24.580,52	12.666,04	13.932,04	8.825,79	10.648,49	0,00	0,00
Ingeniero/a industrial	401	4	3	22.071,10	26.321,02	13.685,22	15.082,68	8.385,87	11.238,34	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A INDUSTRIAL		4	3	22.071,10	26.321,02	13.685,22	15.082,68	8.385,87	11.238,34	0,00	0,00
Ingeniero/a químico/a	401	4	1	22.083,32	21.852,99	11.930,24	15.082,68	10.153,08	6.770,31	0,00	0,00
TOTAL INGENIERO/A QUÍMICO/A		4	1	22.083,32	21.852,99	11.930,24	15.082,68	10.153,08	6.770,31	0,00	0,00
Ingeniero/a técnico/a telecomunicaciones	401	5	-	20.587,38	-	14.358,80	-	6.228,58	-	0,00	-
Ingeniero/a técnico/a telecomunicaciones	501	1	-	1.309,58	-	1.309,58	-	0,00	-	0,00	-
Ingeniero/a técnico/a telecomunicaciones	420	-	1	-	5.957,70	-	5.957,70	-	0,00	-	0,00
TOTAL INGENIERO/A TÉCNICO/A TELECOMUNICACIONES		6	1	17.374,41	5.957,70	12.183,93	5.957,70	5.190,48	0,00	0,00	0,00
J.área asistencias técnicas	100	-	2	-	40.642,05	-	13.041,72	-	27.600,33	-	0,00
TOTAL J.ÁREA ASISTENCIAS TÉCNICAS		-	2	-	40.642,05	-	13.041,72	-	27.600,33	-	0,00
Jefe/a administrativo/a	100	1	1	37.295,66	27.142,80	9.792,12	9.792,12	27.503,54	17.350,68	0,00	0,00

TOTAL JEFE/A ADMINISTRATIVO/A		1	1	37.295,66	27.142,80	9.792,12	9.792,12	27.503,54	17.350,68	0,00	0,00
Jefe/a área de compras y servi	100	-	1	-	48.078,43	-	15.082,68	-	32.995,75	-	0,00
TOTAL JEFE/A ÁREA DE COMPRAS Y SERVI		-	1	-	48.078,43	-	15.082,68	-	32.995,75	-	0,00
Jefe/a área de sistemas de ges	100	-	1	-	45.825,76	-	13.041,72	-	32.784,04	-	0,00
TOTAL JEFE/A ÁREA DE SISTEMAS DE GES		-	1	-	45.825,76	-	13.041,72	-	32.784,04	-	0,00
Jefe/a área informática	100	1	-	45.008,89	-	15.082,68	-	29.926,21	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A ÁREA INFORMÁTICA		1	-	45.008,89	-	15.082,68	-	29.926,21	-	0,00	-
Jefe/a área prevención riesgos laborales	100	1	-	39.669,73	-	13.041,72	-	26.628,01	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A ÁREA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES		1	-	39.669,73	-	13.041,72	-	26.628,01	-	0,00	-
Jefe/a área proyectos e ingeni	100	-	1	-	47.675,85	-	15.082,68	-	32.593,17	-	0,00
TOTAL JEFE/A ÁREA PROYECTOS E INGENI		-	1	-	47.675,85	-	15.082,68	-	32.593,17	-	0,00
Jefe/a de encargo	100	1	6	35.551,56	41.273,83	13.041,72	14.402,36	22.509,84	26.871,47	0,00	0,00
Jefe/a de encargo	410	-	1	-	6.778,87	-	6.778,87	-	0,00	-	0,00
Jefe/a de encargo	189	-	1	-	42.828,60	-	15.082,68	-	27.745,92	-	0,00
TOTAL JEFE/A DE ENCARGO		1	8	35.551,56	37.156,31	13.041,72	13.534,46	22.509,84	23.621,84	0,00	0,00
Jefe/a de planta	100	1	3	34.367,84	32.932,48	15.082,68	14.402,36	19.285,16	18.530,12	0,00	0,00
Jefe/a de planta	410	-	1	-	31.420,53	-	15.082,68	-	16.337,85	-	0,00
Jefe/a de planta	402	-	1	-	15.674,48	-	15.082,68	-	591,80	-	0,00
TOTAL JEFE/A DE PLANTA		1	5	34.367,84	29.178,49	15.082,68	14.674,49	19.285,16	14.504,00	0,00	0,00
Jefe/a departamento de recurso	100	-	1	-	46.161,99	-	15.082,68	-	31.079,31	-	0,00
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO DE RECURSO		-	1	-	46.161,99	-	15.082,68	-	31.079,31	-	0,00
Jefe/a departamento residuos	100	1	-	50.394,40	-	13.041,72	-	37.352,68	-	0,00	-

Jefe/a departamento residuos	410	-	1	-	8.256,38	-	8.256,38	-	0,00	-	0,00
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO RESIDUOS		1	1	50.394,40	8.256,38	13.041,72	8.256,38	37.352,68	0,00	0,00	0,00
Jefe/a departamento. De obras y proyec	100	-	2	-	47.232,88	-	15.082,68	-	32.150,20	-	0,00
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO. DE OBRAS Y PROYEC		-	2	-	47.232,88	-	15.082,68	-	32.150,20	-	0,00
Jefe/a departamento. De servicios	100	1	-	51.285,96	-	15.082,68	-	36.203,28	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO. DE SERVICIOS		1	-	51.285,96	-	15.082,68	-	36.203,28	-	0,00	-
Jefe/a departamento económico-financiero	100	-	1	-	51.292,06	-	15.082,68	-	36.209,38	-	0,00
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO ECONÓMICO-FINANCIERO		-	1	-	51.292,06	-	15.082,68	-	36.209,38	-	0,00
Jefe/a departamento jurídico	100	1	-	53.346,39	-	15.082,68	-	38.263,71	-	0,00	-
Jefe/a departamento jurídico	410	1	-	6.558,61	-	6.558,61	-	0,00	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO JURÍDICO		2	-	29.952,50	-	10.820,65	-	19.131,86	-	0,00	-
Jefe/a encargo e inspección ga	100	-	1	-	39.245,68	-	13.041,72	-	26.203,96	-	0,00
TOTAL JEFE/A ENCARGO E INSPECCIÓN GA		-	1	-	39.245,68	-	13.041,72	-	26.203,96	-	0,00
Jefe/a gestión técnica	100	-	1	-	37.441,24	-	13.041,72	-	24.399,52	-	0,00
Jefe/a gestión técnica	410	-	1	-	3.397,45	-	3.397,45	-	0,00	-	0,00
TOTAL JEFE/A GESTIÓN TÉCNICA		-	2	-	20.419,35	-	8.219,59	-	12.199,76	-	0,00
Jefe/a mantenimiento plantas residuos	410	-	1	-	31.216,07	-	13.041,72	-	18.174,35	-	0,00
TOTAL JEFE/A MANTENIMIENTO PLANTAS RESIDUOS		-	1	-	31.216,07	-	13.041,72	-	18.174,35	-	0,00
Jefe/a operaciones y c.técnico	100	1	-	30.364,80	-	15.082,68	-	15.282,12	-	0,00	-
TOTAL JEFE/A OPERACIONES Y C.TÉCNICO		1	-	30.364,80	-	15.082,68	-	15.282,12	-	0,00	-
Jefe/a operativo de emergencia	100	-	1	-	50.788,37	-	13.041,72	-	37.746,65	-	0,00
TOTAL JEFE/A OPERATIVO DE EMERGENCIA		-	1	-	50.788,37	-	13.041,72	-	37.746,65	-	0,00

Jefe/a proyecto	100	-	1	-	35.738,90	-	15.082,68	-	20.656,22	-	0,00
TOTAL JEFE/A PROYECTO		-	1	-	35.738,90	-	15.082,68	-	20.656,22	-	0,00
Jefe/a técnico	100	-	2	-	36.870,48	-	15.082,68	-	21.787,80	-	0,00
TOTAL JEFE/A TÉCNICO		-	2	-	36.870,48	-	15.082,68	-	21.787,80	-	0,00
Licenciado/a en ciencias ambientales	100	3	-	32.456,28	-	15.082,68	-	17.373,60	-	0,00	-
Licenciado/a en ciencias ambientales	410	1	-	28.590,93	-	15.082,68	-	13.508,25	-	0,00	-
Licenciado/a en ciencias ambientales	401	2	-	21.249,23	-	15.082,68	-	6.166,55	-	0,00	-
TOTAL LICENCIADO/A EN CIENCIAS AMBIENTALES		6	-	28.076,37	-	15.082,68	-	12.993,69	-	0,00	-
Licenciado/a en derecho	100	1	1	27.748,44	31.388,60	15.082,68	15.082,68	12.665,76	16.305,92	0,00	0,00
Licenciado/a en derecho	401	1	1	22.228,38	19.938,23	15.082,68	15.082,68	7.145,70	4.855,55	0,00	0,00
Licenciado/a en derecho	402	1	-	7.836,25	-	7.836,25	-	0,00	-	0,00	-
TOTAL LICENCIADO/A EN DERECHO		3	2	19.271,02	25.663,42	12.667,20	15.082,68	6.603,82	10.580,74	0,00	0,00
Maquinista	100	-	3	-	21.459,98	-	7.459,20	-	14.000,78	-	0,00
TOTAL MAQUINISTA		-	3	-	21.459,98	-	7.459,20	-	14.000,78	-	0,00
Marinero/a guardapesca	410	-	1	-	18.515,89	-	8.149,80	-	10.366,09	-	0,00
TOTAL MARINERO/A GUARDAPESCA		-	1	-	18.515,89	-	8.149,80	-	10.366,09	-	0,00
Marinero/a guardapesca y buceado	401	-	1	-	20.703,07	-	8.149,80	-	12.553,27	-	0,00
TOTAL MARINERO/A GUARDAPESCA Y BUCEADO		-	1	-	20.703,07	-	8.149,80	-	12.553,27	-	0,00
Mecánico/a	100	-	5	-	24.397,57	-	8.149,80	-	16.247,77	-	0,00
Mecánico/a	410	-	2	-	21.257,84	-	8.149,80	-	13.108,04	-	0,00
Mecánico/a	402	-	1	-	13.206,97	-	8.149,80	-	5.057,17	-	0,00
TOTAL MECÁNICO/A		-	8	-	22.213,81	-	8.149,80	-	14.064,01	-	0,00

Oficial 1ª albañilería	410	-	1	-	18.808,33	-	8.149,80	-	10.658,53	-	0,00
Oficial 1ª albañilería	401	-	9	-	18.811,59	-	8.149,80	-	10.661,79	-	0,00
TOTAL OFICIAL 1ª ALBAÑILERÍA		-	10	-	18.811,26	-	8.149,80	-	10.661,46	-	0,00
Oficial 2ª selección envases	100	2	-	20.699,42	-	8.149,80	-	12.549,62	-	0,00	-
TOTAL OFICIAL 2ª SELECCIÓN ENVASES		2	-	20.699,42	-	8.149,80	-	12.549,62	-	0,00	-
Oper. prev/vig. Motobomba	410	4	13	13.085,13	13.355,48	7.123,48	7.158,79	5.961,65	6.196,69	0,00	0,00
Oper. prev/vig. Motobomba	300	2	31	17.106,88	15.972,04	7.459,20	7.299,95	9.647,68	8.672,09	0,00	0,00
Oper. prev/vig. Motobomba	510	-	3	-	4.350,06	-	2.780,80	-	1.569,25	-	0,00
TOTAL OPER. PREV/VIG. MOTOBOMBA		6	47	14.425,71	14.506,48	7.235,39	6.972,45	7.190,32	7.534,03	0,00	0,00
Oper. prev/vig. U.comarcal	410	5	15	15.522,26	11.906,34	8.257,05	6.308,33	7.265,21	5.598,01	0,00	0,00
Oper. prev/vig. U.comarcal	300	4	12	16.955,52	16.920,04	7.459,20	7.459,20	9.496,32	9.460,84	0,00	0,00
Oper. prev/vig. U.comarcal	510	-	1	-	16.198,96	-	7.459,20	-	8.739,76	-	0,00
TOTAL OPER. PREV/VIG. U.COMARCAL		9	28	16.159,26	14.208,38	7.902,45	6.842,67	8.256,81	7.365,72	0,00	0,00
Oper. prev/vig. polivalente	100	4	12	19.984,74	19.925,95	7.459,20	7.459,20	12.525,54	12.466,75	0,00	0,00
Oper. prev/vig. polivalente	410	-	11	-	13.818,52	-	6.976,50	-	6.842,01	-	0,00
Oper. prev/vig. polivalente	402	2	1	5.329,72	3.015,87	4.718,48	3.015,87	611,24	0,00	0,00	0,00
TOTAL OPER. PREV/VIG. POLIVALENTE		6	24	15.099,73	16.422,12	6.545,63	7.052,83	8.554,10	9.369,30	0,00	0,00
Oper. prev/vigilancia	410	13	36	11.855,74	11.062,94	6.069,74	6.256,50	5.786,00	4.806,44	0,00	0,00
Oper. prev/vigilancia	300	27	66	16.169,50	17.069,03	7.459,20	7.459,20	8.710,30	9.609,83	0,00	0,00
Oper. prev/vigilancia	389	-	2	-	17.339,44	-	7.459,20	-	9.880,24	-	0,00
Oper. prev/vigilancia	401	-	3	-	16.314,64	-	7.459,20	-	8.855,44	-	0,00
Oper. prev/vigilancia	402	1	3	17.363,14	5.668,29	7.459,20	3.824,52	9.903,94	1.843,78	0,00	0,00

Oper.prev/vigilancia	510	1	3	5.051,91	5.170,28	5.051,91	5.080,61	0,00	89,68	0,00	0,00
Oper.prev/vigilancia	501	-	1	-	9.038,68	-	7.459,20	-	1.579,48	-	0,00
TOTAL OPER.PREV/VIGILANCIA		42	114	14.598,00	14.473,68	6.971,81	6.921,16	7.626,19	7.552,52	0,00	0,00
Oper. Tco.informático/a	100	1	4	24.729,58	24.799,90	9.792,12	9.792,12	14.937,46	15.007,78	0,00	0,00
Oper. Tco.informático/a	410	1	-	22.986,25	-	9.792,12	-	13.194,13	-	0,00	-
Oper. Tco.informático/a	420	-	1	-	4.309,68	-	4.309,68	-	0,00	-	0,00
TOTAL OPER. TCO.INFORMÁTICO/A		2	5	23.857,92	20.701,85	9.792,12	8.695,63	14.065,80	12.006,22	0,00	0,00
Patrón/a embarcación, guardapesca	401	-	1	-	22.251,44	-	8.149,80	-	14.101,64	-	0,00
TOTAL PATRÓN/A EMBARCACIÓN, GUARDAPESCA		-	1	-	22.251,44	-	8.149,80	-	14.101,64	-	0,00
Peón agropecuario	401	-	2	-	18.376,03	-	7.459,20	-	10.916,83	-	0,00
Peón agropecuario	402	-	1	-	3.724,54	-	3.724,54	-	0,00	-	0,00
TOTAL PEÓN AGROPECUARIO		-	3	-	13.492,20	-	6.214,31	-	7.277,88	-	0,00
Peón albañilería	410	-	1	-	8.144,54	-	7.459,20	-	685,34	-	0,00
Peón albañilería	401	-	11	-	15.870,45	-	7.004,36	-	8.866,09	-	0,00
TOTAL PEÓN ALBAÑILERÍA		-	12	-	15.226,63	-	7.042,26	-	8.184,36	-	0,00
Peón cualificado/a	100	-	12	-	17.039,29	-	7.277,22	-	9.762,07	-	0,00
Peón cualificado/a	410	2	17	16.211,95	12.710,12	7.459,20	5.759,72	8.752,75	6.950,40	0,00	0,00
Peón cualificado/a	401	5	13	11.892,45	14.048,53	6.237,38	7.114,46	5.655,08	6.934,07	0,00	0,00
Peón cualificado/a	402	1	-	3.025,10	-	3.025,10	-	0,00	-	0,00	-
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A		8	42	11.863,91	14.361,30	6.141,30	6.612,62	5.722,61	7.748,68	0,00	0,00
Peón cualificado/a forestal	100	1	21	18.272,07	18.212,58	7.459,20	7.459,20	10.812,87	10.753,38	0,00	0,00
Peón cualificado/a forestal	410	3	35	13.939,92	14.209,54	7.073,76	6.617,01	6.866,16	7.592,53	0,00	0,00

Peón cualificado/a forestal	401	6	34	10.754,62	8.777,28	6.647,34	5.995,17	4.107,28	2.782,11	0,00	0,00
Peón cualificado/a forestal	402	4	23	11.262,99	11.734,03	7.459,20	6.308,13	3.803,79	5.425,90	0,00	0,00
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A FORESTAL		14	113	12.119,39	12.815,11	7.028,67	6.523,55	5.090,73	6.291,56	0,00	0,00
Peón cualificado/a mantenim.	100	1	68	18.845,62	17.953,41	7.459,20	7.339,04	11.386,42	10.614,37	0,00	0,00
Peón cualificado/a mantenim.	410	5	50	7.531,09	14.861,60	5.038,92	6.876,92	2.492,17	7.984,67	0,00	0,00
Peón cualificado/a mantenim.	401	1	7	17.694,43	14.856,77	7.459,20	7.310,49	10.235,23	7.546,27	0,00	0,00
Peón cualificado/a mantenim.	402	-	4	-	11.500,67	-	7.459,20	-	4.041,47	-	0,00
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A MANTENIM.		7	129	10.599,35	16.386,91	5.730,43	7.162,10	4.868,93	9.224,81	0,00	0,00
Peón ecoparque	401	-	6	-	13.810,10	-	6.799,35	-	7.010,75	-	0,00
Peón ecoparque	402	3	6	3.582,07	3.355,51	3.582,07	3.238,88	0,00	116,62	0,00	0,00
Peón ecoparque	502	-	1	-	6.671,20	-	6.671,20	-	0,00	-	0,00
TOTAL PEÓN ECOPARQUE		3	13	3.582,07	8.435,76	3.582,07	5.146,20	0,00	3.289,56	0,00	0,00
Peón residuos	100	60	56	19.023,69	20.082,15	7.455,82	7.372,52	11.567,87	12.709,63	0,00	0,00
Peón residuos	200	1	-	10.576,35	-	7.459,20	-	3.117,15	-	0,00	-
Peón residuos	410	16	44	10.780,05	14.488,56	5.541,04	6.466,69	5.239,01	8.021,87	0,00	0,00
Peón residuos	401	2	1	14.722,25	9.629,48	7.459,20	7.459,20	7.263,05	2.170,28	0,00	0,00
Peón residuos	402	14	32	5.992,98	4.909,57	4.292,43	3.230,00	1.700,55	1.679,57	0,00	0,00
Peón residuos	510	1	-	12.369,28	-	7.459,20	-	4.910,08	-	0,00	-
Peón residuos	501	-	1	-	4.047,70	-	4.047,70	-	0,00	-	0,00
TOTAL PEÓN RESIDUOS		94	134	15.427,59	14.424,48	6.658,90	6.061,66	8.768,69	8.362,82	0,00	0,00
Secretario/a dirección	100	1	-	38.077,03	-	9.792,12	-	28.284,91	-	0,00	-
Secretario/a dirección	410	1	-	2.192,19	-	2.192,19	-	0,00	-	0,00	-

TOTAL SECRETARIO/A DIRECCIÓN		2		20.134,61		5.992,16		14.142,46		0,00	
Subdirector/a general	100	-	2	-	26.585,69	-	10.113,72	-	16.471,98	-	0,00
TOTAL SUBDIRECTOR/A GENERAL		-	2	-	26.585,69	-	10.113,72	-	16.471,98	-	0,00
Técnico/a coordinador/a	100	1	-	35.908,66	-	15.082,68	-	20.825,98	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A COORDINADOR/A		1	-	35.908,66	-	15.082,68	-	20.825,98	-	0,00	-
Técnico/a jurídico/a	100	1	1	42.843,55	34.756,64	15.082,68	15.082,68	27.760,87	19.673,96	0,00	0,00
Técnico/a jurídico/a	410	-	1	-	11.253,54	-	11.253,54	-	0,00	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A JURÍDICO/A		1	2	42.843,55	23.005,09	15.082,68	13.168,11	27.760,87	9.836,98	0,00	0,00
Técnico/a medio educación medioambiental	100	2	2	28.514,59	28.128,78	13.041,72	13.041,72	15.472,87	15.087,06	0,00	0,00
Técnico/a medio educación medioambiental	410	-	1	-	25.023,13	-	13.041,72	-	11.981,41	-	0,00
Técnico/a medio educación medioambiental	402	1	-	10.501,95	-	10.501,95	-	0,00	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A MEDIO EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL		3	3	22.510,38	27.093,56	12.195,13	13.041,72	10.315,25	14.051,84	0,00	0,00
Técnico/a superior educacion medioambiental	100	-	1	-	35.558,65	-	15.082,68	-	20.475,97	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A SUPERIOR EDUCACION MEDIOAMBIENTAL		-	1	-	35.558,65	-	15.082,68	-	20.475,97	-	0,00
Técnico/a	100	6	8	30.856,62	29.529,87	13.041,72	13.041,72	17.814,90	16.488,15	0,00	0,00
Técnico/a	410	3	1	16.121,71	14.237,15	12.183,98	13.041,72	3.937,73	1.195,43	0,00	0,00
Técnico/a	401	8	4	25.868,48	13.980,41	13.296,84	10.550,40	12.571,64	3.430,01	0,00	0,00
Técnico/a	139	1	-	27.852,41	-	13.041,72	-	14.810,69	-	0,00	-
Técnico/a	420	1	-	5.234,24	-	5.234,24	-	0,00	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A		19	13	24.923,12	23.569,06	12.602,79	12.275,16	12.320,34	11.293,90	0,00	0,00
Técnico/a calidad	100	-	1	-	27.652,47	-	13.041,72	-	14.610,75	-	0,00
Técnico/a calidad	410	1	-	18.194,51	-	13.041,72	-	5.152,79	-	0,00	-

TOTAL TÉCNICO/A CALIDAD		1	1	18.194,51	27.652,47	13.041,72	13.041,72	5.152,79	14.610,75	0,00	0,00
Técnico/a centro recuperación	100	1	3	31.134,56	26.592,62	13.041,72	13.041,72	18.092,84	13.550,90	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A CENTRO RECUPERACIÓN		1	3	31.134,56	26.592,62	13.041,72	13.041,72	18.092,84	13.550,90	0,00	0,00
Técnico/a coordinador/a equipo	100	1	-	28.248,04	-	13.041,72	-	15.206,32	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A COORDINADOR/A EQUIPO		1	-	28.248,04	-	13.041,72	-	15.206,32	-	0,00	-
Técnico/a de gestión	100	-	1	-	29.039,27	-	13.041,72	-	15.997,55	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A DE GESTIÓN		-	1	-	29.039,27	-	13.041,72	-	15.997,55	-	0,00
Técnico/a fauna catalogada	100	-	1	-	27.053,90	-	13.041,72	-	14.012,18	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A FAUNA CATALOGADA		-	1	-	27.053,90	-	13.041,72	-	14.012,18	-	0,00
Técnico/a informático/a	100	-	1	-	29.928,89	-	13.041,72	-	16.887,17	-	0,00
Técnico/a informático/a	410	-	1	-	26.165,75	-	13.041,72	-	13.124,03	-	0,00
Técnico/a informático/a	401	-	2	-	15.190,14	-	8.893,63	-	6.296,52	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A		-	4	-	21.618,73	-	10.967,67	-	10.651,06	-	0,00
Técnico/a laboratorio	100	1	-	33.919,88	-	13.041,72	-	20.878,16	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A LABORATORIO		1	-	33.919,88	-	13.041,72	-	20.878,16	-	0,00	-
Técnico/a marca parques audito	410	-	1	-	25.124,39	-	13.041,72	-	12.082,67	-	0,00
Técnico/a marca parques audito	401	1	-	11.217,93	-	11.217,93	-	0,00	-	0,00	-
Técnico/a marca parques audito	402	2	-	17.891,82	-	12.662,29	-	5.229,53	-	0,00	-
TOTAL TÉCNICO/A MARCA PARQUES AUDITO		3	1	15.667,19	25.124,39	12.180,83	13.041,72	3.486,35	12.082,67	0,00	0,00
Técnico/a prevención y vigilancia	100	2	1	35.133,63	44.698,85	13.041,72	13.041,72	22.091,91	31.657,13	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A PREVENCIÓN Y VIGILANCIA		2	1	35.133,63	44.698,85	13.041,72	13.041,72	22.091,91	31.657,13	0,00	0,00
Técnico/a prevención riesgos laborales	100	-	2	-	25.920,77	-	13.041,72	-	12.879,05	-	0,00

Técnico/a prevención riesgos laborales	410	-	1	-	25.655,27	-	13.041,72	-	12.613,55	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES		-	3	-	25.832,27	-	13.041,72	-	12.790,55	-	0,00
Técnico/a procesado y análisis semillas	100	-	1	-	22.517,15	-	9.792,12	-	12.725,03	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A PROCESADO Y ANÁLISIS SEMILLAS		-	1	-	22.517,15	-	9.792,12	-	12.725,03	-	0,00
Técnico/a promoción	401	1	1	598,31	15.881,63	598,31	13.041,72	0,00	2.839,91	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A PROMOCIÓN		1	1	598,31	15.881,63	598,31	13.041,72	0,00	2.839,91	0,00	0,00
Técnico/a residuos	100	1	-	37.084,80	-	13.041,72	-	24.043,08	-	0,00	-
Técnico/a residuos	401	-	1	-	12.600,50	-	12.600,50	-	0,00	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A RESIDUOS		1	1	37.084,80	12.600,50	13.041,72	12.600,50	24.043,08	0,00	0,00	0,00
Técnico/a RR.HH	100	2	2	31.538,33	30.223,99	13.041,72	13.041,72	18.496,61	17.182,27	0,00	0,00
Técnico/a RR.HH	410	-	1	-	1.732,81	-	1.732,81	-	0,00	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A RR.HH		2	3	31.538,33	20.726,93	13.041,72	9.272,08	18.496,61	11.454,85	0,00	0,00
Técnico/a superior	100	9	10	31.822,34	31.889,99	14.953,56	14.577,17	16.868,78	17.312,83	0,00	0,00
Técnico/a superior	410	3	6	24.177,81	23.518,54	15.082,68	12.840,18	9.095,13	10.678,36	0,00	0,00
Técnico/a superior	401	28	16	19.688,29	16.314,76	12.531,55	10.065,70	7.156,74	6.249,06	0,00	0,00
Técnico/a superior	189	1	-	35.098,92	-	15.082,68	-	20.016,24	-	0,00	-
Técnico/a superior	420	4	2	5.957,40	5.957,70	5.957,40	5.957,70	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL TÉCNICO/A SUPERIOR		45	34	21.536,34	21.557,73	12.658,35	11.640,57	8.877,98	9.917,16	0,00	0,00
Técnico/a topografía	100	1	1	24.091,66	28.309,91	13.041,72	13.041,72	11.049,94	15.268,19	0,00	0,00
Técnico/a topografía	410	1	-	25.124,39	-	13.041,72	-	12.082,67	-	0,00	-
Técnico/a topografía	401	-	1	-	14.948,99	-	13.041,72	-	1.907,27	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A TOPOGRAFÍA		2	2	24.608,03	21.629,45	13.041,72	13.041,72	11.566,31	8.587,73	0,00	0,00

Técnico/a ut902	100	-	2	-	44.926,37	-	13.041,72	-	31.884,65	-	0,00
TOTAL TÉCNICO/A UT902		-	2	-	44.926,37	-	13.041,72	-	31.884,65	-	0,00
Veterinario/a	100	1	2	21.909,01	32.018,05	15.082,68	15.082,68	6.826,33	16.935,37	0,00	0,00
Veterinario/a	200	-	1	-	27.473,54	-	15.082,68	-	12.390,86	-	0,00
Veterinario/a	410	9	4	15.347,25	15.619,59	10.535,21	9.022,51	4.812,05	6.597,08	0,00	0,00
Veterinario/a	401	14	9	20.919,57	28.210,40	13.185,24	15.082,68	7.734,34	13.127,72	0,00	0,00
Veterinario/a	402	1	-	16.871,94	-	15.082,68	-	1.789,26	-	0,00	-
Veterinario/a	501	2	-	17.484,38	-	15.082,68	-	2.401,70	-	0,00	-
TOTAL VETERINARIO/A		27	16	18.694,41	25.492,60	12.583,00	13.567,64	6.111,41	11.924,96	0,00	0,00
Veterinario/a coordinad.provin	100	-	1	-	31.561,76	-	15.082,68	-	16.479,08	-	0,00
Veterinario/a coordinad.provin	410	1	-	8.291,18	-	8.291,18	-	0,00	-	0,00	-
Veterinario/a coordinad.provin	401	1	1	27.006,31	30.456,91	15.082,68	15.082,68	11.923,63	15.374,23	0,00	0,00
TOTAL VETERINARIO/A COORDINAD.PROVIN		2	2	17.648,75	31.009,34	11.686,93	15.082,68	5.961,82	15.926,66	0,00	0,00
Vigilante/a	100	32	38	20.136,26	19.816,61	7.459,20	7.147,89	12.677,06	12.668,72	0,00	0,00
Vigilante/a	410	19	45	9.325,46	11.970,77	6.092,72	6.566,57	3.232,74	5.404,20	0,00	0,00
Vigilante/a	300	12	26	13.361,57	12.902,34	7.459,20	7.188,39	5.902,37	5.713,95	0,00	0,00
Vigilante/a	389	2	-	9.011,13	-	4.904,94	-	4.106,19	-	0,00	-
Vigilante/a	401	-	1	-	8.377,43	-	7.459,20	-	918,23	-	0,00
Vigilante/a	402	4	9	5.296,89	4.962,65	3.367,72	4.270,37	1.929,18	692,28	0,00	0,00
Vigilante/a	510	1	2	8.004,43	1.150,92	7.459,20	1.150,92	545,23	0,00	0,00	0,00
TOTAL VIGILANTE/A		70	121	14.701,39	13.905,12	6.781,52	6.629,82	7.919,87	7.275,30	0,00	0,00
Vigilante/a ambiental	100	1	-	22.960,72	-	9.792,12	-	13.168,60	-	0,00	-

TOTAL VIGILANTE/A AMBIENTAL	1	-	22.960,72	-	9.792,12	-	13.168,60	-	0,00	-
TOTAL GENERAL	679	1345	18.212,70	17.221,64	9.219,74	7.993,82	8.992,96	9.227,82	0,00	0,00

Anexo 3.2. Tabla diferencia salarial para Puestos y Tipo de Contrato.

Puestos // Tipo de Contrato	% mujeres	Salario Base + Complementos	Salario Base	Complementos Salariales
Administrativo/a- 100	76%	-11%	0%	-19%
Administrativo/a- 130	-	100%	-	-
Administrativo/a- 410	75%	-94%	-37%	-
Administrativo/a- 401	60%	-14%	7%	-47%
Administrativo/a- 402	50%	27%	20%	
Administrativo/a- 189	-	-	-	-
TOTAL ADMINISTRATIVO/A	69%	-17%	2%	-38%
Analista - 100	-	-	-	-
Analista - 200	-	-	-	-
Analista - 410	50%	-28%	0%	-83%
Analista - 401	63%	11%	0%	21%
Analista - 402	33%	99%	99%	
Analista - 420		100%		
TOTAL ANALISTA	65%	-39%	-23%	-60%
Analista de datos - 100	-	-	-	-
TOTAL ANALISTA DE DATOS	-	-	-	-
Analista fauna - 100	-	100%	-	-
TOTAL ANALISTA FAUNA	-	100%	-	-

Analista fitosanitario/a - 100	-	-	-	-
TOTAL ANALISTA FITOSANITARIO/A	-	-	-	-
Arquitecto/a - 100	-	-	-	-
Arquitecto/a - 401	67%	38%	26%	50%
TOTAL ARQUITECTO/A	75%	11%	12%	9%
Auditor/a interno/a - 100	-	100%	-	-
TOTAL AUDITOR/A INTERNO/A	-	100%	-	-
Auxiliar administrativo/a- 100	-	-	-	-
Auxiliar administrativo/a- 401	63%	27%	-4%	63%
TOTAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	82%	-31%	-12%	-55%
Auxiliar fitosanitarios - 100	-	-	-	-
TOTAL AUXILIAR FITOSANITARIOS	-	-	-	-
Auxiliar laboratorio - 100	-	-	-	-
Auxiliar laboratorio - 410	63%	6%	4%	8%
Auxiliar laboratorio - 401	-	-	-	-
TOTAL AUXILIAR LABORATORIO	70%	15%	6%	22%
Auxiliar servicios - 100	-	-	-	-
Auxiliar servicios - 189	-	-	-	-
TOTAL AUXILIAR SERVICIOS	-	-	-	-
Ayudante/a cualificado/a cuidado fauna - 100	33%	0%	0%	0%
Ayudante/a cualificado/a cuidado fauna - 410	-	100%	-	-
Ayudante/a cualificado/a cuidado fauna - 401	-	100%	-	-

TOTAL AYUDANTE/A CUALIFICADO/A CUIDADO FAUNA	25%	-6%	0%	-10%
Ayudante/a cuidado fauna - 100	22%	6%	8%	4%
Ayudante/a cuidado fauna - 410	50%	52%	0%	88%
Ayudante/a cuidado fauna - 401	27%	48%	-1%	90%
TOTAL AYUDANTE/A CUIDADO FAUNA	27%	33%	3%	55%
Ayudante/a cuidado flora y fauna - 100	-	100%	-	-
Ayudante/a cuidado flora y fauna - 410	-	100%	-	-
Ayudante/a cuidado flora y fauna - 401	-	100%	-	-
TOTAL AYUDANTE/A CUIDADO FLORA Y FAUNA	-	100%	-	-
Ayudante/a técnico/a administrativo/a - 100	-	100%	-	-
TOTAL AYUDANTE/A TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A	-	100%	-	-
Biólogo/a - 401	50%	0%	0%	0%
TOTAL BIÓLOGO/A	50%	0%	0%	0%
Botánico/a - 100	-	-	-	-
TOTAL BOTÁNICO/A	--	-	-	-
Capataz/a - 100	6%	-9%	0%	-15%
Capataz/a - 410	15%	13%	9%	16%
Capataz/a - 401	13%	39%	-1%	91%
Capataz/a - 402	67%	-56%	3%	-799%
TOTAL CAPATAZ/A	13%	17%	5%	25%
Capataz/a coordinador/a biodiversidad - 100	-	100%	-	-
Capataz/a coordinador/a biodiversidad - 401	-	100%	-	-

TOTAL CAPATAZ/A COORDINADOR/A BIODIVERSIDAD	-	100%	-	-
Capataz/a forestal - 100	-	100%	-	-
Capataz/a forestal - 410	11%	-31%	-17%	-43%
Capataz/a forestal - 401	13%	-22%	-10%	-38%
Capataz/a forestal - 402	25%	-55%	-12%	-109%
TOTAL CAPATAZ/A FORESTAL	13%	-29%	-12%	-46%
Coordinador/a prev/vigi. - 100	17%	1%	0%	2%
Coordinador/a prev/vigi. - 410	50%	6%	0%	8%
Coordinador/a prev/vigi. - 402	-	100%	-	-
TOTAL COORDINADOR/A PREV/VIGI.	20%	-6%	-7%	-5%
Coordinador/a apoyo técnico - 401	67%	-1%	0%	-1%
TOTAL COORDINADOR/A APOYO TÉCNICO	67%	-1%	0%	-1%
Coordinador/a informático/a - 401	-	100%	-	-
TOTAL COORDINADOR/A INFORMÁTICO/A	-	100%	-	-
Coordinador/a mant.máquinas-mo - 100	-	100%	-	-
TOTAL COORDINADOR/A MANT.MÁQUINAS-MO	-	100%	-	-
Coordinador/a ut902 - 100	-	100%	-	-
TOTAL COORDINADOR/AUT902	-	100%	-	-
Director/a general - 100	-	100%	-	-
TOTAL DIRECTOR/A GENERAL	-	100%	-	-
Diseñador/a gráfico/a - 401	-	-	-	-
TOTAL DISEÑADOR/A GRÁFICO/A	-	-	-	-

Documentalista - 401	-	100%	-	-
TOTAL DOCUMENTALISTA	-	100%	-	-
Economista - 100	50%	-15%	0%	-29%
Economista - 401	-	-	-	-
TOTAL ECONOMISTA	67%	31%	26%	35%
Educador/a ambiental - 100	39%	11%	1%	20%
Educador/a ambiental - 410	79%	20%	18%	24%
Educador/a ambiental - 401	50%	33%	28%	40%
Educador/a ambiental - 402	46%	11%	-12%	
TOTAL EDUCADOR/A AMBIENTAL	56%	19%	4%	38%
Emisorista valència-alacant-castelló - 100	71%	-1%	0%	-2%
Emisorista valència-alacant-castelló - 410	-	100%	-	-
Emisorista valència-alacant-castelló - 300	-	-	-	-
TOTAL EMISORISTA VALÈNCIA-ALACANT-CASTELLÓ	68%	1%	0%	1%
Emisorista autonómico - 100	-	100%	-	-
TOTAL EMISORISTA AUTONÓMICO	-	100%	-	-
Encargado/a - 100	-	100%	-	-
Encargado/a - 401	-	100%	-	-
TOTAL ENCARGADO/A	-	100%	-	-
Encargado/a - 100	-	-	-	-
TOTAL ENCARGADO/A	-	-	-	-
Encargado/a forestal - 410	-	100%	-	-

TOTAL ENCARGADO/A FORESTAL	-	100%	-	-
Encargado/a planta residuos - 100	44%	-4%	0%	-5%
TOTAL ENCARGADO/A PLANTA RESIDUOS	44%	-4%	0%	-5%
Especialista de mantenimi.y eq - 100	-	100%	-	-
Especialista de mantenimi.y eq - 410	-	100%	-	-
Especialista de mantenimi.y eq - 402	-	100%	-	-
TOTAL ESPECIALISTA DE MANTENIMI.Y EQ	-	100%	-	-
Especialista mecanización documentación- 401	-	-	-	-
TOTAL ESPECIALISTA MECANIZACION DOCU	-	-	-	-
Especialista microrreservas - 100	18%	-5%	0%	-8%
Especialista microrreservas - 410	12%	1%	4%	-4%
Especialista microrreservas - 401	17%	-232%	-40%	
Especialista microrreservas - 402	17%	21%	-9%	77%
TOTAL ESPECIALISTA MICRORRESERVAS	15%	-19%	-7%	-34%
Guía medioambiental - 100	40%	-2%	-9%	3%
Guía medioambiental - 410	67%	39%	0%	72%
Guía medioambiental - 401	40%	1%	0%	2%
Guía medioambiental - 402	10%	21%	21%	-
TOTAL GUÍA MEDIOAMBIENTAL	30%	-42%	-39%	-45%
Guía-celador/a caza - 100	-	100%	-	-
Guía-celador/a caza - 410	-	100%	-	-
Guía-celador/a caza - 401	-	100%	-	-

TOTAL GUÍA-CELADOR/A CAZA	-	100%	-	-
I. Geodesia y cartografía - 100	50%	7%	0%	13%
I. Geodesia y cartografía - 410	-	100%	-	-
I. Geodesia y cartografía - 401	-	-	-	-
TOTAL I. GEODESIA Y CARTOGRAFÍA	60%	30%	21%	38%
Ing.técnico/a agrícola - 100	53%	8%	1%	13%
Ing.técnico/a agrícola - 410	40%	37%	23%	59%
Ing.técnico/a agrícola - 401	58%	-27%	-3%	-74%
Ing.técnico/a agrícola - 402	50%	-104%	-5%	
TOTAL ING.TÉCNICO/A AGRÍCOLA	50%	-1%	3%	-6%
Ing.técnico/a forestal - 100	29%	8%	0%	14%
Ing.técnico/a forestal - 410	36%	29%	12%	47%
Ing.técnico/a forestal - 401	14%	44%	26%	74%
Ing.técnico/a forestal - 402	-	100%	-	-
Ing.técnico/a forestal - 420	50%	0%	0%	
TOTAL ING.TÉCNICO/A FORESTAL	26%	23%	14%	35%
Ing.técnico/a obras públicas - 410	50%	-2%	0%	-4%
Ing.técnico/a obras públicas - 401	67%	-67%	-26%	-287%
Ing.técnico/a obras públicas - 402	-	100%	-	-
TOTAL ING.TÉCNICO/A OBRAS PÚBLICAS	56%	-6%	-6%	-6%
Ingen.técnico/a - 100	-	100%	-	-
Ingen.técnico/a - 401	40%	-92%	-58%	-158%

TOTAL INGEN.TÉCNICO/A	33%	-48%	-31%	-74%
Ingeniero/a agrónomo/a - 100	50%	0%	0%	0%
Ingeniero/a agrónomo/a - 410	-	-	-	-
Ingeniero/a agrónomo/a - 401	63%	27%	10%	72%
TOTAL INGENIERO/A AGRÓNOMO/A	64%	33%	19%	57%
Ingeniero/a caminos,canales y - 401	36%	-28%	-25%	-35%
TOTAL INGENIERO/A CAMINOS,CANALES Y	36%	-28%	-25%	-35%
Ingeniero/a de montes - 100	33%	-82%	-44%	-130%
Ingeniero/a de montes - 410	58%	38%	32%	47%
Ingeniero/a de montes - 401	86%	10%	0%	21%
TOTAL INGENIERO/A DE MONTES	64%	13%	9%	17%
Ingeniero/a industrial - 401	57%	16%	9%	25%
TOTAL INGENIERO/A INDUSTRIAL	57%	16%	9%	25%
Ingeniero/a químico/a - 401	80%	-1%	21%	-50%
TOTAL INGENIERO/A QUÍMICO/A	80%	-1%	21%	-50%
Ingeniero/a técnico/a telecomunicaciones - 401	-	-	-	-
Ingeniero/a técnico/a telecomunicaciones - 501	-	-	-	-
Ingeniero/a técnico/a telecomunicaciones - 420	-	100%	-	--
TOTAL INGENIERO/A TÉCNICO/A TELECOMUNICACIONES	86%	-192%	-105%	
J.área asistencias técnicas - 100	-	100%	-	-
TOTAL J.ÁREA ASISTENCIAS TÉCNICAS	-	100%	-	-
Jefe/a administrativo/a- 100	50%	-37%	0%	-59%

TOTAL JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	50%	-37%	0%	-59%
Jefe/a área de compras y servi - 100	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA DE COMPRAS Y SERVI	-	100%	-	-
Jefe/a área de sistemas de ges - 100	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA DE SISTEMAS DE GES	-	100%	-	-
Jefe/a área informática - 100	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA INFORMÁTICA	-	-	-	-
Jefe/a área prevención riesgos laborales - 100	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	-	-	-	-
Jefe/a área proyectos e ingeni - 100	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A ÁREA PROYECTOS E INGENI	-	100%	-	-
Jefe/a de encargo - 100	14%	14%	9%	16%
Jefe/a de encargo - 410	-	100%	-	-
Jefe/a de encargo - 189	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A DE ENCARGO	11%	4%	4%	5%
Jefe/a de planta - 100	25%	-4%	-5%	-4%
Jefe/a de planta - 410	-	100%	-	-
Jefe/a de planta - 402	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A DE PLANTA	17%	-18%	-3%	-33%
Jefe/a departamento de recurso - 100	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO DE RECURSO	-	100%	-	-
Jefe/a departamento residuos - 100	-	-	-	-

Jefe/a departamento residuos - 410	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO RESIDUOS	50%	-510%	-58%	-
Jefe/a departamento. De obras y proyec - 100	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO. DE OBRAS Y PROYEC	-	100%	-	-
Jefe/a departamento. De servicios - 100	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO. DE SERVICIOS	-	-	-	-
Jefe/a departamento económico-financiero - 100	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO ECONÓMICO-FINANCIERO	-	100%	-	-
Jefe/a departamento jurídico - 100	-	-	-	-
Jefe/a departamento jurídico - 410	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A DEPARTAMENTO JURÍDICO	-	-	-	-
Jefe/a encargo e inspección ga - 100	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A ENCARGO E INSPECCIÓN GA	-	100%	-	-
Jefe/a gestión técnica - 100	-	100%	-	-
Jefe/a gestión técnica - 410	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A GESTIÓN TÉCNICA	-	100%	-	-
Jefe/a mantenimiento plantas residuos - 410	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A MANTENIMIENTO PLANTAS RESIDUOS	-	100%	-	-
Jefe/a operaciones y c.técnico - 100	-	-	-	-
TOTAL JEFE/A OPERACIONES Y C.TÉCNICO	-	-	-	-
Jefe/a operativo de emergencia - 100	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A OPERATIVO DE EMERGENCIA	-	100%	-	-

Jefe/a proyecto - 100	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A PROYECTO	-	100%	-	-
Jefe/a técnico - 100	-	100%	-	-
TOTAL JEFE/A TÉCNICO	-	100%	-	-
Licenciado/a en ciencias ambientales - 100	-	-	-	-
Licenciado/a en ciencias ambientales - 410	-	-	-	-
Licenciado/a en ciencias ambientales - 401	-	-	-	-
TOTAL LICENCIADO/A EN CIENCIAS AMBIENTALES	-	-	-	-
Licenciado/a en derecho - 100	50%	12%	0%	22%
Licenciado/a en derecho - 401	50%	-11%	0%	-47%
Licenciado/a en derecho - 402	-	-	-	-
TOTAL LICENCIADO/A EN DERECHO	60%	25%	16%	38%
Maquinista - 100	-	100%	-	-
TOTAL MAQUINISTA	-	100%	-	-
Marinero/a guardapesca - 410	-	100%	-	-
TOTAL MARINERO/A GUARDAPESCA	-	100%	-	-
Marinero/a guardapesca y buceado - 401	-	100%	-	-
TOTAL MARINERO/A GUARDAPESCA Y BUCEADO	-	100%	-	-
Mecánico/a - 100	-	100%	-	-
Mecánico/a - 410	-	100%	-	-
Mecánico/a - 402	-	100%	-	-
TOTAL MECÁNICO/A	-	100%	-	-

Oficial 1ª Albañilería - 410	-	100%	-	-
Oficial 1ª Albañilería - 401	-	100%	-	-
TOTAL Oficial 1ª Albañilería	-	100%	-	-
OFICIAL 2ª SELECCIÓN ENVASES - 100	-	-	-	-
TOTAL OFICIAL 2ª SELECCIÓN ENVASES	-	-	-	-
Oper.prev/vig. Motobomba - 410	24%	2%	0%	4%
Oper.prev/vig. Motobomba - 300	6%	-7%	-2%	-11%
Oper.prev/vig. Motobomba - 510	-	100%	-	-
TOTAL OPER.PREV/VIG. MOTOBOMBA	11%	1%	-4%	5%
Oper.prev/vig. U.comarcal - 410	25%	-30%	-31%	-30%
Oper.prev/vig. U.comarcal - 300	25%	0%	0%	0%
Oper.prev/vig. U.comarcal - 510	-	100%	-	-
TOTAL OPER.PREV/VIG. U.COMARCAL	24%	-14%	-15%	-12%
Oper.prev/vig.polivalente - 100	25%	0%	0%	0%
Oper.prev/vig.polivalente - 410	-	100%	-	-
Oper.prev/vig.polivalente - 402	67%	-77%	-56%	-
TOTAL OPER.PREV/VIG.POLIVALENTE	20%	8%	7%	9%
Oper.prev/vigilancia - 410	27%	-7%	3%	-20%
Oper.prev/vigilancia - 300	29%	5%	0%	9%
Oper.prev/vigilancia - 389	-	100%	-	-
Oper.prev/vigilancia - 401	-	100%	-	-
Oper.prev/vigilancia - 402	25%	-206%	-95%	-437%

Oper.prev/vigilancia - 510	25%	2%	1%	-
Oper.prev/vigilancia - 501	-	100%	-	-
TOTAL OPER.PREV/VIGILANCIA	27%	-1%	-1%	-1%
Oper. Tco.informático/a - 100	20%	0%	0%	0%
Oper. Tco.informático/a - 410	-	-	-	-
Oper. Tco.informático/a - 420	-	100%	-	-
TOTAL OPER. TCO.INFORMÁTICO/A	29%	-15%	-13%	-17%
Patrón/a embarcación, guardapesca - 401	-	100%	-	-
TOTAL PATRÓN/A EMBARCACIÓN, GUARDAPESCA	-	100%	-	-
Peón agropecuario - 401	-	100%	-	-
Peón agropecuario - 402	-	100%	-	-
TOTAL PEÓN AGROPECUARIO	-	100%	-	-
Peón albañilería - 410	-	100%	-	-
Peón albañilería - 401	-	100%	-	-
TOTAL PEÓN ALBAÑILERÍA	-	100%	-	-
Peón cualificado/a - 100	-	100%	-	-
Peón cualificado/a - 410	11%	-28%	-30%	-26%
Peón cualificado/a - 401	28%	15%	12%	18%
Peón cualificado/a - 402	-	-	-	-
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A	16%	17%	7%	26%
Peón cualificado/a forestal - 100	5%	0%	0%	-1%
Peón cualificado/a forestal - 410	8%	2%	-7%	10%
Peón cualificado/a forestal - 401	15%	-23%	-11%	-48%

Peón cualificado/a forestal - 402	15%	4%	-18%	30%
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A FORESTAL	11%	5%	-8%	19%
Peón cualificado/a mantenim. - 100	1%	-5%	-2%	-7%
Peón cualificado/a mantenim. - 410	9%	49%	27%	69%
Peón cualificado/a mantenim. - 401	13%	-19%	-2%	-36%
Peón cualificado/a mantenim. - 402	-	100%	-	-
TOTAL PEÓN CUALIFICADO/A MANTENIM.	5%	35%	20%	47%
Peón ecoparque - 401	-	100%	-	-
Peón ecoparque - 402	33%	-7%	-11%	-
Peón ecoparque - 502	-	100%	-	-
TOTAL PEÓN ECOPARQUE	19%	58%	30%	
Peón residuos - 100	52%	5%	-1%	9%
Peón residuos - 200	-	-	-	-
Peón residuos - 410	27%	26%	14%	35%
Peón residuos - 401	67%	-53%	0%	-235%
Peón residuos - 402	30%	-22%	-33%	-1%
Peón residuos - 510	-	-	-	-
Peón residuos - 501	-	100%	-	-
TOTAL PEÓN RESIDUOS	41%	-7%	-10%	-5%
Secretario/a dirección - 100	-	-	-	-
Secretario/a dirección - 410	-	-	-	-
TOTAL SECRETARIO/A DIRECCIÓN	-	-	-	-

Subdirector/a general - 100	-	100%	-	-
TOTAL SUBDIRECTOR/A GENERAL	-	100%	-	-
Técnico/a coordinador/a - 100	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A COORDINADOR/A	-	-	-	-
Técnico/a jurídico/a - 100	50%	-23%	0%	-41%
Técnico/a jurídico/a - 410		100%		
TOTAL TÉCNICO/A JURÍDICO/A	33%	-86%	-15%	-182%
Técnico/a medio educación medioambiental - 100	50%	-1%	0%	-3%
Técnico/a medio educación medioambiental - 410	-	100%	-	-
Técnico/a medio educación medioambiental - 402	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A MEDIO EDUCACIÓN MEDIOAMBIENTAL	50%	17%	6%	27%
Técnico/a superior educacion medioambiental - 100	-	100%	-	-
TOTAL TÉCNICO/A SUPERIOR EDUCACION MEDIOAMBIENTAL	-	100%	-	-
Técnico/a - 100	43%	-4%	0%	-8%
Técnico/a - 410	75%	-13%	7%	-229%
Técnico/a - 401	67%	-85%	-26%	-267%
Técnico/a - 139	-	-	-	-
Técnico/a - 420	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A	59%	-6%	-3%	-9%
Técnico/a calidad - 100	-	100%	-	-
Técnico/a calidad - 410	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A CALIDAD	50%	34%	0%	65%

Técnico/a centro recuperación - 100	25%	-17%	0%	-34%
TOTAL TÉCNICO/A CENTRO RECUPERACIÓN	25%	-17%	0%	-34%
Técnico/a coordinador/a equipo - 100	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A COORDINADOR/A EQUIPO	-	-	-	-
Técnico/a de gestión - 100	-	100%	-	-
TOTAL TÉCNICO/A DE GESTIÓN	-	100%	-	-
Técnico/a fauna catalogada - 100	-	100%	-	-
TOTAL TÉCNICO/A FAUNA CATALOGADA	-	100%	-	-
Técnico/a informático/a - 100	-	100%	-	-
Técnico/a informático/a - 410	-	100%	-	-
Técnico/a informático/a - 401	-	100%	-	-
TOTAL TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	-	100%	-	-
Técnico/a laboratorio - 100	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A LABORATORIO	-	-	-	-
Técnico/a marca parques audito - 410	-	100%	-	-
Técnico/a marca parques audito - 401	-	-	-	-
Técnico/a marca parques audito - 402	-	-	-	-
TOTAL TÉCNICO/A MARCA PARQUES AUDITO	75%	38%	7%	71%
Técnico/a prevención y vigilancia - 100	67%	21%	0%	30%
TOTAL TÉCNICO/A PREVENCIÓN Y VIGILANCIA	67%	21%	0%	30%
Técnico/a prevención riesgos laborales - 100	-	100%	-	-
Técnico/a prevención riesgos laborales - 410	-	100%	-	-

TOTAL TÉCNICO/A PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	-	100%	-	--
Técnico/a procesado y análisis semillas - 100	-	100%	-	-
TOTAL TÉCNICO/A PROCESADO Y ANÁLISIS SEMILLAS	-	100%	-	-
Técnico/a promoción - 401	50%	96%	95%	-
TOTAL TÉCNICO/A PROMOCIÓN	50%	96%	95%	-
Técnico/a residuos - 100	-		-	-
Técnico/a residuos - 401	-	100%	-	-
TOTAL TÉCNICO/A RESIDUOS	50%	-194%	-4%	-
Técnico/a RR.HH- 100	50%	-4%	0%	-8%
Técnico/a RR.HH- 410	-	100%	-	-
TOTAL TÉCNICO/A RR.HH	40%	-52%	-41%	-61%
Técnico/a superior - 100	47%	0%	-3%	3%
Técnico/a superior - 410	33%	-3%	-17%	15%
Técnico/a superior - 401	64%	-21%	-24%	-15%
Técnico/a superior - 189	-	-	-	-
Técnico/a superior - 420	67%	0%	0%	-
TOTAL TÉCNICO/A SUPERIOR	57%	0%	-9%	10%
Técnico/a topografía - 100	50%	15%	0%	28%
Técnico/a topografía - 410	-	-	-	-
Técnico/a topografía - 401	-	100%	-	-
TOTAL TÉCNICO/A TOPOGRAFÍA	50%	-14%	0%	-35%
Técnico/a ut902 - 100	-	100%	-	-

TOTAL TÉCNICO/A UT902	-	100%	-	-
Veterinario/a - 100	33%	32%	0%	60%
Veterinario/a - 200	-	100%	-	-
Veterinario/a - 410	69%	2%	-17%	27%
Veterinario/a - 401	61%	26%	13%	41%
Veterinario/a - 402	-	-	-	-
Veterinario/a - 501	-	-	-	-
TOTAL VETERINARIO/A	63%	27%	7%	49%
Veterinario/a coordinad.provin - 100	-	100%	-	-
Veterinario/a coordinad.provin - 410	-	-	-	-
Veterinario/a coordinad.provin - 401	50%	11%	0%	22%
TOTAL VETERINARIO/A COORDINAD.PROVIN	50%	43%	23%	63%
Vigilante/a - 100	46%	-2%	-4%	0%
Vigilante/a - 410	30%	22%	7%	40%
Vigilante/a - 300	32%	-4%	-4%	-3%
Vigilante/a - 389	-	-	-	-
Vigilante/a - 401	--	100%	-	-
Vigilante/a - 402	31%	-7%	21%	-179%
Vigilante/a - 510	33%	-595%	-548%	
TOTAL VIGILANTE/A	37%	-6%	-2%	-9%
Vigilante/a ambiental - 100		-	-	-
TOTAL VIGILANTE/A AMBIENTAL	-	-	-	-

TOTAL GENERAL	34%	-6%	-15%	3%
----------------------	------------	------------	-------------	-----------

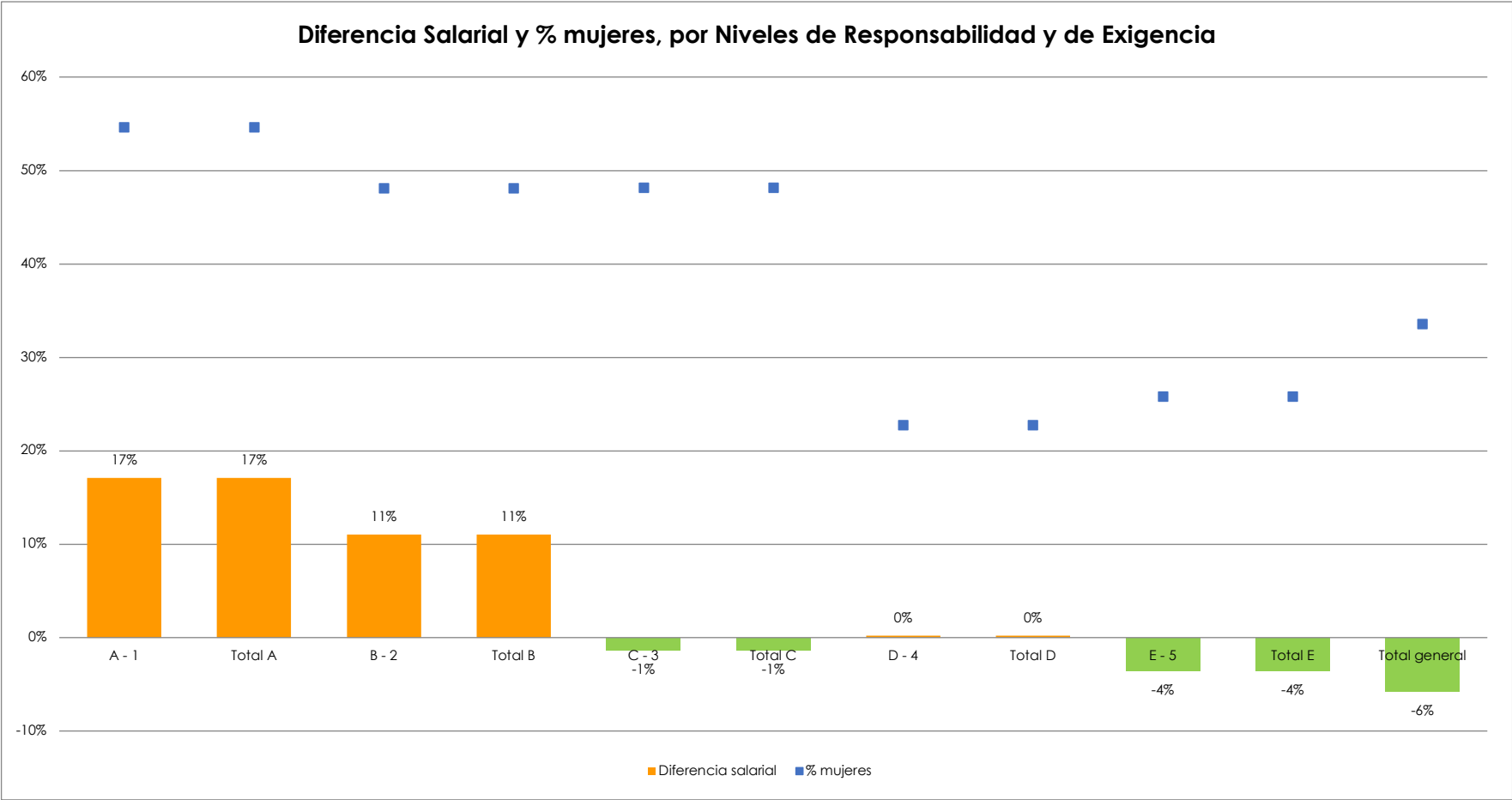
Anexo 4.1. Promedio de Retribución Normalizada para Niveles de Responsabilidad y de Exigencia.

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Niveles de Responsabilidad y de Exigencia											
		N° personas		Salario Base € + Complementos €		Salario base €		Complementos Salariales €		Complementos No Salariales	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
A	1	136	113	21.988,32	26.519,89	12.735,63	12.886,59	9.252,69	13.633,30	0,00	0,00
TOTAL A		136	113	21.988,32	26.519,89	12.735,63	12.886,59	9.252,69	13.633,30	0,00	0,00
B	2	139	150	19.923,69	22.387,38	11.179,92	11.484,81	8.743,77	10.902,57	0,00	0,00
TOTAL B		139	150	19.923,69	22.387,38	11.179,92	11.484,81	8.743,77	10.902,57	0,00	0,00
C	3	64	69	20.795,62	20.520,70	9.372,86	8.737,98	11.422,76	11.782,72	0,00	0,00
TOTAL C		64	69	20.795,62	20.520,70	9.372,86	8.737,98	11.422,76	11.782,72	0,00	0,00
D	4	66	224	17.572,86	17.612,75	7.829,35	7.597,43	9.743,51	10.015,32	0,00	0,00
TOTAL D		66	224	17.572,86	17.612,75	7.829,35	7.597,43	9.743,51	10.015,32	0,00	0,00
E	5	274	789	15.021,49	14.508,32	6.779,37	6.676,85	8.242,13	7.831,47	0,00	0,00
TOTAL E		274	789	15.021,49	14.508,32	6.779,37	6.676,85	8.242,13	7.831,47	0,00	0,00
TOTAL GENERAL		679	1345	18.212,70	17.221,64	9.219,74	7.993,82	8.992,96	9.227,82	0,00	0,00

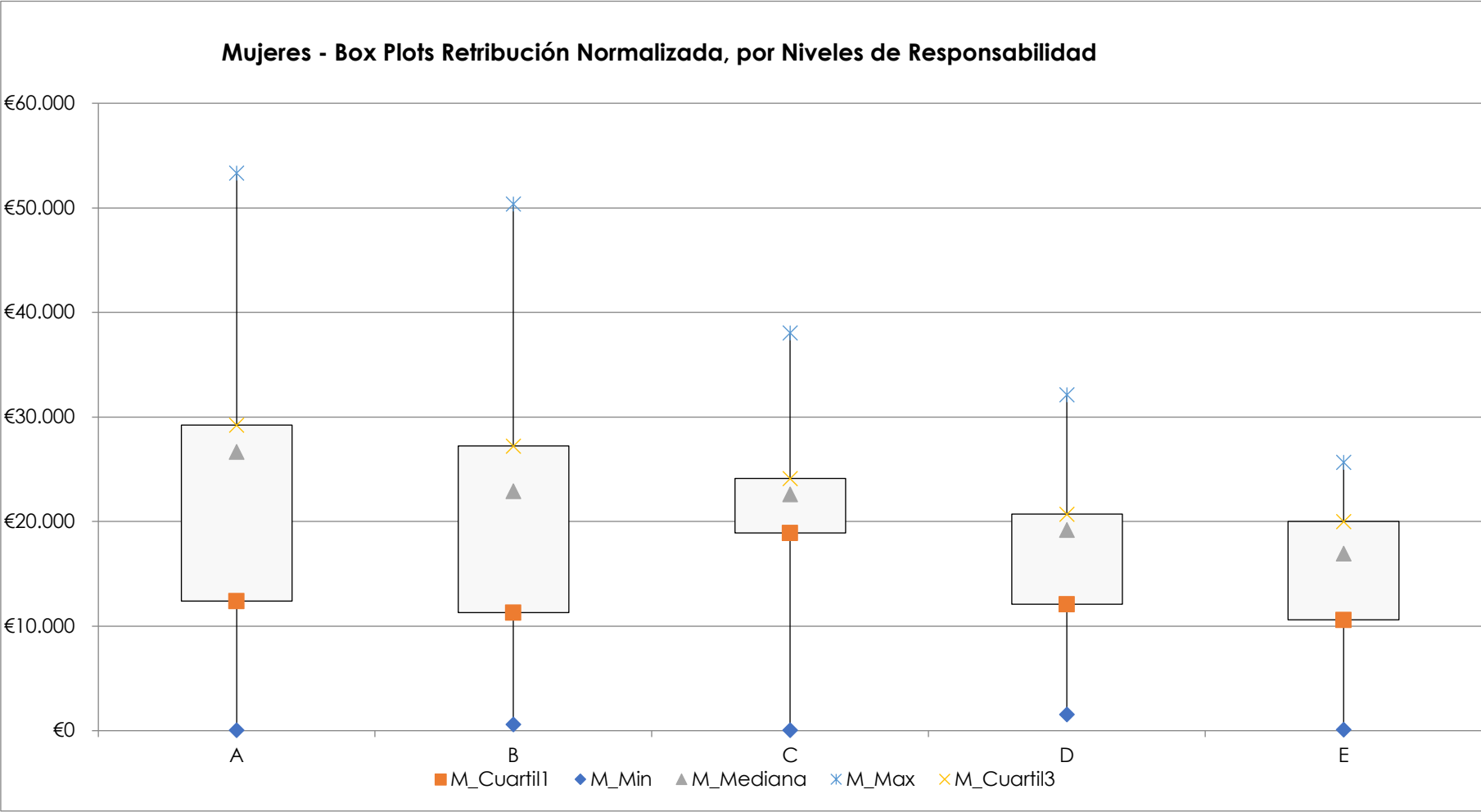
Anexo 4.2. Tabla diferencia salarial de Retribución Normalizada para Niveles de Responsabilidad y de Exigencia.

Niveles de Responsabilidad // Exigencia	% mujeres	Salario Base + Complementos	Salario Base	Complementos Salariales
A - 1	55%	17%	1%	32%
TOTAL A	55%	17%	1%	32%
B - 2	48%	11%	3%	20%
TOTAL B	48%	11%	3%	20%
C - 3	48%	-1%	-7%	3%
TOTAL C	48%	-1%	-7%	3%
D - 4	23%	0%	-3%	3%
TOTAL D	23%	0%	-3%	3%
E - 5	26%	-4%	-2%	-5%
TOTAL E	26%	-4%	-2%	-5%
TOTAL GENERAL	34%	-6%	-15%	3%

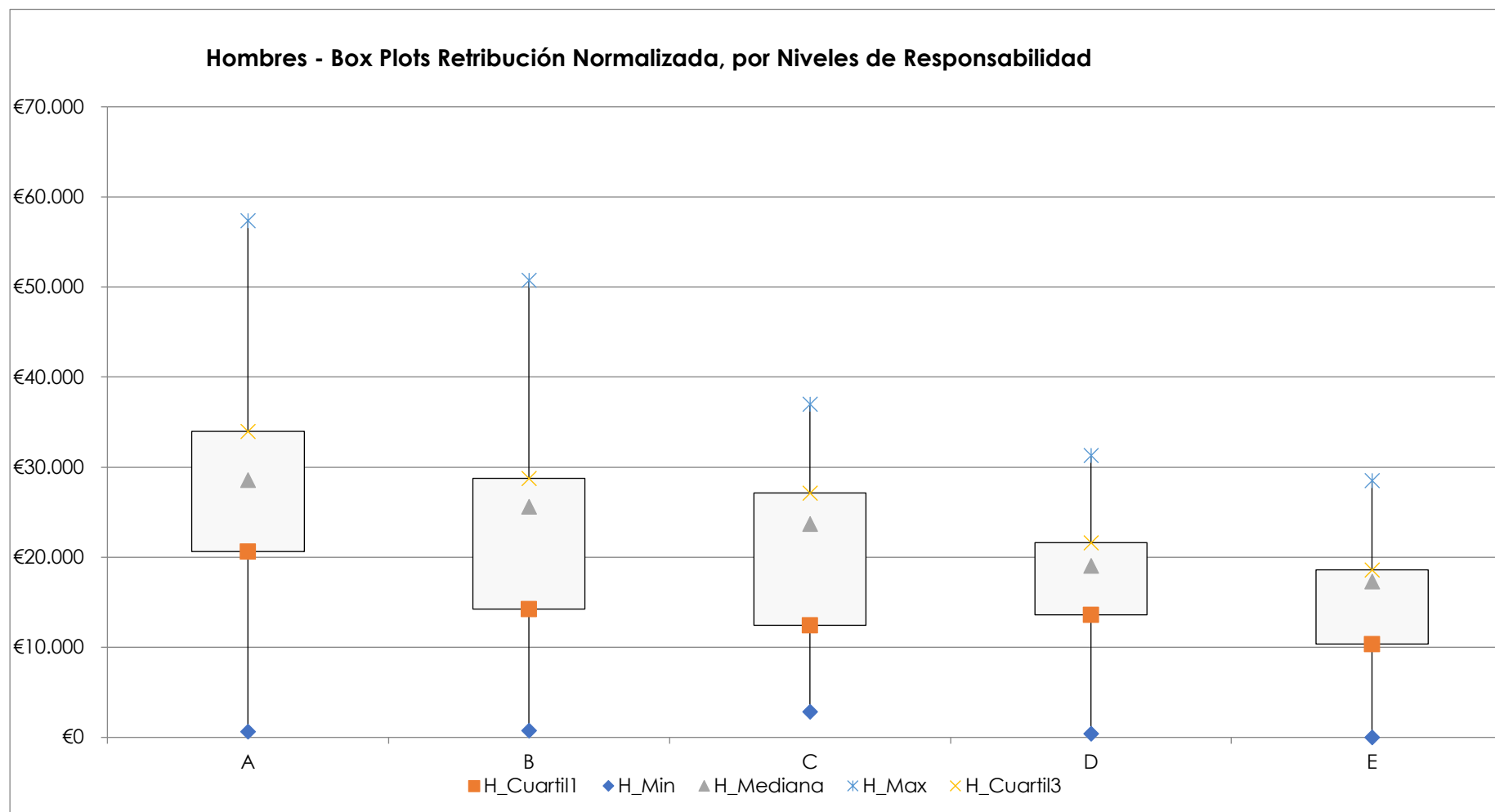
Anexo 4.3. Gráfico diferencia salarial y % mujeres por Niveles de Responsabilidad y de Exigencia.



Anexo 4.4. Box Plots (Mujeres) Retribución Normalizada, por Niveles de Responsabilidad.



Anexo 4.4. Box Plots (Hombres) Retribución Normalizada, por Niveles de Responsabilidad.



Anexo 5.1. Tabla promedio de retribución normalizada por Departamentos y Niveles de Responsabilidad.

Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Departamentos y Niveles de Responsabilidad											
		Nº personas		Salario Base € + Complementos €		Salario base €		Complementos Salariales		Complementos No Salariales	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Servicios	A	55	42	23.563,96	26.451,05	13.218,23	12.946,00	10.345,73	13.505,06	0,00	0,00
Servicios	B	93	95	18.867,91	22.420,92	11.054,42	11.460,02	7.813,49	10.960,90	0,00	0,00
Servicios	C	29	42	19.344,18	18.408,86	9.227,15	8.319,99	10.117,03	10.088,86	0,00	0,00
Servicios	D	54	152	16.316,58	17.607,41	7.727,73	7.579,22	8.588,86	10.028,19	0,00	0,00
Servicios	E	166	517	15.285,78	14.816,01	6.923,92	6.866,32	8.361,86	7.949,69	0,00	0,00
TOTAL SERVICIOS		397	848	17.708,44	16.922,53	9.041,10	7.881,84	8.667,33	9.040,69	0,00	0,00
Informática	A	1	-	45.008,89	-	15.082,68	-	29.926,21	-	0,00	-
Informática	C	2	4	23.857,92	24.799,90	9.792,12	9.792,12	14.065,80	15.007,78	0,00	0,00
TOTAL INFORMÁTICA		3	4	30.908,24	24.799,90	11.555,64	9.792,12	19.352,60	15.007,78	0,00	0,00
Jurídico	A	2	3	7.197,43	25.799,59	7.197,43	13.806,30	0,00	11.993,29	0,00	0,00
Jurídico	B	1	1	32.877,80	30.404,46	13.041,72	13.041,72	19.836,08	17.362,74	0,00	0,00
Jurídico	D	1	-	21.397,98	-	8.149,80	-	13.248,18	-	0,00	-
Jurídico	E	-	3	-	13.604,99	-	5.813,60	-	7.791,39	-	0,00
TOTAL JURÍDICO		4	7	17.167,66	21.231,17	8.896,60	10.271,63	8.271,07	10.959,54	0,00	0,00
Departamento.explotaciones de residuos	A	9	9	26.800,93	31.158,71	14.736,67	14.855,91	12.064,26	16.302,81	0,00	0,00

Departamento.explotaciones de residuos	B	8	6	19.403,18	20.908,86	11.101,38	10.195,71	8.301,80	10.713,15	0,00	0,00
Departamento.explotaciones de residuos	C	11	3	20.878,32	26.958,72	8.920,90	9.792,12	11.957,42	17.166,60	0,00	0,00
Departamento.explotaciones de residuos	D	3	13	26.976,94	23.249,24	8.149,80	8.149,80	18.827,14	15.099,44	0,00	0,00
Departamento.explotaciones de residuos	E	86	149	14.670,07	13.650,08	6.537,75	6.013,17	8.132,33	7.636,91	0,00	0,00
TOTAL DEPARTAMENTO.EXPLOTACIONES DE RESIDUOS		117	180	16.826,09	15.682,56	7.745,87	6.812,02	9.080,22	8.870,54	0,00	0,00
Área apoyo técnico y gestión	A	-	2	-	43.150,66	-	15.082,68	-	28.067,98	-	0,00
Área apoyo técnico y gestión	B	1	-	27.852,41	-	13.041,72	-	14.810,69	-	0,00	-
Área apoyo técnico y gestión	C	1	1	28.046,87	32.046,92	9.792,12	9.792,12	18.254,75	22.254,80	0,00	0,00
TOTAL ÁREA APOYO TÉCNICO Y GESTIÓN		2	3	27.949,64	39.449,41	11.416,92	13.319,16	16.532,72	26.130,25	0,00	0,00
Administrativo/a financiera/a	A	1	1	33.882,24	51.292,06	15.082,68	15.082,68	18.799,56	36.209,38	0,00	0,00
Administrativo/a financiera/a	C	1	2	24.553,61	25.373,37	9.792,12	9.792,12	14.761,49	15.581,25	0,00	0,00
Administrativo/a financiera/a	D	1	1	19.966,45	28.181,04	8.149,80	8.149,80	11.816,65	20.031,24	0,00	0,00
Administrativo/a financiera/a	E	-	1	-	19.742,11	-	7.459,20	-	12.282,91	-	0,00
TOTAL ADMINISTRATIVO/A FINANCIERA/A		3	5	26.134,10	29.992,39	11.008,20	10.055,18	15.125,90	19.937,21	0,00	0,00
Direccion general	A	-	4	-	29.327,88	-	5.056,86	-	24.271,02	-	0,00
Direccion general	C	1	-	38.077,03	-	9.792,12	-	28.284,91	-	0,00	-
TOTAL DIRECCION GENERAL		1	4	38.077,03	29.327,88	9.792,12	5.056,86	28.284,91	24.271,02	0,00	0,00
Departamento de obras y proyectos	A	39	37	22.357,91	26.170,79	12.919,67	13.285,90	9.438,24	12.884,90	0,00	0,00
Departamento de obras y proyectos	B	26	36	24.064,86	22.471,15	11.973,13	12.155,03	12.091,73	10.316,12	0,00	0,00
Departamento de obras y proyectos	C	11	12	21.612,21	25.087,55	9.855,23	9.792,12	11.756,98	15.295,43	0,00	0,00
Departamento de obras y proyectos	D	3	58	19.682,87	16.181,18	8.149,80	7.511,82	11.533,07	8.669,35	0,00	0,00
Departamento de obras y proyectos	E	20	116	13.911,29	14.223,47	6.550,55	6.685,89	7.360,74	7.537,58	0,00	0,00

TOTAL DEPARTAMENTO DE OBRAS Y PROYECTOS		99	259	20.935,89	18.018,39	10.899,36	8.717,82	10.036,54	9.300,57	0,00	0,00
Recursos humanos	A	4	3	5.957,40	19.359,13	5.957,40	8.999,36	0,00	10.359,77	0,00	0,00
Recursos humanos	B	4	5	18.386,29	14.674,55	9.137,98	7.801,64	9.248,31	6.872,91	0,00	0,00
Recursos humanos	C	4	3	20.071,61	10.959,71	9.402,88	6.156,63	10.668,73	4.803,09	0,00	0,00
Recursos humanos	D	2	-	20.927,74	-	8.149,80	-	12.777,94	-	0,00	-
Recursos humanos	E	2	1	19.298,55	18.754,03	7.459,20	7.459,20	11.839,35	11.294,83	0,00	0,00
TOTAL RECURSOS HUMANOS		16	12	16.132,11	15.256,94	8.075,69	7.661,28	8.056,42	7.595,66	0,00	0,00
Prevención	B	2	-	16.811,39	-	7.999,98	-	8.811,42	-	0,00	-
Prevención	C	-	1	-	24.881,34	-	9.792,12	-	15.089,22	-	0,00
Prevención	D	1	-	32.158,19	-	9.792,12	-	22.366,07	-	0,00	-
TOTAL PREVENCIÓN		3	1	21.926,99	24.881,34	8.597,36	9.792,12	13.329,63	15.089,22	0,00	0,00
Evaluación y sistemas	B	2	1	15.470,92	27.652,47	12.894,53	13.041,72	2.576,40	14.610,75	0,00	0,00
Evaluación y sistemas	D	1	-	23.356,07	-	8.149,80	-	15.206,27	-	0,00	-
Evaluación y sistemas	E	-	1	-	17.286,33	-	7.459,20	-	9.827,13	-	0,00
TOTAL EVALUACIÓN Y SISTEMAS		3	2	18.099,30	22.469,40	11.312,95	10.250,46	6.786,35	12.218,94	0,00	0,00
Encargos jurídico	A	25	12	18.564,47	20.556,18	12.006,26	12.773,21	6.558,20	7.782,97	0,00	0,00
Encargos jurídico	B	2	3	17.462,35	21.654,20	10.705,21	10.349,11	6.757,14	11.305,09	0,00	0,00
Encargos jurídico	C	4	1	20.965,78	21.075,71	9.791,66	9.792,12	11.174,12	11.283,59	0,00	0,00
Encargos jurídico	E	-	1	-	6.800,98	-	6.800,98	-	0,00	-	0,00
TOTAL ENCARGOS JURÍDICO		31	17	18.803,21	19.971,38	11.636,57	11.818,76	7.166,64	8.152,62	0,00	0,00
Auditor	B	-	1	-	46.532,22	-	13.041,72	-	33.490,50	-	0,00
TOTAL AUDITOR		-	1	-	46.532,22	-	13.041,72	-	33.490,50	-	0,00

Prevención	B	-	2	-	25.389,83	-	13.041,72	-	12.348,11	-	0,00
TOTAL PREVENCIÓN		-	2	-	25.389,83	-	13.041,72	-	12.348,11	-	0,00
TOTAL GENERAL		679	1345	18.212,70	17.221,64	9.219,74	7.993,82	8.992,96	9.227,82	0,00	0,00

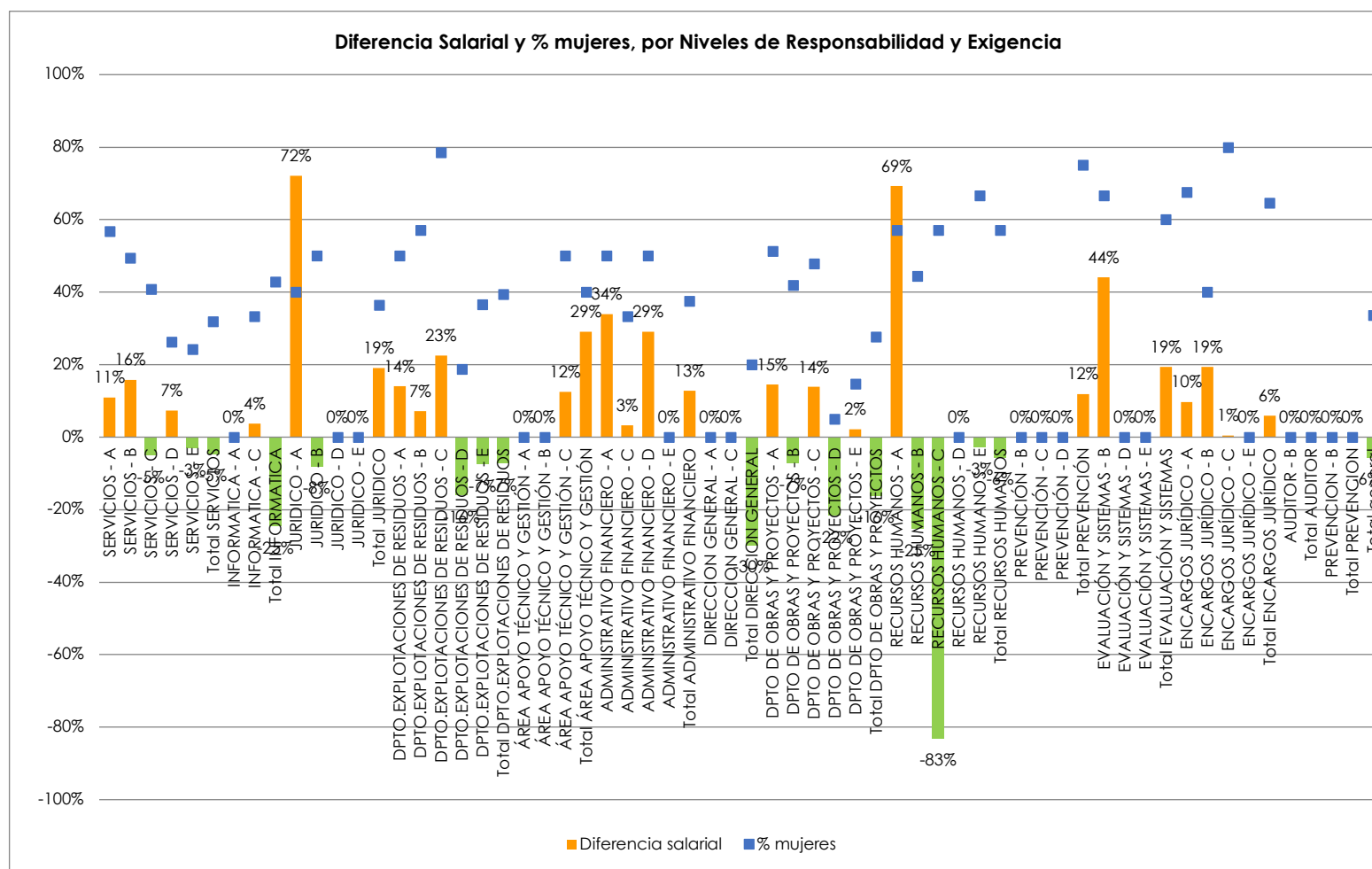
Anexo 5.2. Tabla diferencia salarial de Retribución Normalizada para Departamentos y Niveles de Responsabilidad.

Departamentos // Niveles de Responsabilidad	% mujeres	Salario Base + Complementos	Salario Base	Complementos Salariales
Servicios - A	57%	11%	-2%	23%
Servicios - B	49%	16%	4%	29%
Servicios - C	41%	-5%	-11%	0%
Servicios - D	26%	7%	-2%	14%
Servicios - E	24%	-3%	-1%	-5%
TOTAL SERVICIOS	32%	-5%	-15%	4%
Informática - A	-	-	-	-
Informática - C	33%	4%	0%	6%
TOTAL INFORMÁTICA	43%	-25%	-18%	-29%
Jurídico - A	40%	72%	48%	
Jurídico - B	50%	-8%	0%	-14%
Jurídico - D	-	-	-	-
Jurídico - E	-	-	-	-
TOTAL JURÍDICO	36%	19%	13%	25%
Departamento.explotaciones de residuos - A	50%	14%	1%	26%
Departamento.explotaciones de residuos - B	57%	7%	-9%	23%
Departamento.explotaciones de residuos - C	79%	23%	9%	30%
Departamento.explotaciones de residuos - D	19%	-16%	0%	-25%

Departamento.explotaciones de residuos - E	37%	-7%	-9%	-6%
TOTAL DEPARTAMENTO.EXPLOTAIONES DE RESIDUOS	39%	-7%	-14%	-2%
Área apoyo técnico y gestión - A	-	-	-	-
Área apoyo técnico y gestión - B	-	-	-	-
Área apoyo técnico y gestión - C	50%	12%	0%	18%
TOTAL ÁREA APOYO TÉCNICO Y GESTIÓN	40%	29%	14%	37%
Administrativo/a financiero/a - A	50%	34%	0%	48%
Administrativo/a financiero/a - C	33%	3%	0%	5%
Administrativo/a financiero/a - D	50%	29%	0%	41%
Administrativo/a financiero/a - E	-	-	-	-
TOTAL ADMINISTRATIVO/A FINANCIERO/A	38%	13%	-9%	24%
Dirección general - A	-	-	-	-
Dirección general - C	-	-	-	-
TOTAL DIRECCIÓN GENERAL	20%	-30%	-94%	-17%
Departamento de obras y proyectos - A	51%	15%	3%	27%
Departamento de obras y proyectos - B	42%	-7%	1%	-17%
Departamento de obras y proyectos - C	48%	14%	-1%	23%
Departamento de obras y proyectos - D	5%	-22%	-8%	-33%
Departamento de obras y proyectos - E	15%	2%	2%	2%
TOTAL DEPARTAMENTO DE OBRAS Y PROYECTOS	28%	-16%	-25%	-8%
Recursos humanos - A	57%	69%	34%	
Recursos humanos - B	44%	-25%	-17%	-35%

Recursos humanos - C	57%	-83%	-53%	-122%
Recursos humanos - D	-	-	-	-
Recursos humanos - E	67%	-3%	0%	-5%
TOTAL RECURSOS HUMANOS	57%	-6%	-5%	-6%
Prevención - B	-	-	-	-
Prevención - C	-	-	-	-
Prevención - D	-	-	-	-
TOTAL PREVENCIÓN	75%	12%	12%	12%
Evaluación y sistemas - B	67%	44%	1%	82%
Evaluación y sistemas - D	-	-	-	-
Evaluación y sistemas - E	-	-	-	-
TOTAL EVALUACIÓN Y SISTEMAS	60%	19%	-10%	44%
Encargos jurídico - A	68%	10%	6%	16%
Encargos jurídico - B	40%	19%	-3%	40%
Encargos jurídico - C	80%	1%	0%	1%
Encargos jurídico - E	-	-	-	-
TOTAL ENCARGOS JURÍDICO	65%	6%	2%	12%
Auditor - B	-	-	-	-
TOTAL AUDITOR	-	-	-	-
Prevención - B	-	-	-	-
TOTAL PREVENCIÓN	-	-	-	-
TOTAL GENERAL	34%	-6%	-15%	3%

Anexo 5.3. Gráfico diferencia salarial y % mujeres por Departamentos y Niveles de Responsabilidad.







Anexo 8

Compromiso de la Dirección

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

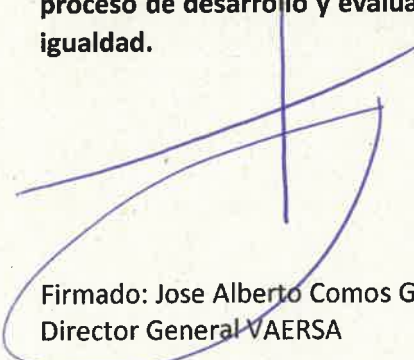
VAERSA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.


Firmado: Jose Alberto Comos Guillem
Director General VAERSA

Valencia, diciembre de 2023



Anexo 9

Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE VAERSA Y DEL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

En Valencia a 9 de abril de 2025 reunidas,

por una parte, la representación de las personas trabajadoras

- UGT LUCÍA DOÑATE
- STAS RITA MONREAL
- CCOO ROSA FERRER
- CGT MARÍA AMPARO MARCO TOMÁS
- CPAT PAU MARTÍN RIVERA
- SIT JOSEFINA RODRÍGUEZ
- Asesora ANA LLORENS FERRANDO

y por otra, la representación de la empresa

- JUAN ANTONIO PINÉS GIL
- ROBERTO BARBERÁ MARTÍNEZ

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de VALENCIANA D'ESTRATÈGIES I RECURSOS PER A LA SOSTENIBILITAT AMBIENTAL, S.A (VAERSA), en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

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

1. Constitución de la composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora¹ del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- JUAN ANTONIO PINÉS GIL
- ROBERTO BARBERÁ MARTÍNEZ

En representación de las personas trabajadoras ²:

- UGT LOURDES CRESPO TARAZÓN
- STAS RITA MONREAL CARSI
- CCOO ROSA FERRER GEA
- SIT JOSEFINA RODRÍGUEZ CASTAÑO
- CPAT ÚRSULA HERRÉIZ
- CGT MARÍA AMPARO MARCO TOMÁS

¹Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

²La composición de la parte social de la comisión negociadora por cada central sindical o agrupación de trabajadoras y trabajadores será de una persona por cada organización con representación en los Comités de Empresa de VAERSA pero sus decisiones será proporcional a su representatividad.

Siendo las personas sustitutas de dichas centrales sindicales o agrupación de personas trabajadoras la siguientes:

- UGT LUCÍA DOÑATE SORRIBES
- STAS DIANA TORRES PELLICER
- CCOO JAVIER ARMESTO
- SIT JORGE JAVIER MAICAS SAFONT
- CPAT PAU MARTÍN RIVERA
- CGT CARLOS SANTAMARÍA

En vista de que el presente II Plan de Igualdad ha sido confeccionado por las personas que componen la presente Comisión, y al no ostentar la condición de representante legal de las personas trabajadoras la compañera Ana Llorens, se propone y acepta por la Comisión que la compañera forme parte de la presente Comisión en condición de asesora de la misma hasta la firma y posterior registro del presente II Plan de Igualdad de VAERSA. En vista de ello, la compañera aparece en el presente documento y resto de documento en condición de asesora.

2. Compromiso de las personas componentes de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de VAERSA.

El compromiso de establecimiento y negociación del II Plan de Igualdad de VAERSA se acuerda con la representación legal de las personas trabajadoras según los principios generales expuestos a continuación:

- Alcanzar en la empresa igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- Prevenir y eliminar cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo (art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), tanto directa como indirecta (art. 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (arts. 3 y 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- Se adoptarán medidas de acción positivas 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 (art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.
- El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente (art. 6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).

3. Funciones de la Comisión Negociadora.

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

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

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

4. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se considerará que hay *quorum* suficiente para la celebración de las reuniones cuando se cuente con más del 50% de la representación legal de las personas trabajadoras o con la asistencia de más del 50% de las personas componentes por la parte social.

En el caso de la representación de VAERSA deberá asistir como mínimo una de las personas componentes de la Comisión.

De la referida reunión levantará acta la representación de la empresa.

Con el fin de poder disponer de la gestión de las respectivas actas, una vez finalice la reunión se procederá a la lectura de la misma para poder contar con el visto bueno de las personas asistentes a la misma.

En el caso que por cuestiones de tiempo no pueda realizarse dicha lectura, se procederá a subir el documento de acta en la aplicación del portafirmas dentro del portal VAERSA con el fin de la previa revisión del contenido y posterior firma de la misma.

Se establece un plazo máximo de 5 días hábiles desde el momento que se suba el acta al portafirmas dentro del portal de VAERSA para que las personas asistentes procedan a su firma. En el caso que se supere dicho plazo, se considerará a todos los efectos que las personas están de acuerdo con el acta pese a no aparecer su firma en las mismas.

Es compromiso de todas las personas componentes de la presente Comisión ser responsables al respecto de toda la información, documentación, y acuerdos de la Comisión, por lo que se deberá actuar con el sigilo profesional correspondiente, así como respetar los plazos establecidos en el presente documento.

Las actas serán publicadas en el portal de VAERSA una vez se haya procedido a su firma.

4.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse de forma ordinaria con una periodicidad trimestral, y según las necesidades de agenda en el caso de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad o cualquiera de sus documentos anexos.

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

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

4.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

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

4.3 Confidencialidad.

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

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

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

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

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

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

5. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Conforme lo establecido en el art. 8.2.J del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, a efectos de disponer de una comisión u órgano del seguimiento, evaluación y revisión periódica del II Plan de Igualdad de VAERSA, se acuerda:

- La Comisión Negociadora de VAERSA, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al trimestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el II Plan de Igualdad. Se consideran personas componentes de este órgano de funcionamiento las mismas que se han considerado como personas componentes de la presente Comisión Negociadora a todos los efectos.
- El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.
- Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.
- La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de VAERSA a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.
- Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.
- Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en diciembre de 2028 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.
- Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

6. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Conforme lo establecido en el art. 8.2.K del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, a efectos de disponer de un procedimiento de modificación o para solventar cualquier discrepancia se acuerda:

- Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada al mismo automáticamente.
- No obstante, si alguno de los integrantes de la Comisión Negociadora lo solicitara, se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.
- Si en el informe anual elaborado y presentado por la Comisión Negociadora, se pusieran de manifiesto deficiencias, incoherencias o alguna otra circunstancia similar que impida la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, esto será objeto de estudio por la Comisión a los efectos de aprobar medidas correctoras o en su caso la implantación de nuevas medidas cuya necesidad se haya puesto de manifiesto en el citado informe a consecuencia de lo recogido en el mismo.
- Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre.

- Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Negociadora, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:37 horas.

Firmado por
RITA MARIA
MONREAL CARSI
-
NIF:***6623**
Fecha:
06/05/2025
10:23:11 CEST

MARIA
AMPAR
O|
MARCO
|TOMAS
Firmado digitalmente por MARIA AMPARO MARCO TOMAS
Fecha: 2025.06.18 13:42:01 +02'00'

Firmado por
LUCIA DOÑATE
SORRIBES -
NIF:***9096**
Fecha:
10/04/2025
14:34:49 CEST

Firmado por
ROSA MARIA
FERRER GEA -
NIF:***0331**
Fecha:
14/04/2025
11:01:22 CEST

Firmado por
ROBERTO
CARLOS
BARBERA
MARTINEZ -
DNI ***4649**
Fecha:
15/04/2025

Firmado por
JUAN ANTONIO
PINES GIL -
DNI ***5218**
Fecha:
10/04/2025
07:20:56 CEST

Firmado por
PAU MARTIN
RIVERA - DNI
***8164**
Fecha:
10/04/2025
08:11:12 CEST

Firmado por
ANA LLORENS
FERRANDO -
DNI ***6422**
Fecha:
10/04/2025
13:56:19 CEST

ACTA DE LA REUNIÓN DEL COMISIÓN DE IGUALDAD DE VAERSA

FECHA: 09 de abril de 2025

HORA INICIO: 9:36 **HORA FIN:** 10:37

PERSONAS ASISTENTES

LUCÍA DOÑATE	UGT
RITA MONREAL CARSI	STAS
ROSA FERRER GEA	CCOO
PAU MARTÍN	CPAT
MARIAM MARCO	CGT
JOSEFINA RODRÍGUEZ CASTAÑO	SIT
ANA LLORENS FERRANDO	Asesora
JUAN PINÉS GIL	VAERSA
ROBERTO BARBERÁ MARTÍNEZ	VAERSA

Asisten la totalidad de las personas convocadas en forma y plazo con el fin de desarrollar la presente Comisión mediante convocatoria remitida en fecha 28 de marzo de 2025.

ORDEN DEL DÍA

1. Revisión resolución desestimación inscripción II Plan de Igualdad.
2. Propuesta de nuevo texto Plan de Igualdad según nuevo requerimiento realizado por la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.
3. Acuerdo del texto Plan de Igualdad, en su caso.

DESARROLLO

Se procede a desarrollar los contenidos del orden del día establecido:

1. Revisión comunicación de desestimación de la inscripción II Plan de Igualdad de VAERSA

Se informa que el pasado 14 de marzo de 2025 se recibió escrito de comunicación de desestimación de la inscripción del II Plan de Igualdad de VAERSA sobre el expediente 80/11/0015/2025.

Se recuerda que ya se respondieron de dos subsanaciones solicitadas al respecto, y que fueron, a parecer de esta Comisión, como adecuadas a lo solicitado.

Así las cosas, el primer requerimiento realizado por la autoridad laboral fue en fecha 5 de febrero de 2025 sobre el expediente 80/11/0015/2025 del Plan de Igualdad de VAERSA presentado en fecha 29 de enero de 2025 mediante trámite CV64BY16.

En el mismo se solicitaba, al respecto de los datos y documentación presentada, una clarificación de los mismos de forma concisa sobre lo establecido en el artículo 8.1.b) del RD 901/2020). Sobre información que debe incorporarse al texto del Plan de Igualdad, sobre la composición y legitimación de la Comisión Negociadora, así como sobre la firma de las actas y resto de documentos del II Plan de Igualdad de VAERSA.

Igualmente, y en ese primer requerimiento, se solicitaron la definición de los objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan, que se incluyen en el texto del mismo, así como en el Anexo 9, así como de la auditoría retributiva, resultados que se incluyeron en la subsanación presentada.

Para solventar las incidencias de los anexos referidos en el texto, se acordó que se firmara el mismo de forma conjunta y en un mismo documento con todos los anexos que aparecerán tras la firma del presente Plan de Igualdad.

En el momento de realizar el respectivo registro de los documentos de subsanación por REGCON, el documento íntegro en pdf no se permite por la capacidad del documento.

Se intentó contactar con la persona firmante del requerimiento sin disponer de respuesta por mail o telefónica, así como se contactó con REGCON indicándose que se debía dar respuesta desde la parte solicitante del requerimiento.

Tras la recepción en fecha 24 de febrero de 2025 de nuevo requerimiento de información y documentación para el registro del II Plan de Igualdad de VAERSA, y donde se solicitaba una serie de aspectos sobre la representación legal de las personas trabajadoras y la legitimidad de la Comisión Negociadora, se acordó dar respuesta de forma amplia y concisa sobre la composición de los diferentes comités de Empresa de VAERSA en cada una de las provincias y el acuerdo sobre la gestión y representatividad de cada central sindical en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de VAERSA.

Es llamativo estas dudas al respecto de la composición de los diferentes Comités de Empresa, ya que las diferentes Oficinas Públicas de Elecciones Sindicales dependen todas ellas de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

De dicha reunión se procedió a la firma del texto del II Plan de Igualdad de forma separada del resto de Anexos que componen y amplían la información y documentación del mismo, todo ello en vista de la imposibilidad técnica de REGCON de recibir documentos con una determinada capacidad.

Sorprende que una herramienta informática como el REGCON no permita subir documentos de limitada capacidad, ya que VAERSA tiene experiencia en otras plataformas similares, como puede ser LexNet (a efectos judiciales), que permite una capacidad de los documentos mucho mayor (hasta 100 Mb).

La comunicación de desestimación de la inscripción se basa en:

IV. De acuerdo con el artículo 8.2 del RD 901/2020, “los planes de igualdad (...) tendrán, al menos, el siguiente contenido:

(...)

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad”.

En el acta de subsanación, la Comisión negociadora explica que “en el Anexo 2 del II Plan de Igualdad de VAERSA compuesto por 35 páginas, constan los aspectos cuantitativos y cualitativos que han sido valorados en la elaboración del presente II Plan de Igualdad de VAERSA”.

A este respecto, es necesario aclarar dos aspectos importantes:

- Por un lado, que el Anexo 2 no se encuentra adjunto al plan de igualdad, sino como documento aparte, por lo que no puede considerarse que el texto del plan de igualdad incluya esta información, cosa exigida claramente por el artículo 8.2 del RD 901/2020.

- Por otro, que el contenido mencionado por la empresa es, efectivamente y en sus propias palabras, el detalle de “los aspectos cuantitativos y cualitativos valorados en la elaboración del presente II Plan de Igualdad de VAERSA” y no los objetivos cuantitativos y cualitativos que el RD 901/2020 exigen en su artículo 8.2.

V. El mismo artículo 8.2 del RD 901/2020, también considera contenido mínimo de los planes de igualdad la “j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad”.

En relación con esto, el acta de subsanación del plan de igualdad alega que “en el Anexo 9 del II Plan de Igualdad de VAERSA compuesto por 4 páginas, se indica la composición y funcionamiento de la presente Comisión de Igualdad”.

Sobre esta cuestión, es necesario destacar también dos detalles:

- Que, al igual que, en el fundamento de derecho anterior, el Anexo 9 no se encuentra adjunto al plan de igualdad, sino como documento adicional, por lo que no puede considerarse que el texto del plan incluya este extremo, cosa que exige el artículo 8.2 del RD 901/2020.

- Que el acta que se aporta como Anexo 9 es un “acta de modificación de la comisión negociadora del plan de igualdad de VAERSA y del reglamento de funcionamiento” y no el detalle de las personas que van a formar parte de la comisión del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

2. Propuesta de nuevo texto Plan de Igualdad según nuevo requerimiento realizado por la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

En vista de lo anterior, entre la documentación facilitada a la presente Comisión de Igualdad, se incluyen los siguientes documentos con las apreciaciones que se indican:

II Plan de Igualdad VAERSA

Se modifica el texto del documento acordado las pasadas semanas y donde se han indicado las modificaciones realizadas en el mismo haciendo constar de forma clara y concisa la inclusión en el texto de las causas de desestimación del anterior registro del II Plan de Igualdad.

Constitución, composición y reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad

Conforme ya se propuso y se aceptó en la anterior ocasión, e igual que el texto del Plan, se ha trasladado la propuesta de acta con el fin de poder incluir en el reglamento las otras causas de desestimación del anterior registro.

De forma concreta se incluyen los siguientes puntos:

- Compromiso de las personas componentes de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de VAERSA.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Se propone que en el caso de la compañera Ana Llorens, pese a que su central sindical no tiene representación en los actuales Comités de Empresa, al haber sido participante en el presente texto del II Plan de Igualdad de forma activa y habiendo asistido de forma regular a las reuniones, como asesora de esta Comisión.

UGT está de acuerdo con las propuestas trasladadas.

STAS pregunta por el número de requerimientos que se pueden realizar y valora la posibilidad de conocer de forma previa a realizar el registro por REGCON si las mismas obedecen a lo solicitado.

Desde la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos se indican que según el organismo se posibilitan los requerimientos. Respecto de conocer de forma previa la adecuación de las modificaciones propuestas se informa que, pese a que en el anterior registro del Plan se pudo contactar con las personas técnicas de la Dirección General de Trabajo, en esta ocasión no se ha dado respuesta a las llamadas telefónicas realizadas desde VAERSA, por lo que ha sido imposible realizar esa puesta en común previa.

CCOO solicita una aclaración sobre el acta de constitución de la Comisión ya que interpreta que, al ser una nueva constitución, se debería aprobar la constitución y con posterioridad el texto del II Plan. Ante ello, y como el plan sería el acordado en diciembre, propone que se adapte a las fechas actuales.

Respecto de los anexos, pregunta por los mismos.

Indica una duplicación de un párrafo en el punto 2 y en el 4.2 en el acta de constitución.

Sobre el Plan de Igualdad, respecto de la página 14 y 64 indica una serie de erratas que se corregirán.

Desde la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos se informa que los anexos son los mismos, menos el acta de constitución, que los que se facilitaron para su firma en las pasadas semanas.

CPAT de acuerdo con las modificaciones propuestas.

SIT todo de acuerdo.

CGT nada que añadir.

Ana Llorens agradece la opción para poder participar en la Comisión en condición de asesora.

Las dudas que se iban a trasladar son similares a los de CCOO, y traslada una duplicidad en el punto 3, otras erratas detectadas.

3. Acuerdo del texto Plan de Igualdad, en su caso.

Tras lo anterior, se propone a la Comisión las siguientes actuaciones al respecto:

- Constitución nueva y actualizada de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de VAERSA.
- El texto íntegro del II Plan de Igualdad de VAERSA subsanado con las apreciaciones acordadas en la presente reunión y con todos los anexos integrados en el mismo documento en formato Word y firmado por todas las personas presentes. Para ello se modificará el formato del documento presentado para que el mismo tenga una capacidad más reducida.
- Realización de nuevo registro del II Plan de Igualdad conforme a lo acordado tras la próxima reunión del próximo 16 de abril.

Para ello, se planifican las próximas reuniones de esta Comisión, y se pone énfasis en la gestión de las firmas por las personas asistentes a la reunión y no demorar en exceso la gestión de las actas y del resto de documentación.

Se recuerda que, para facilitar las labores de la gestión de las actas, la misma se trasladará para su firma de forma electrónica, indicando todas las personas asistentes disponer de certificado digital para ello.

La presente acta constituye y compone una de las acciones para el resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente, conforme lo establecido en el art. 5.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Lo que se firma a los efectos oportunos.

Firmado por
RITA MARIA
MONREAL CARSI
-

NIF:***6623**
Fecha:
06/05/2025
10:23:11 CEST

MARIA AMPARO|
MARCO|TOMAS

Firmado digitalmente por
MARIA AMPARO|MARCO|
TOMAS
Fecha: 2025.06.18 13:43:33
+02'00'

Firmado por
LUCIA DOÑATE
SORRIBES -
NIF:***9096**
Fecha:
10/04/2025
14:34:49 CEST

Firmado por
ROSA MARIA
FERRER GEA -
NIF:***0331**
Fecha:
14/04/2025
11:01:23 CEST

Firmado por
ROBERTO
CARLOS
BARBERA
MARTINEZ -
DNI ***4649**
Fecha:
15/04/2025

Firmado por
JUAN ANTONIO
PINES GIL -
DNI ***5218**
Fecha:
10/04/2025
07:21:02 CEST

Firmado por
PAU MARTIN
RIVERA - DNI
***8164**
Fecha:
10/04/2025
08:11:13 CEST

Firmado por
ANA LLORENS
FERRANDO -
DNI ***6422**
Fecha:
10/04/2025
13:54:39 CEST

ACTA DE LA REUNIÓN DEL COMISIÓN DE IGUALDAD DE VAERSA

FECHA: 12 de junio de 2025

HORA INICIO: 9:35 **HORA FIN:** 10:37

PERSONAS ASISTENTES

LUCÍA DOÑATE	UGT
RITA MONREAL CARSI	STAS
ROSA FERRER GEA	CCOO
ÚRSULA HERREIZ	CPAT
MARIAM MARCO	CGT
ANA LLORENS FERRANDO	Asesora
JUAN PINÉS GIL	VAERSA
ROBERTO BARBERÁ MARTÍNEZ	VAERSA

Asisten la totalidad de las personas relacionadas anteriormente sobre las convocadas en forma y plazo con el fin de desarrollar la presente Comisión mediante convocatoria remitida en fecha 6 de junio de 2025.

La compañera Josefina Rodríguez disculpa su ausencia mediante correo electrónico.

ORDEN DEL DÍA

1. Revisión propuesta de nuevo texto Plan de Igualdad según requerimiento realizado por la dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.
2. Acuerdo del texto Plan de Igualdad, en su caso.

DESARROLLO

Antes de iniciar la reunión se recuerda la importancia en la firma de las actas en plazo para no dilatar su traslado y gestión.

Se procede a desarrollar los contenidos del orden del día establecido:

1. Propuesta de nuevo texto Plan de Igualdad según nuevo requerimiento realizado por la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

Como ya se trasladó en la anterior reunión, y conforme se ha aportado en la reunión de hoy desde el pasado lunes, entre la documentación facilitada a la presente Comisión de Igualdad, se incluyen los siguientes documentos con las apreciaciones que se indican:

II Plan de Igualdad VAERSA

Se modifica el texto del documento acordado las pasadas semanas y donde se han indicado las modificaciones realizadas en el mismo haciendo constar de forma clara y concisa la inclusión en el texto de las causas de desestimación del anterior registro del II Plan de Igualdad.

Constitución, composición y reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad

Conforme ya se propuso y se aceptó en la anterior ocasión, e igual que el texto del Plan, se ha trasladado la propuesta de acta con el fin de poder incluir en el reglamento las otras causas de desestimación del anterior registro.

De forma concreta se incluyen los siguientes puntos:

- Compromiso de las personas componentes de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de VAERSA.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Se modifica igualmente el anexo de Código Ético de la entidad del que ya disponemos la firma de la Dirección.

UGT plantea adelantar alguna temporalización de los objetivos del Plan y están de acuerdo con las propuestas trasladadas.

Desde la Jefatura de Recursos Humanos se informa que la planificación marca los topes temporales máximos establecidos, y que, en vista del continuo desarrollo de lo establecido en el Plan, algunos objetivos están adelantándose, pero mantener dicha planificación es por no tener retrasos en los cumplimientos de los mismos. La Comisión de Seguimiento del Plan, deberá revisar y controlar dicha planificación temporal.

STAS pregunta por la fecha de revisión del plan de abril de 2025. Pregunta sobre las variaciones del Código Ético. Plantea aspectos de las variaciones sobre el texto propuesto del Código Ético.

Desde la Jefatura del Área de sistemas de Gestión y RSC se traslada que es la actual revisión del anterior plan sobre su inicio.

Del Código Ético se ha variado solo la referencia de VAERSA a VAERSA Grupo.

CCOO insiste en que el texto es el mismo de diciembre de 2024 que estaba de baja y que no pudo negociar, y ahora desea trasladar alguna propuesta.

En vista de la extensión de su planteamiento se solicita que se traslade por escrito a esta Comisión como manifestación de parte. Aparece como tal en el anexo I a esta acta.

Desde la Jefatura de Recursos Humanos recuerda que como debe conocer al haberse comentado en las anteriores reuniones de esta misma Comisión, el texto propuesto sólo varía sobre el anterior negociado y firmado por ella misma en el cambio del marco temporal y las adaptaciones que se plantean de modificar en el presente texto sobre los requerimientos de la Dirección General de Trabajo. Se recuerda el acuerdo de mejora ha sido negociado y acordado con la RLPT y que son partes firmantes UGT, STAS y su misma central sindical CCOO.

Respecto de las referencias a las excedencias por cuidado de familiar se emplaza a que tomen las medidas legales correspondientes al ser totalmente falso las manifestaciones que se trasladan por parte de CCOO. Solicita que se pongan casos concretos.

Respecto de la propuesta de jornada de un colectivo concreto, se recuerda que los Calendarios se negocian y discuten en otro ámbito de negociación diferente a esta Comisión, donde CCOO también participa y donde no ha trasladado dicha medida. Se recuerda que las necesidades productivas son las que establecen las condiciones de la jornada.

Considera que es una falta de respeto a esta Comisión no haber trasladado estas aportaciones de forma previa, y lamentan que su posicionamiento suponga un claro retraso en la tramitación del Plan de Igualdad, en vista de la proactividad del resto de partes de esta Comisión.

Recuerda que desde CCOO no asistió ninguna persona en suplencia de su situación de IT pese a estar convocados como el resto de personas componentes de la Comisión.

CPAT, CGT y Ana Llorens nada que aportar.

STAS plantea la posibilidad de adaptar la aportación de CCOO sobre la jornada de la actividad y pregunta por la capacidad de actuación de esta Comisión al respecto.

Desde la Jefatura de Recursos Humanos se informa del carácter transversal de la Comisión de Igualdad y que ya se están integrando objetivos de esta Comisión en los diferentes aspectos de la entidad, y se pone por ejemplo la aceptación de acciones formativas de igualdad de género, lenguaje no sexista, eliminación violencia contra la mujer y demás en los pasados procesos de selección de OPE, las medidas de igualdad para la redacción de documentos y en especial, la aplicación total de la normativa en materia de igualdad.

UGT plantea que se debe tener el Plan de Igualdad y ponerlo en marcha, y trabajar para mejorarlo.

Ana Llorens considera que el plan está trabajado y se deberá mejorar en el futuro con el trabajo de esta Comisión. Sobre lo planteado que no se pueda

STAS considera que pese a poderse mejorar, se lleva mucho tiempo y no se dispone de Plan de Igualdad.

CPAT aceptan el texto propuesto y poder trabajar en su seguimiento y mejora.

CCOO alerta de que se va a firmar un convenio colectivo porque el Plan se registra por REGCON, y que sepan las consecuencias de dicha firma.

Desde la Jefatura de Recursos Humanos se desea clarificar la realidad de la naturaleza del Plan para evitar información sesgada de la anterior manifestación. El Plan de Igualdad es un texto negociado de control, vigilancia y seguimiento de una serie de aspectos, por lo que de no disponer del mismo, se estaría en una clara falta de revisión y planificación de las medidas necesarias tras el diagnóstico, para reducir aquellos aspectos que la Comisión ha considerado. Se recuerda que los objetivos y los ítems a lograr fueron trabajados de forma conjunta durante 2022 y 2023 por la totalidad de la Comisión.

Ante las manifestaciones de CCOO se plantea la posibilidad de trasladar al seno de esta Comisión sentencias judiciales al respecto de lo manifestado al respecto de las supuestas vulneraciones indicadas por CCOO.

Se plantea por la empresa la posibilidad de realizar un exceso para la valoración de todo lo manifestado por las partes, posponer la firma de texto a una próxima reunión, o proceder a manifestar la voluntad de las partes.

UGT acepta el texto y saben que se debe trabajar desde la Comisión de Seguimiento del Plan para lograr los objetivos propuestos, siendo ello una labor de todas las partes que conforman la Comisión.

CPAT, envista de lo planteado y manifestado por las partes, aceptan el texto del Plan sabiendo la capacidad de seguimiento de la Comisión respecto de las medidas a lograr.

CCOO se reafirman en sus propuestas para firmar.

CPAT acepta el texto al estar negociado y ser aceptado con anterioridad.

CGT sin disponer del texto específico de modificación propuesto por CCOO, aceptan el Plan propuesto.

La asesora de la Comisión acepta el Plan, y recuerda que ha sido negociado de forma completa por las partes.

2. Acuerdo del texto Plan de Igualdad, en su caso.

Tras lo anterior, se propone a la Comisión las siguientes actuaciones al respecto:

- Constitución nueva y actualizada de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de VAERSA. Documento ya formalizado y a la falta de la firma de dos personas

componentes de la Comisión. Se facilitará el texto para su firma digital de forma directa por las personas que faltan firmar.

- El texto íntegro del II Plan de Igualdad de VAERSA subsanado con las apreciaciones acordadas en la presente reunión y con todos los anexos integrados en el mismo documento en formato Word y firmado por todas las personas presentes. Para ello se modificará el formato del documento presentado para que el mismo tenga una capacidad más reducida y poder presentar un único pdf firmado.
- Para el registro del II Plan de Igualdad se acuerda autorizar a Roberto Barberá Martínez para realizar las gestiones necesarias en REGCON al respecto del Plan de Igualdad.

Para ello, se planifican las próximas reuniones de esta Comisión, y se pone énfasis en la gestión de las firmas por las personas asistentes a la reunión y no demorar en exceso la gestión de las actas y del resto de documentación.

Se recuerda que, para facilitar las labores de la gestión de las actas, la misma se trasladará para su firma de forma electrónica, indicando todas las personas asistentes disponer de certificado digital para ello.

La presente acta constituye y compone una de las acciones para el resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente, conforme lo establecido en el art. 5.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Desde la empresa se agradece la participación y se respetan todas las manifestaciones realizadas.

Lo que se firma a los efectos oportunos.

Firmado por
Lucia Doñate
Fecha:
16/06/2025
09:49:00 CEST

Firmado por
JUAN ANTONIO
PINES GIL -
DNI ***5218**
Fecha:
16/06/2025
08:28:59 CEST

Firmado por
ROBERTO
CARLOS
BARBERA
MARTINEZ -
DNI ***4649**

Firmado por
RITA MARIA
MONREAL CARSI
-
NIF:***6623**
Fecha:
16/06/2025
09:28:28 CEST

Firmado por
URSULA
HERREIZ
BLASCO - DNI
***6567**
Fecha:
16/06/2025
09:56:10 CEST

Firmado por
ANA LLORENS
FERRANDO -
DNI ***6422**
Fecha:
16/06/2025
09:38:07 CEST

ANEXO I: MANIFESTACIONES DE PARTE DE LA PERSONA REPRESENTANTE DE CCOO

Se insiste en firmar un texto que se acordó en diciembre de 2024 cuando comisiones no fue citado a la comisión sabiendo que la titular de la mesa de negociación se encontraba de baja laboral por IT. Ahora tras varios requerimientos de la autoridad laboral hemos constituido la mesa de negociación del plan y por tanto está abierta la negociación. No se puede aprobar un plan negociado en una mesa que no existe.

Es ahora cuando desde comisiones proponemos revisar algunos puntos del texto para la aprobación del plan. Son 3:

1.- en la página 17 de la propuesta aparece *“de todas las coberturas temporales con una duración superior a un año se estable la posibilidad de que el personal fijo de la empresa opte a estas coberturas mediante un sistema de “mejora de empleo” negociada”*.

Aquí la empresa pretende legitimar un supuesto acuerdo llamado de mejora que no se encuentra publicado en ninguna parte. No aparece en las actas ni de la negociadora ni la de contratación. Es un acuerdo desconocido para la plantilla y nada tiene que ver con el plan de igualdad.

Por otro lado y más importante, este acuerdo merma los derechos del personal fijo de optar a una mejora, cuando ni el convenio ni los acuerdos de la comisión de dialogo social, establecen periodo mínimo de la vacante.

La cobertura de vacante, son procesos y promociones internas sin transparencia, sin igualdad de oportunidades para todo el personal. Se excluye de facto a buena parte de la plantilla.

EJEMPLO

MEDIDA. El plan debería incluir una medida específica que obligue a la publicación de todas las vacantes internas con independencia de su duración.

2.- Discriminación indirecta por razón de sexo

En los casos de excedencia por cuidado de hijos no se computa el período a efectos de antigüedad, ni méritos ni retribuciones. Por tanto se vulnera el principio de igualdad perjudicando en su mayoría a las mujeres, puesto que estas son mayoritariamente las que se acogen a estas excedencias.

La empresa en estos casos procede a la concatenación de contratos renovando la fecha de antigüedad a la última contratación.

EJEMPLO. El caso de las repetidas contrataciones de Silvia De Miguel.

MEDIDA siendo una penalización indirecta al derecho de antigüedad, puntuación, méritos y retribuciones solicitamos que aparezca en el plan una medida que reconozca los periodos de excedencia por cuidados de hijos/familiares a efectos de antigüedad, méritos y retribuciones puesto que no se consolida la antigüedad salarial.

3.- en la página 44 del documento se abre la posibilidad de jornada continua en determinados puestos como las unidades móviles del plan de prevención.

Uno de los objetivos del plan es *“conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral”*

Proponemos jornada continua para este colectivo como medida de conciliación e igualdad con el resto de empleados. Y queremos que esta medida quede registrada en el plan de acción dentro del área de actuación en conciliación.

En conclusión, abierta la posibilidad de negociación a la que no tuvimos acceso en diciembre de 2024 queremos incluir medidas correctoras respecto a mejora de empleo y su acceso a toda la plantilla, medidas para hacer frente a la discriminación por condición de mujer, por excedencia de cuidados y medidas correctoras de conciliación para las unidades móviles del ppif.



Anexo 10

Certificados de Representación Sindical

ELECCIONS A REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS EN L'EMPRESA
ELECCIONS A REPRESENTANTS DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL D'ESCRUTINI D'ELECCIONS PER A MIEMBRES DEL COMITÉ D'EMPRESA (CONCLUSIÓ)
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE ELECCIONES PARA MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA (CONCLUSIÓN)

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL (e imprimir por la Mesa Electoral)

Núm. de preavis.	Núm. de preaviso	(provincia/m. any)
	4	5
	1273	2023

Dia / Mes / Any
 Dia / Año

Data de la votació
Fecha de la votación

16 / 11 / 2023

Núm. de preavis: / Núm. de preaviso (provincia/any)	4	6	1273	2023	Data de la votació Fecha de la votación	16 / 11 / 2023
Núm. registre de l'Acta / Núm. registre del Acta:	46 1690.					
Tipus d'Acta / Tipo de Acta:	☒ Total		☐ Parcial		Qualificació de l'Acta / Calificación del Acta:	

Tipus d'Acta / Tipo de Acta: ☒ Total ☐ Parcial ☐ Qualificació de l'Acta / Calificación del Acta:

ELECCIÓN	ELECTORES / ELECTORES		VOTANTES / VOTANTES		VOTOS / VOTOS	
	go	blío			VÁLIDOS / VÁLIDOS	NULOS

TIPUS / TIPO	HOMES / VARONES		DONES / MUJERES		TOTAL	HOMES / VARONES A ELEGIR		DONES / MUJERES A ELEGIR		VALIDS / VÁLIDOS		NULS	
	HOMES / VARONES		DONES / MUJERES			HOMES / VARONES A ELEGIR		DONES / MUJERES A ELEGIR		PAPERETES OMPLIDIS / PAPERETES BLANQUES		PAPERETES OMPLIDIS / PAPERETES BLANQUES	
11 / Código													
12 / Ambito													
13 / Municipio													
14 / Localidad													
15 / Calle													
16 / Número													
17 / Tipo de vivienda													
18 / Tipo de vivienda													
19 / Tipo de vivienda													
20 / Tipo de vivienda													
21 / Tipo de vivienda													
22 / Tipo de vivienda													
23 / Tipo de vivienda													
24 / Tipo de vivienda													
25 / Tipo de vivienda													
26 / Tipo de vivienda													
27 / Tipo de vivienda													
28 / Tipo de vivienda													
29 / Tipo de vivienda													
30 / Tipo de vivienda													
31 / Tipo de vivienda													
32 / Tipo de vivienda													
33 / Tipo de vivienda													
34 / Tipo de vivienda													
35 / Tipo de vivienda													
36 / Tipo de vivienda													
37 / Tipo de vivienda													
38 / Tipo de vivienda													
39 / Tipo de vivienda													
40 / Tipo de vivienda													
41 / Tipo de vivienda													
42 / Tipo de vivienda													
43 / Tipo de vivienda													
44 / Tipo de vivienda													
45 / Tipo de vivienda													
46 / Tipo de vivienda													
47 / Tipo de vivienda													
48 / Tipo de vivienda													
49 / Tipo de vivienda													
50 / Tipo de vivienda													
51 / Tipo de vivienda													
52 / Tipo de vivienda													
53 / Tipo de vivienda													
54 / Tipo de vivienda													
55 / Tipo de vivienda													
56 / Tipo de vivienda													
57 / Tipo de vivienda													
58 / Tipo de vivienda													
59 / Tipo de vivienda													
60 / Tipo de vivienda													
61 / Tipo de vivienda													
62 / Tipo de vivienda													
63 / Tipo de vivienda													
64 / Tipo de vivienda													

[illegible]

COLEGIO	ADM.	4	5	6	7	8	9	10	11	12	BLANCOS	INDIANOS
COLEGIO 1 / COLEGIO 1 TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	1	233	241	474	10	140	131	271	257	7	7	10
COLEGIO 2 / COLEGIO 2	2	244	445	570	49	973	94	267	263	4	4	13

TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS				
COLLEGI 2/ COLLEGI 2	2	434	145	579
ESPECIALISTAS NO CUALIFICADOS			13	
ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS			273	
			94	
			362	
			4	1
				13
COLLEGI 3/ COLLEGI 3				

[illegible]

(CUANDO PROCEDA)		CANDIDATURAS / CANDIDATURAS	COMITÉ D'EMPRESA / COMITÉ DE EMPRESA
6.	CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCIÓN DE LLOCOS I VOTS OBTINGUTS		
	CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCIÓN DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS		

CANDIDATURAS / CANDIDATURAS		COMITÉ D'EMPRESA / COMITÉ DE EMPRESA	
	CODI	COL·LEGI 1 / COLEGIO 1 (Técnicos / Administrativos)	COL·LEGI 2 / COLEGIO 2 (Especialistas / no cualificados)
			COL·LEGI 3 / COLEGIO 3 (SI pertoca)

CÓDIGO	CÓDIGO	CÓDIGO	COL-LEG 1 / COLEGIO 1		COL-LEG 2 / COLEGIO 2		COL-LEG 3 / COLEGIO 3	
			Preséntese	Elegits	Preséntese	Elegits	Preséntese	Elegits
(Consigneuh-li totes las candidatures presentades, encara que no hagon obtingut cap representant)	(Técnicos / Administrativos)	(Especialistas y no cualificados)					(31 periodos)	
(Consignese totes las candidaturas presentades,							(Cuando procega)	

encara que no hayan obtenido el consentimiento de los representantes locales.		Representantes y Administradores		Representantes y Administradores		Representantes y Administradores	
Presentes	Eligibles	Votos	Presentes	Eligibles	Votos	Presentes	Eligibles
17	3	81	44	5	133		

Product	Quantity	Unit Price	Total Price
1000000	17	3	81
50084	25	2	66
			5
			143

3	COCO	16	2	41	15	1	39
4	CPAT	14	3	89	-	-	-

[illegible]

5.	CST	6	GENERALITAT VALENCIANA	-	-	-	17	2	47
6			REGISTRE D'ENTRADA	-	-	-			

REGISTERED OFFICIAL	DATE 17 NOV. 2023	RECEIVED
---------------------	-------------------	----------

8	DATA	17	NOV.	2023
9	FR-CEN Av. Barrio de Carrión, 35 - 46001 VALENCIA			
10	ENTRADA núm.: 27078			

[illegible]

Prov.	Núm.	Nº Acta	Any / Año

1

7. REPRESENTANTS ELEGITS: OMPLIR ELS ANNEXOS A AQUEST FULL:
 REPRESENTANTES ELEGIDOS: CUMPLIMENTAR LOS ANEXOS A ESTA HOJA

Si es elecció parcial, indiquei l'les acta's amb les que puguera tindre relació.

REPRESENTANTES ELEGIDOS: CUMPLIMENTAR LOS ANEXOS A ESTA HOJA

Si es elección parcial, indique el/los acta/s con las que pudiera/tendría relación.

Si es elección parcial, indique el/los acta/s con las que pudiera/tendría relación.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	51
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----

[illegible]

ANA GONZALVO AYALA
Nom / Nombré

ANA GONZALEVO AYALA	Nome / Nombre	DNI	73900983N	Signature / Firma	
ALEJANDRO BOHIGUES	Nome / Nombre	DNI	44922525Y	Signature / Firma	

Hora: 9
 Fecha de emisión de la acta: 26/11/2023
 Se ha constituido el grupo de delegados de los delegados contingentes en

DNI	730009393N	Signature / Firma		DNI	44922525Y	Signature / Firma		Fecha: 2011-06-16 16:00:23
JOSÉ L. GARCÍA TEJEDOR				JOAN SOLER CRUZ				Es la constar que las actas de elecciones contingentes en este sobre han entrado en esta dirección territorial por correo ordinario ☐ certificado ☐
Nom / Nombre				Nom / Nombre				

Nom / Nombr		Nom / Nombr		Nom / Nombr	
DNI 73651432G		DNI 24474573C		DNI	
Signatura / Firma		Signatura / Firma		Signatura / Firma	
					

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERC I TREBALL,
CONSELLERIA DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO
LES CASILLES EN ROIG NO HAURAN D'OMPLIR-SE
LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERAN CUMPLIMENTARSE

LES CASILLES EN ROJO NO HAURAN D'OMPLIR-SE
LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERAN CUMPLIMENTARSE

ELECCIONS A REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS EN L'EMPRESA
ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
DADES REFERIDES AL PROCÉS ELECTORAL (a omplir per les Meses Electorals)
DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL (a cumplimentar por las Mesas Electorales)

7. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

Núm. registre de l'Acta / Núm. registro del Acta: **416 169023** Tipus d'Acta / Tipo de Acta: ☒ Total ☐ Parcial

Nom de l'Empresa / Nombre de la Empresa: VALENCIANA D'ESTRATÈGIES I RECURSOS PER A LA SOSTENIBILITAT A

Nom del Centre de Treball / Nombre del Centro de Trabajo: VAERSA

Domicili del Centre de Treball / Domicilio del Centro de Trabajo: AVI CORTS VALENCIANES, 20

Localitat / Localidad: VALENCIA Província / Provincia: VALENCIA Data de la votació / Fecha de la votación: 16/NOV/2023

A/B	Nom i cognoms / Nombre y apellidos	DNI	Antiguitat Antigüedad (meses / meses)	Sexe / Sexo	Data naixement Fecha nacimiento	Col·legi / Colegio	Codi / Código	Sindicat-Grup Treballadors Sindicato-Grupo Trabajadores Coalició / Coalición
1	A. CARLOS RAÚL SANTAMARÍA JUNKQUERA	1853038J	158	H	04/08/1974	2	16900	CGT
2	A. ROSA FERRER GEA	20003319N	233	M	26/01/1969	2	11000	CCOO
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								

RECLAMACIONS / RECLAMACIONES

Breu resum de les reclamacions / Breve resumen de las reclamaciones:

EL SECRETARIAT PRESIDENT / EL SECRETARIO DEL PRESIDENTE (*) (2)

Nom i cognoms / Nombre y apellidos: **DNA GONZALO AYALA** DNI: **43.909.903-N**

27 NOV. 2023

Horitz. de dipòsit d'actes / Actas de depósito de actas: **16.90.23**

Es fa constar que les actes d'eleccions contingudes en este sobre han entrat en esta direcció territorial per arreu ordinari ☐ certificat ☐

(1) En cas d'eleccions, la firma és del Secretari de la Mesa Electoral / En caso de elecciones la firma es del Secretario de la Mesa Electoral

(2) En cas de tramitació altes/baixes la firma serà del President o del Secretari del Comitè / En caso de tramitación altas/bajas la firma será del Presidente o del Secretario del Comité.

LES CASILLES EN ROIG NO HAURAN D'OMPLIR-SE

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERÁN CUMPLIMENTARSE

CETTO-SMESA 04-14

ELECCIONS A REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS EN L'EMPRESA
ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
DADES REFERIDES AL PROCÉS ELECTORAL (a omplir per les Meses Electorals)
DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL (a cumplimentar por las Mesas Electorales)

7. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

Núm. registre de l'Acta / Núm. registro del Acta: **416 169023** Tipus d'Acta / Tipo de Acta: ☒ Total ☐ Parcial

Nom de l'Empresa / Nombre de la Empresa: VALENCIANA D'ESTRATÈGIES I RECURSOS PER A LA SOSTENIBILITAT A

Nom del Centre de Treball / Nombre del Centro de Trabajo: VAERSA VALENCIA

Domicili del Centre de Treball / Domicilio del Centro de Trabajo: AVI CORTS VALENCIANES, 20

Localitat / Localidad: VALENCIA Província / Provincia: VALENCIA Data de la votació / Fecha de la votación: 16/NOV/2023

A/B	Nom i cognoms / Nombre y apellidos	DNI	Antiguitat Antigüedad (meses / meses)	Sexe / Sexo	Data naixement Fecha nacimiento	Col·legi / Colegio	Codi / Código	Sindicat-Grup Treballadors Sindicato-Grupo Trabajadores Coalició / Coalición
1	A. FERNANDO HORTOLANO TEVAR	07561958Q	272	H	12/05/1972	1	14	UGT
2	A. JOSÉ JUAN DE PABLO RAMÓN	24929625H	271	H	10/04/1964	1	5	UGT
3	A. ARDA GARCÍA HERNÁNDEZ	48584025K	207	M	12/09/1985	1	99	OPAT
4	A. ÚRSULA HERREZ BLASCO	33565674A	187	M	30/12/1984	1	99	OPAT
5	A. PAU MARTÍN RIVERA	24381647Z	47	H	22/04/1980	1	99	OPAT
6	A. MANUEL PIÑA MAZA	75100050J	36	H	17/10/1979	1	50084	STAS
7	A. FERNANDO CORTÉS MESEGUER	85087259R	299	H	08/04/1972	1	11	STAS
8	A. DIANA TORRES PELLICER	20160618Z	211	M	22/03/1972	1	11	CCOO
9	A. JAVIER ARMISTO BARTOLOMÉ	24338737E	357	H	01/11/1966	1	11	CCOO
10	A. HÉCTOR TOMÁS LÓPEZ	33413288H	101	H	29/04/1974	1	11	STAS
11	A. ANTONIO EDUARDO BERNAT CALABUIG	24334400D	309	M	22/09/1964	2	50084	STAS
12	A. PATRICIA PARDO GARCÍA	7357374AX	224	M	17/04/1982	2	50084	STAS
13	A. ANTONIO JAVIER SÁNCHEZ GONZÁLEZ	25400518P	284	H	24/07/1969	2	50084	STAS
14	A. PEDRO AURELIANO LUNA GARCÍA	44886168E	183	H	27/09/1980	2	50084	STAS
15	A. RITA MARIA MONREAL CARSI	33565232D	85	M	05/07/1985	2	50084	STAS
16	A. MARIA LOURDES CRESPO TARAZÓN	53052018B	251	M	14/03/1980	2	50084	UGT
17	A. HÉCTOR MIGUEL CAÑIGUAL COSIN	73563267K	207	H	02/07/1977	2	50084	UGT
18	A. GINA GRIMANESA MEDINA RIVERA	23854478M	180	M	01/10/1978	2	50084	UGT
19	A. JUAN CARLOS SUÑER TEJEDOR	20796233M	90	H	08/01/1965	2	50084	UGT
20	A. JESÚS DOMÍNGUEZ RODRÍGUEZ	52638088N	170	H	21/12/1971	2	50084	UGT
21	A. MARIA AMPARO MARCO TOMÁS	33562408A	58	M	02/06/1981	2	50084	CGT

RECLAMACIONS / RECLAMACIONES

Breu resum de les reclamacions / Breve resumen de las reclamaciones:

EL SECRETARIAT PRESIDENT / EL SECRETARIO DEL PRESIDENTE (*) (2)

Nom i cognoms / Nombre y apellidos: **DNA GONZALO AYALA** DNI: **43.909.903-N**

27 NOV. 2023

Horitz. de dipòsit d'actes / Actas de depósito de actas: **16.90.23**

Es fa constar que les actes d'eleccions contingudes en este sobre han entrat en esta direcció territorial per arreu ordinari ☐ certificat ☐

(1) En cas d'eleccions, la firma és del Secretari de la Mesa Electoral / En caso de elecciones la firma es del Secretario de la Mesa Electoral

(2) En cas de tramitació altes/baixes la firma serà del President o del Secretari del Comitè / En caso de tramitación altas/bajas la firma será del Presidente o del Secretario del Comité.

LES CASILLES EN ROIG NO HAURAN D'OMPLIR-SE

LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERÁN CUMPLIMENTARSE

CETTO-SMESA 04-14

< NOTIFICACIONS

Identificador

6586534

Assumpte

ADJUNTO COPIA ACTA DE ESCRUTINIO 1690/23

Òrgan emissor

A10002983 - Generalitat Valenciana

Entitat emissora

Generalitat Valenciana

Nombre registre

PRCEN/2023/127503

Informació addicional

A/A Presidente de la Mesa Electoral Acusamos recibo de la documentación remitida por el/por la presidente/a de la mesa electoral, correspondiente a las elecciones de representantes de los trabajadores, llevadas a cabo en el seno de esa empresa, procediendo a la remisión de copia del acta de escrutinio, a los efectos pertinentes, sellada por esta OFICINA PÚBLICA, una vez en poder de la misma, el original correspondiente. A/A del Director Gerente de la empresa En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 75.6, del Estatuto de los Trabajadores (ET), se remite una copia del acta de escrutinio, indicándole que podrá impugnarla por medio del procedimiento establecido en el artículo 76 del ET en el plazo de 10 días hábiles contados a partir del 27 de noviembre de 2023, fecha de la presentación del acta en esta Oficina Pública. Ruego se facilite la copia del acta al presidente de la mesa. A/A Presidente de la Mesa Electoral Acusem rebut de la documentació remesa pel/per la president/a de la mesa electoral, corresponent a les eleccions de representants dels treballadors, dutes a terme en el si d'eixa empresa, procedint a la devolució, als efectes pertinents, de la còpia de l'acta segellada per esta OFICINA PÚBLICA, una vegada en poder de la mateixa, l'original corresponent. A/A del Director Gerent de l'empresa En compliment del que disposa l'article 75.6, de l'Estatut dels Treballadors (ET), es remet una còpia de l'acta d'escrutini, indicant-li que podrà impugnar-la per mitjà del procediment establert en l'article 76 de l'ET en el termini de 10 dies hàbils comptats a partir del 27 de novembre de 2023, data de la presentació de l'acta en esta Oficina Pública. Es prega facilite la còpia de l'acta al president de la mesa

Titular

A46299988 - VAERSA

Vinde

Titular

Codi procediment

Posada a disposició

29/11/2023

AXIUS

Documents notificació



Acta 1690/23



ELECCIONS A REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS EN L'EMPRESA
ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL D'ESRUTINI D'ELECCIONS PER A MEMBRES DEL COMITÉ D'EMPRESA (CONCLUSIÓ)
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE ELECCIONES PARA MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA (CONCLUSIÓN)

DADES REFERIDES AL PROCÉS ELECTORAL (a omplir per la Mesa Electoral)

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL (a cumplimentar por la Mesa Electoral)

Dia / Mes / Any
Día / / Año

Núm. de preavis / Núm. de preaviso (prov/núm./any) 0 3 681 2023

Data de la votació
Fecha de la votación 24/10/2023

Núm. registre de l'Acta / Núm. registro del Acta: [] [] []

Tipus d'Acta / Tipo de Acta: ☒ Total ☐ Parcial

Qualificació de l'Acta / Calificación del Acta: []

5. DADES GENERALS DE LA VOTACIÓ / DATOS GENERALES DE LA VOTACIÓN

Total electors / Total electores 13

ELECCIÓ / ELECCIÓN		ELECTORS / ELECTORES			REPRESENTANTS A ELEGIR REPRESENTANTES A ELEGIR	VOTANTS / VOTANTES			VOTS / VOTOS			REPRESENTANTS ELEGITS REPRESENTANTES ELEGIDOS
TIPUS / TIPO	Codi / Código Àmbit / Ámbito	HOMES VARONES	DONES MUJERES	TOTAL		HOMES VARONES	DONES MUJERES	TOTAL	VÀLIDS / VÁLIDOS	NULS NULOS		
COL·LEGI 1 / COLEGIO 1 TÈCNICS I ADMINISTRATIS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	1	40	25	65	2	24	21	45	44	0	1	2
COL·LEGI 2 / COLEGIO 2 ESPECIALISTES I NO QUALIFICATS ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	2	244	50	294	11	182	30	212	211	0	1	11
COL·LEGI 3 / COLEGIO 3 (SI PERTOCA) (CUANDO PROCEDA)	3											

6. CANDIDATURES PRESENTADES: ATRIBUCIÓ DE LLOCS I VOTS OBTINGUTS
CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCIÓN DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS

CANDIDATURES / CANDIDATURAS		CODI CÓDIGO	COMITÉ D'EMPRESA / COMITÉ DE EMPRESA								
			COL·LEGI 1 / COLEGIO 1 (Tècnics i Administratius) (Técnicos y Administrativos)			COL·LEGI 2 / COLEGIO 2 (Especialistes i no qualificats) (Especialistas y no cualificados)			COL·LEGI 3 / COLEGIO 3 (Si pertoca) (Cuando proceda)		
			Presentats Presentados	Elegits Elegidos	Vots Votos	Presentats Presentados	Elegits Elegidos	Vots Votos	Presentats Presentados	Elegits Elegidos	Vots Votos
1	UGT		8	1	21	31	6	119			
2	STAS-IV		6	1	15	28	4	72			
3	CCOO		3	0	8	13	1	20			
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											

7. REPRESENTANTS ELEGITS: OMLIR ELS ANNEXOS A AQUEST FULL

REPRESENTANTES ELEGIDOS: CUMPLIMENTAR LOS ANEXOS A ESTA HOJA

Si es elecció parcial, indiqueu l'les acta/les amb les que puguera tindre relació.

Si es elección parcial, indicar el/las acta/s con la/s que pudiera tener relación.

President/s / Presidente/s

Secretari/s / Secretario/s

Prov. Núm. / N° Acta Any / Año

1 [] [] []
2 GENERALITAT

VALENCIANA
Conselleria d'Economia Sostenible,
Sectors Productius, Comerç i Treball
Direcció Territorial d'Alacant

LUCIANO ESPARCIA VERG

Nom / Nombre

DNI 05165906Z

PABLO SÁNCHEZ PAYÁ

Nom / Nombre

DNI 22121458N

Signatura / Firma

Signatura / Firma

VÍCTOR MUÑOZ MERINAS

Nom / Nombre

DNI 45886884K

BEATIZ GARCÍA SOGORB

Nom / Nombre

DNI 48795801J

Signatura / Firma

Signatura / Firma

25 SEP. 2023

Núm. de dipòsit d'acta: 03/ 939
Presentador Luciano Esparcia Verga
DNI 05165906Z

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL
CONSELLERIA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO
LES CASELLES EN ROIG NO HAURAN D'OMPLIR-SE
LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERÁN CUMPLIMENTARSE

ANNEX AL MODEL 7 FULL 3
ANEXO AL MODELO 7 HOJA 3

ELECCIONS A REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS EN L'EMPRESA
ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

MODEL 7.3.A
MODELO 7.3.A

ACTA GLOBAL D'ESCRUTINI D'ELECCIONS PER A MEMBRES DEL COMITÉ D'EMPRESA (CONCLUSIÓ)
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE ELECCIONES PARA MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA (CONCLUSIÓN)

DADES D'IDENTIFICACIÓ: A OMLIR PER L'EMPRESA / DATOS DE IDENTIFICACIÓN: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

1. EMPRESA

Núm. registre de l'Acta / Núm. registro del Acta: 12 00415 23

Nom o raó social / Nombre o razón social: VALENCIANA D'ESTRATEGES I RECURSOS PER A LA SOSTENIBILITAT AMBIENTAL S.

Nom comercial / Nombre comercial: VAERSA CIF: A/46299988

Domicili legal / Domicilio legal: AVDA BULEVAR BLASCO IBAÑEZ 15 BATO CP 12003

Municipi / Municipio: CASTELLON DE LA PLANA 040 Província / Provincia: CASTELLO 12

Activitat econòmica principal / Actividad económica principal: SERVICIOS DE APOYO A LA SILVICULTURA 0240

2. CENTRE DE TREBALL EMPRESA / CENTRO DE TRABAJO

Nom / Nombre: VAERSA PROVINCIA CASTELLON Adreça / Dirección: AVA. BULEVAR BLASCO

IBANEZ BS-1 EDIFICIO LOS AZULES Municipi / Municipio: CASTELLON DE LA PLANA 040

Comarca / Comarca: PLANA ALTA 12 Província / Provincia: CASTELLON 12

Telèfon / Teléfono: 964558430 CP 12003 Activitat econòmica principal / Actividad económica principal: SERVICIOS DE APOYO A LA SILVICULTURA 0240

Codi compte cotització / Código cuenta cotización: 12100512651

Empresa privada 1 ☐

Empresa pública 2 ☒

Pertany a / Pertenece a: Adm. de l'Estat / Adm. del Estado 3 ☐

Adm. de la Seg. Social 4 ☐

Adm. Autònòmica / Adm. Autonómica 5 ☐

Adm. Local 6 ☐

Sector Públic Autònòmic / Sector Público Autonómico 7 ☐

Si la contestació a la pregunta anterior és 3 o 4 indiqueu / Si la contestación a la pregunta anterior es 3 ó 4 indique:

Ministeri / Ministerio

Organisme Autònom / Organismo Autónomo

3. CONVENI APPLICABLE ALS TREBALLADORS DEL CENTRE DE TREBALL

CONVENIO APPLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Nom / Nombre: PERSONAL LABORAL DE LA GVA Número: 80000062011986

4. TREBALLADORS DEL CENTRE DE TREBALL / TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

Treballadors fixos (treballadors amb contracte de duració superior a l'any) 1 240

Treballadors eventuais (treballadors amb contracte de fins a un any de duració) 2 142

Treballadors eventuais a l'efecte de còmput (casella 3 dividit per 200) 3 30.915

Treballadors eventuais a efectes de còmput (casilla 3 dividido por 200) 4 155

Total treballadors a l'efecte de còmput (caselles 1+4) 5 395

Total treballadors a efectes de còmput (casillas 1+4) 5 395

ESPAI RESERVAT PER AL SEGELL I LA SIGNATURA DE L'EMPRESA / ESPACIO RESERVADO PARA EL SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

www.vaersa.com
CIF: A/46299988

Data de redacció de l'Acta

Com a secretari/s certifique/m amb els sotsignants la veracitat de les dades referides al procés electoral que figuren tot seguit, corresponents a la realització d'eleccions de representants dels treballadors en el Centre de Treball

Fecha de redacción del Acta 23-NOVIEMBRE-2023

Como Secretario/s certifico/amos con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo

BLASCO IBAÑEZ, 15 de CASTELLON de la Empresa VAERSA CASTELLON

de l'Empresa

President/s / Presidente/s

Secretari/s / Secretario/s

Representant de l'Empresa
Representante de la Empresa

JOSÉ MIGUEL SÁNCHEZ
Nom / Nombre

LUCA RAMÍREZ
Nom / Nombre

ROBERTO BARRERA
Nom / Nombre

DNI 30510863L

DNI 44816021K

DNI 20464985

Signatura / Firma

Signatura / Firma

Signatura / Firma

JOSÉ TELA
Nom / Nombre

JUAN PÉREZ
Nom / Nombre

DNI 189820523

DNI 20920521C

KARLÉN SÁNCHEZ
Nom / Nombre

PIERO CÁMARA
Nom / Nombre

DNI 33379474 H

DNI 17 de 1826C

Signatura / Firma

Signatura / Firma

Signatura / Firma

07.3_ELSINCEL (11/2015)

LES CASELLES EN ROIG NO HAURAN D'OMPLIR-SE
LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERÁN CUMPLIMENTARSE

(1/3) EXEMPLAR PER AL CÒMPUT DE L'ACTA / EJEMPLAR PARA EL CÒMPUTO DEL ACTA EMPRESA

ELECCIONS A REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS EN L'EMPRESA
ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA GLOBAL D'ESCRUTINI D'ELECCIONS PER A MEMBRES DEL COMITÉ D'EMPRESA (CONCLUSIÓ)
ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO DE ELECCIONES PARA MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA (CONCLUSIÓN)

DADES REFERIDES AL PROCÉS ELECTORAL (a omplir per la Mesa Electoral)

Dia / Mes / Any
Día / / Año

DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL (a cumplimentar por la Mesa Electoral)

Núm. de preavis / Núm. de preaviso (prov/núm./any) 12 299 23

Data de la votació
Fecha de la votación

23/11/23

Núm. registre de l'Acta / Núm. registro del Acta: 12 00415 23

Tipus d'Acta / Tipo de Acta: ☒ Total ☐ Parcial

Qualificació de l'Acta / Calificación del Acta:

5. DADES GENERALS DE LA VOTACIÓ / DATOS GENERALES DE LA VOTACIÓN

Total electors / Total electores

ELECCIÓ / ELECCIÓN		ELECTORS / ELECTORES			REPRESENTANTS A ELEGIR REPRESENTANTES A ELEGIR	VOTANTS / VOTANTES			VOTS / VOTOS			REPRESENTANTS ELEGITS REPRESENTANTES ELEGIDOS
TIPUS / TIPO	Codi / Código Àmbit / Ámbito	HOMES VARONES	DONES MUJERES	TOTAL		HOMES VARONES	DONES MUJERES	TOTAL	VÀLIDS / VÁLIDOS PAPERETES OMPLIDES PAPELETAS CUMPLIMEN- TADAS	NULS NULOS PAPERETES BLANQUES PAPELETAS BLANCAS		
COL·LEGI 1 / COLEGIO 1 TÈCNICS I ADMINISTRATIU TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	1	24	27	51	2	19	22	41	40	0	1	2
COL·LEGI 2 / COLEGIO 2 ESPECIALISTES I NO QUALIFICATS ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS	2	226	79	305	11	183	65	248	246	1	1	11
COL·LEGI 3 / COLEGIO 3 (SI PERTOCA) (CUANDO PROCEDA)	3											

6. CANDIDATURES PRESENTADES: ATRIBUCIÓ DE LLOCS I VOTS OBTINGUTS

CANDIDATURAS PRESENTADAS: ATRIBUCIÓN DE PUESTOS Y VOTOS OBTENIDOS

CANDIDATURES / CANDIDATURAS		CODI CÓDIGO	COMITÉ D'EMPRESA / COMITÉ DE EMPRESA								
(Consigneu-hi totes les candidatures presentades encara que no hagen obtingut cap representant) (Consígnese todas las candidaturas presentadas, aunque no hayan obtenido representantes)			COL·LEGI 1 / COLEGIO 1 (Tècnics i Administratius) (Técnicos y Administrativos)			COL·LEGI 2 / COLEGIO 2 (Especialistes i no qualificats) (Especialistas y no cualificados)			COL·LEGI 3 / COLEGIO 3 (Si pertoca) (Cuando proceda)		
			Presentats Presentados	Elegits Elegidos	Vots Votos	Presentats Presentados	Elegits Elegidos	Vots Votos	Presentats Presentados	Elegits Elegidos	Vots Votos
1	UGT	140000	9	1	16	32	3	64			
2	CCOO	110000	5	1	21	15	2	37			
3	STAS - IV	50084	2	0	3	21	3	80			
4	SIT	700800	-	-	-	16	3	65			
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											

7. REPRESENTANTS ELEGITS: OMLIR ELS ANNEXOS A AQUEST FULL

REPRESENTANTES ELEGIDOS: CUMPLIMENTAR LOS ANEXOS A ESTA HOJA

Si es elecció parcial, indiqueu l'les acta/les amb les que puguera tindre relació.

Si es elección parcial, indicar el/las acta/s con la/s que pudiera tener relación.

President/s / Presidente/s

Secretari/s / Secretario/s

Prov. Núm. / N° Acta Any / Año

1
2

GENERALITAT VALENCIANA
CONSSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERC I TREBALL

Direcció Territorial de Castelló

JOSÉ MIGUEL SÁNCHEZ
Nom / Nombre

ALICIA RAMÍREZ
Nom / Nombre

DNI 705108431

Signatura / Firma

DNI 44896021K

Signatura / Firma

MÁRQUE SÁNCHEZ
Nom / Nombre

Signatura / Firma

PABLO CÁMARA
Nom / Nombre

Signatura / Firma

DNI 33379431H

Signatura / Firma

DNI 77041336R

Signatura / Firma

Data

- 4 DIC. 2023

Hora: 9:00

Núm. de dipòsit d'acta: 12/00415/23

Es fa constar que les notes d'eleccions contingudes a este sobre han entrat en esta direcció territorial per correu ordinari ☐ certificat ☒

ELECCIONS A REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS EN L'EMPRESA
ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

ANNEX AL MODEL 7 FULL 3
 ANEXO AL MODELO 7 HOJA 3

DADES REFERIDES AL PROCÉS ELECTORAL (a omplir per les Meses Electorals)
DATOS REFERIDOS AL PROCESO ELECTORAL (a cumplimentar por las Mesas Electorales)

7. REPRESENTANTS ELEGITS / REPRESENTANTES ELEGIDOS

Núm. registre de l'Acta / Núm. registro del Acta: **12041523** Tipus d'Acta / Tipo de Acta: ☒ Total ☐ Parcial

Nom de l'Empresa / Nombre de la Empresa: **VALENCIANA D'ESTRATÈGIES I RECURSOS PER A LA SOSTENIBILITAT A**

Nom del Centre de Treball / Nombre del Centro de Trabajo: **VAERSA CASTELLÓN**

Domicili del Centre de Treball / Domicilio del Centro de Trabajo: **AV/ BULEVAR BLASCO IBÁÑEZ, 15**

Localitat
Localidad **CASTELLÓN**

Província
Provincia **CASTELLÓN**

Data de la votació
Fecha de la votación **23-11-2023**

A/B	Nom i cognoms / Nombre y apellidos	DNI	Antiguitat Antigüedad (mesos / meses)	Sexe / Sexo	Data naixement Fecha nacimiento	Col·legi / Colegio	Codi / Código	Sindicat-Grup Treballadors Sindicato-Grupo Trabajadores Coalició / Coalición
1	A LUCIA DONATE SORRIBES	79090963N	+6	M	13/12/72	T	140000	UGT
2	A JOSE MIGUEL AGUILAR SERRANO	85083727B	+6	H	15/07/67	T	110000	CCOO
3	A JOSE ROSELL QUINTANILLA	533792652	+6	H	17/12/81	E	140000	UGT
4	A CONCHA ROS GIMENO	25414443H	+6	M	17/08/72	E	140000	UGT
5	A VICTOR M. CODINA CANET	20425488G	+6	H	28/12/69	E	140000	UGT
6	A TORDI NAVARRETE PLA	46345973F	+6	H	06/12/72	E	50084	STAS
7	A HONTERRAT PARDO LILLO	05916915G	+6	M	01/11/75	E	50084	STAS
8	A JOSEP SANCHO MONFERRER	73390369Z	+6	H	23/03/77	E	50084	STAS
9	A JORGE JAVIER MAICAS SAFONT	18990138G	+6	H	30/12/70	E	700800	SIT
10	A JOSEFINA RODRIGUEZ CASTAÑO	20466470N	+6	M	25/02/82	E	700800	SIT
11	A JORDI MARTIN OLIVARES	20425379E	+6	H	06/07/72	E	700800	SIT
12	A ARTUR MONSERRAT FORÉS	18951112D	+6	H	03/01/65	E	110000	CCOO
13	A JORDI PPSCUAL PEREZ	18987087N	+6	H	20/01/73	E	110000	CCOO
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								

RECLAMACIONS / RECLAMACIONES

Breu resum de les reclamacions / Breve resumen de las reclamaciones:

EL SECRETARI/EL PRESIDENT / EL SECRETARIO/EL PRESIDENTE ^{(1) (2)}

Nom i cognoms
Nombre y apellidos **JOSÉ MIGUEL SANCHEZ SANCHEZ**
 DNI **70510843L**

GENERALITAT VALENCIANA
 CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL
 Direcció Territorial de Castelló

Data **- 4 DIC. 2023**
 Hora: **9:00**
 Núm. de dipòsit d'acta: **12/00415/23**
 Es fa constar que les notes d'eleccions contingudes en
 este sobre han entrat en esta direcció territorial pe
 correu ordinari ☐ certificat ☒

(1) En cas d'eleccions, la firma és del Secretari de la Mesa Electoral / En caso de elecciones la firma es del Secretario de la Mesa Electoral
 (2) En cas de tramitació altes/baixes la firma serà del President o del Secretari del Comitè / En caso de tramitación altas/bajas la firma será del
 Presidente o del Secretario del Comité.

LES CASELLES EN ROIG NO HAURAN D'OMPLIR-SE
LAS CASILLAS EN ROJO NO DEBERÁN CUMPLIMENTARSE