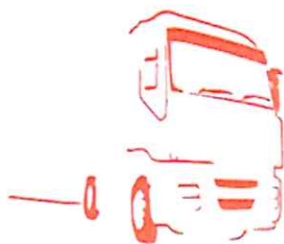


PLAN DE IGUALDAD

TRANSMENDOZA S.L.

APOBADO: 24 de febrero 2025



TRANSMENDOZA.S.L.
transporte en general

Contenido

1.	PRESENTACIÓN	3
1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	4
3.	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA/ COMITÉ DE IGUALDAD	4
2.	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	6
1.	CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.....	6
2.	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.....	8
3.	FORMACION CONTINUA.....	8
4.	PROMOCIÓN PROFESIONAL	8
5.	CORRESPONSABILIDAD.....	9
6.	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	9
7.	POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	111
8.	ANÁLISIS CON PRESPECTIVA DE GÉNERO.....	11
9.	EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CON PRESPECTIVA DE GÉNERO.....	12
10.	AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	13
3.	OBJETIVOS	16
4.	PLAN DE IGUALDAD. MEDIDAS.....	16
5.	VIGENCIA Y CONTROL.....	18
6.	ANEXOS	
	ANEXO I: PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: acuerdo de la dirección para promoción, de la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad	
	ANEXO II: ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD TRANSMENDOZA S.L.	
	ANEXO III: DELEGACION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA EN EL FIRMANTE DE LA SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN	
	ANEXO IV: HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD	

ANEXO V: PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ANEXO VI: REGISTRO RETRIBUTIVO DE PLANTILLA (EFECTIVO Y EQUIPADO)

[Vertical list of handwritten signatures in blue ink]

1. PRESENTACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Transmendoza es una **empresa familiar aragonesa** fundada el 26 de junio de 1990, creada para realizar **servicios de logística y transporte nacional e internacional** en régimen de camión completo o grupaje, trabajamos en Europa, así como cubrimos todo el sector nacional **ayudando al cliente en todo lo asociado a la cadena de suministros**.

Disponemos de más de 12.000 metros cuadrados, de los cuales, aproximadamente, 5.500 metros son de nave y 6.500 metros son de campa, en la cual disponemos de surtidor propio.

Transmendoza es líder en procedimientos de logística, garantizamos la eficiencia en uso de recursos, optimizando costos y reduciendo los costos finales, logrando un desarrollo integral de nuestros clientes, de nuestra empresa y de nuestros proveedores.

Hace ya **34** (26 de junio de 1990) que iniciamos el camino, y progresivamente fuimos, por una parte, **diversificando nuestras áreas de especialización** y por otra, iniciamos la **prestación de servicios al Sector Público**.

Durante todos estos años hemos aprendido, con nuestros clientes, con nuestros proveedores y ha sido la pasión por lo que hacemos lo que nos hace estar en **abierta disposición** para seguir avanzado y creciendo de forma sostenida. La **coherencia**, la **igualdad**, la **mejora continua** y el **compromiso** son los pilares que nos sirven de guía en la toma de decisiones, sostienen nuestra cultura organizacional y nos ayudan a encontrar un equilibrio entre el crecimiento, la **sostenibilidad económica** y la **responsabilidad social y ambiental**.

Transmendoza trabaja para ser reconocidos como una empresa comprometida con la responsabilidad social, el bien común, la sostenibilidad y el medio ambiente, impulsada por todos los trabajadores en un marco de igualdad.

En 2019 TRANSMENDOZA desarrollo e implemento un Código Ético y de Conducta que pretende ser el referente ético para fortalecer una cultura corporativa de cumplimiento e integridad.

Los principios generales de la conducta de la empresa con nuestro personal son:

Respeto a los derechos de los trabajadores.

Confidencialidad, privacidad y protección de datos.

Respeto, igualdad y diversidad.

Este último principio es el que se va a desarrollar en el Plan de Igualdad.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La política y valores de Transmendoza se basan en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo. Siendo fieles a ellos, la dirección declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de la política corporativa y de Recursos humanos, siguiendo lo establecido en la L.O.3/2007 de 22 de Marzo.

Sin embargo, conscientes que en muchos aspectos la realidad esa todavía muy lejos de la igualdad efectiva, nos comprometemos incidiendo desde cada uno de los ámbitos que desde nuestra organización podemos desarrollar: acceso al empleo, conciliación de la vida familiar y laboral, formación y promoción, retribución, salud laboral, comunicación interna y externa, y lenguaje inclusivo.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la implicación de la representación legal de los trabajadores en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.

3. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA/ COMITÉ DE IGUALDAD

Tras haber reflejado el compromiso de la organización con la igualdad, se ha configurado el Comité o Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores:

- Por parte de la representación de trabajadores: Juan Regalado Borgoñón, Raul Lasheras Tomas, Fernando Quílez Bueno y Fco.Javier Fernández Saborit.

- Por parte de la empresa: Ángel Duarte Tardío, Vicente Domínguez Tovar y Carmen González Murillo.

Este comité tiene las siguientes competencias:

- Velar por el cumplimiento de la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización de los/as trabajadores/as de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participen en el desarrollo de las diferentes fases para arrancar el Plan de Igualdad.
- La elaboración del diagnóstico.
- Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad dentro de la empresa, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- Conocer el número de casos que por acoso o por acoso sexual se hayan producido.
- Mantener contacto permanente con la administración para la obtención y mantenimiento del distintivo de igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del P.I.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.

2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El diagnóstico es un análisis detallado del grado de igualdad de mujeres y hombres en la empresa con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad.

Para realizar este análisis de Transmendoza, el comité de igualdad mantuvo 7 reuniones en las que se analizó la manera de actuar de la empresa y las sensaciones de la plantilla en los diferentes aspectos a analizar.

A continuación, se detallan las conclusiones y propuestas de mejora en cada uno de los aspectos analizados.

1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Nos encontramos con una plantilla donde, un 6.02% de las personas que trabajan en Transmendoza son mujeres, algo que no sorprende en el sector en el que la empresa trabaja, que es un sector que está altamente masculinizado.

Plantilla por Edades:

La franja de mayor representación son las personas mayores de 50 años 44 personas que representan el 53.01% del total de la plantilla (de estas solo 1 persona es mujer).

Le sigue la franja de los 41 a 50 años, 15 personas que representan el 18.07 % (en esta franja no hay ninguna mujer).

La tercera franja es la de 31 a 40 años, 14 personas que suponen el 16.87% (2 son mujeres).

Por último, la franja de menos de 30 años, 10 personas, que suponen el 12.05% de la plantilla (2 son mujeres).

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR edad y sexo						
composición de la plantilla	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	total	%	total	%	total	%
menos de 30 años	2	2,41%	8	9,64%	10	12,05%
entre 31 y 40 años	2	2,41%	12	14,46%	14	16,87%
entre 41 y 50 años	0	0,00%	15	18,07%	15	18,07%
más de 50 años	1	1,20%	43	51,81%	44	53,01%
totales	5	6,02%	78	93,98%	83	100,00%
total plantilla	83					

La distribución por grupos profesionales:

Se observa que la distribución de mujeres es:
Administración (3 de las 4 personas son mujeres).
Dirección (1 de las 2 personas es mujer).
Limpieza (1 de 1 persona es mujer). En agosto 2024 causa baja por jubilación.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR grupos profesionales						
Composición de la plantilla	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	total	%	total	%	total	%
Directivos	1	1,20%	1	1,20%	2	2,41%
Administrativos	3	3,61%	1	1,20%	4	4,82%
Conductores	0	0,00%	63	75,90%	63	75,90%
Tráfico - encargados	0	0,00%	2	2,41%	2	2,41%
Limpieza	1	1,20%	0	0,00%	1	1,20%
Almacén	0	0,00%	11	13,25%	11	13,25%
totales	5	6,02%	78	93,98%	83	100,00%
total plantilla	83					

Respecto al tipo de contrato,

Contrato indefinido (73 personas, el 87.95% de la plantilla).
Hombres 69 lo que supone el 83,13% de los contratos indefinidos
Mujeres 4 lo que supone el 4,82% de los contratos indefinidos. Todas las mujeres tienen contrato indefinido.

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTARTO						
Tipo de contrato	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	total	%	total	%	total	%
duracion determinada	0	0,00%	8	9,64%	8	9,64%
indefinido	4	4,82%	69	83,13%	73	87,95%
indefinido tiempo parcial	1	1,20%	1	1,20%	2	2,41%
totales	5	6,02%	78	93,98%	83	100,00%
total plantilla	83					

En cuanto al tipo de jornada,

A excepción de la limpiadora y la persona con discapacidad, tienen un contrato por horas, el resto de la plantilla tiene contrato a tiempo completo.

2. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Ideas para mejorar la igualdad en el reclutamiento:

- Dar a conocer a nuestros clientes que a la hora de realizar contrataciones somos una empresa que trabaja en igualdad.
- Formar y sensibilizar a los propios trabajadores para hacer desaparecer ideas preconcebidas en cuanto a puestos de mujeres y puestos de hombres en la empresa.
- Realizar cuestionarios objetivos tanto para hombres como para mujeres.

3. FORMACION CONTINUA

Una vez expuesto el proceso por el cual se lleva a cabo la formación en Tansmendoza, se aprecian las siguientes incidencias:

- Existe un-Plan de Formación.
- Se realiza una formación específica para el puesto de trabajo, independientemente de ser hombre o mujer.

Tras la detección de estas incidencias, se aportan las siguientes ideas de mejora:

- Que se realice la comunicación del Plan de Formación a toda la plantilla
- Que la confección del Plan de Formación se realice teniendo en cuenta las necesidades de la plantilla.
- La formación que se realice debe estar orientada a la promoción profesional y el bienestar de los trabajadores.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Una vez puestas en común las percepciones de las distintas personas que conforman el comité con respecto a la promoción profesional de los trabajadores, se detecta que:

- Existe una sensación en la plantilla de pocas posibilidades de promoción en la empresa.
- La posible promoción va unida a la actitud de las personas en el trabajo.
- Desconocimiento de vacantes y nuevos puestos, que a veces se cubren con gente nueva, en vez de personal de la empresa.

Para favorecer la promoción profesional del personal de Transmendoza:

- Posibilidad de pasar de un puesto a otro si se cumple con las necesidades y características del puesto.
- Ofertar las bajas por jubilación al personal en activo de la empresa.
- Ofertar también los nuevos puestos al personal en activo.

Para adoptar estas medidas se tendrá en consideración las solicitudes de mejora de puesto que hayan cursado por escrito los trabajadores.

5. CORRESPONSABILIDAD

En aras a favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar, Transmendoza ha concedido distintas medidas según las necesidades personales de su equipo:

No existe un documento escrito que refleje todas estas medidas, por lo que habría que plasmar las medidas que la empresa lleva a cabo sin estar recogidas en la ley o convenio, ya que se trata de mejoras. Para ello se puede establecer un protocolo o procedimiento que describa las medidas, formularios y plazos de solicitud.

Las medidas más destacadas que se realizan en la actualidad son:

- Solicitudes de flexibilidad de horarios.
- Excedencias cortas con reserva de puesto para ir a su país, cuidados personas.
- Acumular vacaciones para los mismos fines que la anterior.

En este punto el objetivo es la elaboración de un protocolo de conciliación de la vida laboral personal y familiar donde se especifiquen las medidas concretas.

6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En este apartado se analiza la prevención de riesgos laborales incluyendo la perspectiva de género. Para ello se examina los casos que ha podido surgir en cada uno de los aspectos analizados en este apartado:

- Acoso sexual: No se conocen casos
- Acoso laboral: No se conocen casos.

- Violencia de género: No se conocen casos.
- Riesgos laborales: No se ha requerido adaptación de puestos para que los realicen mujeres/hombres.

En este sentido nuestro principal objetivo es:

Prevenir y evitar situaciones de acoso y trabajar para evitar comportamientos molestos (lenguaje, comentarios machistas...).

Al existir en Transmendoza un Código Ético y de Conducta con un Canal Ético de Comunicación será este el mecanismo que se emplee para denunciar cualquier situación de acoso.

Transmendoza cuenta con un Canal Ético de comunicaciones que tiene como objetivo que cualquier empleado de la organización pueda comunicar los hechos que puedan contravenir el Código Ético y/o El Código de Conducta.

El empleado que lo detecta o sospecha estas conductas debe hacer una comunicación por este Canal.

Se puede realizar la comunicación por una de las siguientes vías:

- De forma personal y verbal a cualquier miembro del Comité de Ética y de Conducta.
- Por correo electrónico al correo codigoetico@transmendoza.es
- Por los medios telemáticos que puedan establecerse.
- Mediante carta postal dirigida al Canal Ético de comunicaciones.

Las comunicaciones deben ser detalladas y concretas, identificando, sin duda, la conducta irregular, el departamento y la persona implicada.

Si informas al responsable directo será este el que envíe la carta al Comité Ético, guardando la máxima confidencialidad.

A partir de recibir la comunicación el Comité Ético y de Conducta seguirá el procedimiento establecido investigando y actuando el comportamiento incorrecto, y se resolverá según proceda.

Este protocolo estará disponible en el tablón de anuncios de Transmendoza.

7. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Transmendoza manifiesta su compromiso firme con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, y en el artículo 28 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La política retributiva de la empresa se basa en los principios de transparencia, objetividad, equidad e igualdad de trato, asegurando que la retribución percibida por el personal por trabajos de igual valor no esté influida por el sexo o el género de la persona trabajadora.

Los principales objetivos:

- Garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor.
- Identificar y corregir posibles desigualdades retributivas.
- Establecer criterios objetivos y neutros en la determinación de las percepciones salariales y extrasalariales.

La estructura salarial en Transmendoza se compone de los siguientes conceptos:

- Salario base, según la categoría profesional regulada por convenio del Sector de Transporte de Mercancías, Mudanzas y Guardamuebles y Logística de Zaragoza.
- Complementos salariales vinculados a: antigüedad, responsabilidad del puesto, desempeño...

Todos los complementos se aplican conforme a criterios objetivos y no discriminatorios, conforme a la naturaleza del puesto y las funciones desempeñadas, no a la persona que los ocupa.

Se realiza el registro retributivo anual, diferenciado por sexo y categoría profesional y la auditoría retributiva, que incluye, evaluación de los puestos de trabajo con perspectiva de género, análisis de percepciones salariales por sexo, identificación de posibles desigualdades retributivas no justificadas y justificación objetiva de diferencias (ejemplo: la antigüedad, funciones...), y valoración objetiva de los puestos de trabajo.

8. ANÁLISIS CON PRESPECTIVA DE GÉNERO

Se ha llevado a cabo un análisis con perspectiva de género como parte del diagnóstico previo y de la auditoría retributiva, con el objetivo de detectar posibles desigualdades

estructurales y diseñar medidas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Se ha tenido en cuenta la composición de la plantilla por sexo, categoría profesional, tipo de contrato, procesos de selección, promoción, formación y la valoración de los puestos de trabajo, cuyo análisis específico se detalla más adelante, para identificar si existen diferencias retributivas o funcionales vinculadas al género.

Se observa que la plantilla presenta una cierta segregación horizontal en puestos como limpieza y auxiliar administrativo/a, pero no se detecta segregación vertical, ya que, las mujeres también ocupan puestos de dirección, lo que evidencia una apertura a la promoción profesional.

No se detectan criterios de selección que discriminen por razón de sexo y existen medidas de conciliación laboral y familiar, aunque su uso es más frecuente por parte de las trabajadoras.

9. EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CON PRESPECTIVA DE GÉNERO

Los factores analizados y su peso en porcentaje (%) son:

FACTOR	DESCRIPCIÓN	PESO
Formación requerida	Nivel educativo/técnico exigido para desempeñar el puesto	15%
Experiencia previa	Tiempo y tipo de experiencia profesional	15%
Responsabilidad	Nivel de responsabilidad	30%
Condiciones laborales	Esfuerzo físico, turnos, riesgos, movilidad	20%
Autonomía en el puesto	Toma de decisiones, grado de supervisión	20%

TOTAL: 100%

La escala de puntuación empleada es: el valor 1 muy bajo y 5 muy alto.

Categoría	Formación (15%)	Experiencia (15%)	Responsabilidad (30%)	Condiciones (20%)	Autonomía (20%)	TOTAL (100%)
Dirección	5 (0.75)	4 (0.6)	5 (1.5)	4 (0.8)	5 (1)	4.65
Conductor/a	3 (0.45)	5 (0.75)	3 (0.9)	5 (1)	3 (0.6)	3.70
Auxiliar administrativo/a	3 (0.45)	3 (0.45)	2 (0.6)	2 (0.4)	3 (0.6)	2.5
Mozo/a	2 (0.3)	3 (0.45)	3 (0.9)	4 (0.8)	2 (0.4)	2.85
Jefes/as de Tráfico/admón...	4 (0.6)	4 (0.6)	4 (1.2)	3 (0.6)	4 (0.8)	3.8
Limpieza	2 (0.3)	3 (0.45)	2 (0.6)	3 (0.6)	2 (0.4)	2.35

Las puntuaciones confirman que la estructura salarial presenta diferencias acordes a la valoración de los puestos.

10. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, Transmendoza ha realizado una auditoría retributiva con el objetivo de analizar la estructura salarial de la empresa desde una perspectiva de género, identificar posibles desigualdades salariales y establecer medidas para su corrección.

Esta auditoría complementa el registro retributivo de la empresa y constituye una herramienta fundamental para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La auditoría se ha llevado a cabo utilizando los datos del registro retributivo equiparado del periodo enero a diciembre de 2024, abarcando todas las categorías profesionales de la empresa.

Se han analizado los valores medios y medianas diferenciados por sexo y categoría profesional de:

- Percepciones salariales
- Complementos salariales
- Complementos extrasalariales

Se presenta a continuación un resumen de las diferencias salariales encontradas por categoría profesional:

CATEGORÍA PROFESIONAL	DIFERENCIA SALARIAL
	Media (H-M)
Dirección	-9.21% (*)
Conductores/as	0%
Auxiliar administrativo/a	0%
Mozos/as	0%
Jefes/as de Tráfico/Admón..	0%
Limpieza	0%

(*) Tras analizar el caso de Dirección en concreto, se expone a continuación la justificación de dicha diferencia, en base a criterios objetivos y conforme al principio de transparencia retributiva:

1. Diferencias de puesto dentro de la categoría

Aunque ambos perfiles están clasificados bajo la categoría común de “Dirección”, existen diferencias funcionales significativas:

- Director hombre: Ocupa el cargo de director de Tráfico (director debido a que es el capacitado profesional de la empresa y esto requiere ser director), con funciones ejecutivas y responsabilidad directa sobre la planificación, control y gestión operativa de la flota y del personal conductor. Además, dispone de

habilitación de conducción de vehículos, lo que le permite cubrir rutas de forma ocasional en situaciones especiales, reforzando la polivalencia del puesto.

- Directora mujer: Ocupa un puesto de Dirección en el área administrativa/gerencial, centrado en funciones de gestión.

2. Antigüedad en la empresa

- Director hombre: Antigüedad de 22 años en la empresa.
- Directora mujer: Antigüedad de 1 años (antigüedad en la empresa 2 años).

La antigüedad influye en la percepción de diversos complementos salariales, tales como:

- Complemento de antigüedad.
- Pagas extraordinarias vinculadas al histórico de mejoras voluntarias.

3. Complementos salariales variables

El análisis muestra que la mayor parte de la diferencia salarial se concentra en complementos salariales y pagas extraordinarias, no en el salario base. Esto indica que la disparidad no se debe a una retribución base desigual, sino a:

- Historial de incentivos acumulados por trayectoria y desempeño durante más de dos décadas.

4. Valoración del caso y cumplimiento normativo

Se han revisado los criterios de asignación de los complementos retributivos, y ha verificado que:

- No existe discriminación directa ni indirecta por razón de sexo.
- Las diferencias salariales están objetivamente justificadas por los criterios anteriormente expuestos.
- El salario total es superior el de director mujer al de director hombre debido a las funciones y responsabilidad del puesto, habiendo diferencias tan solo en los conceptos de pago y no en los del salario. No existiendo brecha salarial y siendo el mayor salario el de director mujer debido a sus funciones y responsabilidades.

No obstante, la empresa se compromete a seguir revisando los criterios de retribución y promoción interna, con el fin de garantizar que la igualdad retributiva efectiva se mantenga conforme a los principios del Plan de Igualdad.

La auditoría retributiva será revisada de forma anual en base a los datos del registro retributivo correspondiente, incorporando las mejoras detectadas y evaluando la efectividad de las medidas adoptadas.

3. OBJETIVOS

El Plan de Igualdad de Transmendoza tiene como objetivo:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.
- Identificar y corregir desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación.
- Promover un entorno laboral más justo e inclusivo.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como cualquier otra forma de discriminación en el entorno laboral.
- Promover una cultura empresarial inclusiva, equitativa y respetuosa con la diversidad.

4. PLAN DE IGUALDAD. MEDIDAS

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	
OBJETIVO	Procesos objetivos de selección sin puestos masculinos o femeninos
MEDIDA	Cuestionarios objetivos sin preguntas personales
ÁREA(S) RESPONSABLE (s)	RRHH
RECURSOS ASIGNADOS	
CALENDARIO	Elaboración Plan de Igualdad
ÍNDICES DE SEGUIMIENTO	Nº de contrataciones por sexo y puestos.

CORRESPONSABILIDAD	
OBJETIVO	Dar a conocer las medidas de conciliación que se aplican en la empresa y hacer objetiva su concesión.

MEDIDA	Establecer un protocolo o procedimiento que describa las medidas, formularios y plazos de solicitud
ÁREA(s) RESPONSABLE (s)	RRHH y GERENCIA
RECURSOS ASIGNADOS	
CALENDARIO	Continuo
ÍNDICES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes concedidas/ nº de solicitudes totales

POLÍTICAS DE PREVENCIÓN

OBJETIVO	Evitar situaciones de acoso
MEDIDA	Canal Ético de comunicaciones
ÁREA(s) RESPONSABLE (s)	Comité de Ética y de Conducta
RECURSOS ASIGNADOS	
CALENDARIO	Continuo
ÍNDICES DE SEGUIMIENTO	N.º de casos

POLÍTICA SALARIAL

OBJETIVO	Igual retribución para trabajos de igual valor
MEDIDA	Aplicación de convenio provincial
ÁREA(s) RESPONSABLE (s)	RRHH, ADMINISTRACION, GERENCIA
RECURSOS ASIGNADOS	
ÍNDICES DE SEGUIMIENTO	

5. VIGENCIA Y CONTROL

5.1. Aplicación y Seguimiento

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de TRANSMENDOZA S.L., permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes medidas de actuación que se han contemplado durante y tras su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente y de manera programada, esto facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

Este seguimiento permitirá modificar y corregir aquello que imposibilite la consecución de objetivos, y dotará al Plan de la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por la Comisión de Seguimiento, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de TRANSMENDOZA S.L.. Dicha comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del Plan.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de TRANSMENDOZA S.L. será la misma que la comisión negociadora actual.

Podrán nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as. La designación de las personas asesores/as se realizará a los 2 meses de la firma del Plan, estas personas tendrán voz, pero no voto en las decisiones.

En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

1. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
2. El grado en el que se han ejecutado las medidas.
3. Conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
4. La identificación de posibles acciones futuras, bien sean correctoras o no.

5.2. Evaluación y Revisión

Para la Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan.
- El grado de corrección de las medidas detectadas en el diagnóstico.
- El grado de consecución de los resultados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado o se ha percibido durante las acciones.
- Los cambios que se hayan producido de las medidas, atendiendo a la flexibilidad del Plan.
- Los cambios en la cultura de la empresa en cuanto a actitudes, prácticas de RR. HH, etc.
- La reducción de desequilibrios de la presencia de hombres y mujeres en determinados puestos
- y áreas.

5.3. Funcionamiento y Calendario de Actuaciones

La comisión tendrá las siguientes Funciones:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
2. Participación y asesoramiento de la forma de adopción de las medidas.
3. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
4. Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad marcados dentro de la empresa, con el objetivo de comprobar si las medidas puestas en marcha son eficientes para lograr los resultados, y proponiendo en su caso, medidas correctoras.

Cronograma Implantación de Medidas

MEDIDAS DEL PLAN	PERIODOS																																															
	1º AÑO DE IMPLANTACIÖN 2025-2026												2º AÑO IMPLANTACIÖN 2026-2027												3º AÑO IMPLANTACIÖN 2027-2028												4º AÑO IMPLANTACIÖN 2027-2028											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MEDIDA 01																																																
MEDIDA 02																																																
MEDIDA 03																																																
MEDIDA 04																																																

	PLAN DE IGUALDAD	
	24 de febrero 2025	Página 20 de 56

La Comisión se reunirá cada 6 meses durante el 1º año de vigencia del plan, y una vez al año los siguientes con carácter ordinario. Se revisarán las actuaciones realizadas y se propondrán las medidas correctoras que sean necesarias en su caso.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario, previa comunicación escrita e indicando los puntos a tratar en el orden del día y con una antelación no inferior a 15 días.

5.4. Procedimiento de Modificación y Vigencia

En el supuesto de que la implantación, el informe de seguimiento y/o evaluación planten la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones de algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la Empresa y a la Comisión de seguimiento previamente antes de introducir adaptaciones o modificaciones.

El Plan tendrá una vigencia de 4 años a contar desde su firma y aprobación. Así pues, cubrirá el periodo de 2.025 a 2.029.

Tres meses antes de la finalización, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de Transmendoza ha sido aprobado en Pedrola a 24 de febrero de 2025, y firmado por todas las personas que forman parte del Comité de Igualdad.



Juán Regalado Borgoñón



Raúl Lasheras Tomás



Fernando Quílez Bueno



Fco. Javier Fernández Saborit.



Ángel Duarte Tardío



Vicente Domínguez Tovar



Carmen González Murillo

ANEXOS

	PLAN DE IGUALDAD	
	24 de febrero 2025	Página 22 de 56

ANEXO I

	PLAN DE IGUALDAD	
	Rev.: 00	Página 0 de 1

ANEXO I PROMOCION DE LA NEGOCIACION DEL PLAN DE IGUALDAD

TRANSMENDOZA, S.L. con NIF B.50368828 y domicilio social en Polígono La Ermita, calle Acacias parcela 2 en Pedrola (Zaragoza) con CNAE 4941, con Convenio Colectivo aplicable Sector de Transporte de mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

- 1º que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de TRANSMENDOZA, S.L. para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.
- 2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnostico previo es la empresa, que cuenta con un centro de trabajo sito Pedrola (Zaragoza), en Polígono La Ermita, calle Acacias parcela 2 en Pedrola, Comunidad de Aragón, con ochenta y dos trabajadores (82) y Comité de Empresa constituido el 20 de enero de 2023.
- 3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:
 - Proceso de selección y contratación.
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción profesional
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditora salarial entre mujeres y hombres
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Infrarrepresentación femenina.
 - Retribuciones.
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.
- 4º Que la empresa señala como domicilio a efecto de comunicaciones Polígono La Ermita, calle Acacias parcela 2 en Pedrola (Zaragoza) y como persona de contacto a José Luis Gonzalez Rojas con mail joseluis@transmendoza.es y teléfono 670 684 517. Y para que así conste a los efectos oportunos firma la presente Luis Mariano Mendoza Domínguez con DNI 25442200Z.

En Pedrola a 10 de marzo de 2023




ANEXO II

ACTA ORDINARIA DEL COMITÉ DE EMPRESA DE TRANSMENDOZA, S.L.

ACTA NUMERO 5

18/07/2024

CCOO

Juan Regaldo Borgoñón
Raul Lasheras Tomas
Fernando Quílez Bueno
Francisco Javier Fernández Saborit

TRANSMENDOZA, S.L.

Carmen González Murillo

En Pedrola, en el Centro de trabajo de la empresa siendo las 12:30 horas del día 19 de julio de 2024, se reúne el Comité de Empresa de Transmendoza, S.L., con arreglo al siguiente:

ORDEN DEL DIA

1. Firma del acta de la reunión anterior.
2. Calidad: ISO 9001 y VDA 6.3
3. Información tender transporte SCB: largueros, ruedas y vacíos.
4. Información licitaciones SARGA:
5. Información contrato ruedas.
6. Nueva nave contigua.
7. Salida del comité de Manuel Calzada por baja en la empresa
8. Ruegos y Preguntas.

DESARROLLO DE LA REUNION

Se firma el acta anterior.

Se informa al Comité que:

- Estamos en proceso de sacarnos la certificación ISO 9001. (Fechas certificación: 16 julio, 1-2 agosto 2024)

- Estamos inmersos en el Plan de Acción VDA6.3. (Fechas auditoria Plan de acción: 25 julio 2024)
- Nos adjudican el tender de transporte SCB: largueros, ruedas y vacíos.
- Nos adjudican el tender de SARGA:
- Firma de contrato de ruedas en junio 2024 (renovable anualmente).
- Compra nave contigua el 29 de febrero 2024.
- Modificación de comité de empresa, por baja a 31 de Enero de 2024 de Manuel Calzada Artal, sin tener sustituto.

Siendo las 13.00 horas se levanta la sesión sin más asuntos que tratar.

Presidente
Raúl Lasheras Tomas



Fernando Quilez:



Secretario
Juan Regalado Borgoñón



Francisco Javier Fernandez Saborit



Gerente Transmendoza, S.L.
Carmen Gonzalez



7.- ACTA COMISION NEGOCIADORA PLAN DE IGUALDAD

Reunidos en Pedrola, el 24 de febrero de 2025

- Por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras

Juán Regalado Borgoñón 29123345D

Raul Lasheras Tomas 25149309M

Fernando Quílez Bueno 72983328G

Fco.Javier Fernández Saborit 25147744G

- Por parte de la Empresa:

Angel Duarte Tardío 25431497Y

Vicente Domínguez Tovar 29111599Q

Carmen González Murillo 73010419R

DESARROLLO Y ACUERDOS:

Presentación del Plan de Igualdad para su aprobación.

Se presenta el Plan de Igualdad.

Se aprueba y se acuerda la presentación del mismo a los órganos competentes, así como su difusión en la Empresa.

Por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras

Juán Regalado Borgoñón

Raul Lasheras Tomas

Fernando Quílez Bueno

Fco.Javier Fernández Saborit

Por parte de la Empresa:

Ángel Duarte Tardío

Vicente Domínguez Tovar

Carmen Gonzalez Murillo

ANEXO III

DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA EN EL FIRMANTE DE LA SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunidos en Pedrola, el 09 de abril de 2025

- Por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras:

Juán Regalado Borgoñón	29123345D
Raul Lasheras Tomás	25149309M
Fernando Quílez Bueno	72983328G
Fco.Javier Fernández Saborit	25147744G

- Por parte de la Empresa:

Ángel Duarte Tardío	25431497Y
Vicente Domínguez Tovar	29111599Q
Carmen González Murillo	73010419R

DESARROLLO Y ACUERDOS:

Delegar expresamente en la persona de D./Dña. Luis Mariano Mendoza, con NIF 25442200Z, y con capacidad para actuar en nombre de la Comisión Negociadora, la presentación telemática ante el Registro y Depósito de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON) del Plan de Igualdad de TRANSMENDOZA S.L., a través del correspondiente certificado electrónico reconocido y válido, asumiendo todas las facultades necesarias para ello, incluida la firma de la solicitud de inscripción.

Esta delegación se realiza exclusivamente a efectos de la presentación del Plan de Igualdad en REGCON, sin perjuicio de las competencias propias de la Comisión Negociadora.

Por parte de la representación de trabajadores y trabajadoras:

Juán Regalado Borgoñón

Raul Lasheras Tomás

Fernando Quílez Bueno

Fco.Javier Fernández Saborit

Por parte de la Empresa:

Ángel Duarte Tardío

Vicente Domínguez Tovar

Carmen González Murillo

ANEXO IV HOJA ESTADÍSTICA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Datos registrales de la empresa

1.1 Ámbito Geográfico: ARAGÓN – ZARAGOZA.

1.2 Datos de la comisión negociadora:

JUAN REGALADO BORGONÓN

juanito@transmendoza.es

VICENTE DOMINGUEZ TOVAR

vicente@transmendoza.es

1.3 Titularidad de la empresa: PRIVADA.

1.4 Ámbito Funcional: EMPRESA.

1.5 Nombre o razón social de la empresa. TRANSMENDOZA, S.A.

1.6 NIF de la empresa: B50368828

1.7 CNAE: 4941

1.8 Distribución de la plantilla. A la fecha de 31/12/2024

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR edad y sexo						
composición de la plantilla	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	total	%	total	%	total	%
menos de 30 años	2	2,41%	8	9,64%	10	12,05%
entre 31 y 40 años	2	2,41%	12	14,46%	14	16,87%
entre 41 y 50 años	0	0,00%	15	18,07%	15	18,07%
más de 50 años	1	1,20%	43	51,81%	44	53,01%
totales	5	6,02%	78	93,98%	83	100,00%
total plantilla	83					

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR grupos profesionales						
Composición de la plantilla	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	total	%	total	%	total	%
Directivos	1	1,20%	1	1,20%	2	2,41%
Administrativos	3	3,61%	1	1,20%	4	4,82%
Conductores	0	0,00%	63	75,90%	63	75,90%
Tráfico - encargados	0	0,00%	2	2,41%	2	2,41%
Limpieza	1	1,20%	0	0,00%	1	1,20%
Almacén	0	0,00%	11	13,25%	11	13,25%
totales	5	6,02%	78	93,98%	83	100,00%
total plantilla	83					

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO						
Tipo de contrato	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	total	%	total	%	total	%
duración determinada	0	0,00%	8	9,64%	8	9,64%
indefinido	4	4,82%	69	83,13%	73	87,95%
indefinido tiempo parcial	1	1,20%	1	1,20%	2	2,41%
totales	5	6,02%	78	93,98%	83	100,00%
total plantilla	83					

1.9 Código del convenio de aplicación en la empresa:

Código de convenio 50001115011981

Convenio colectivo del sector de Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y logística de Zaragoza.

2. Datos del Plan de Igualdad

2.1 El Plan de igualdad es:

Obligatorio por disposición legal.

2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

Sí, el Comité de Empresa, en reunión del 10 de marzo del 2023 designo la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Se constituyo, esta Comisión, según acta1 Constitución de fecha 10 de marzo de 2023.

2.3 ¿Es el primer Plan de Igualdad? Sí.

2.4 Vigencia del Plan de Igualdad:

Cuatro años (4) desde su aprobación.

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del Plan de Igualdad?: Sí.

3. Datos de la Comisión Negociadora

3.1 Fecha de constitución de la Comisión Negociadora: 10 de marzo de 2023.

3.2 Fecha de firma del Plan de Igualdad. 24 de febrero de 2025.

3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado: La Comisión Negociadora designada por el Comité de Empresa.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Juán Regalado Borgoñón 29123345D

Raul Lasheras Tomás 25149309M

Fernando Quílez Bueno 72983328G

Fco.Javier Fernández Saborit 25147744G

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

Angel Duarte Tardío 25431497Y

Vicente Dominguez Tovar 29111599Q

Carmen González Murillo 73010419R

3.5 ¿Han suscrito el Plan de Igualdad todos los participantes en la negociación?: Si.

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? Sí.

3.7 ¿Las personas integrantes de la Comisión Negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del Plan de Igualdad? Sí.

3.8 La Comisión Negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? Sí. Consultoría y asesor externo.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes? No.

4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? Sí.

Salud laboral desde una perspectiva de género.

Violencia de género.

Lenguaje y comunicación no sexista.

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con: El registro salarial y auditoría retributiva.

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? Sí.

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.	Si	Si
Clasificación profesional.	No	No
Formación.	Si	Si
Promoción profesional.	Si	Si
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.	Si	Si
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Si	Si
Infrarrepresentación femenina.	Si	Si
Retribuciones.	Si	Si
Prevención del acoso sexual.	Si	Si
Prevención del acoso por razón de sexo.	Si	Si

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es el diagnóstico completo.

5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación: Sí. Establecer de procesos de selección objetivos basado en competencias y conocimientos.

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación? Sí.

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal? No.

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir? Sí.

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

En la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Conciliación de horarios con las mujeres que prestan sus servicios en administración, según sus necesidades familiares.

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa? No.

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí.

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género? Sí.

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional? No.

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El Plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad? Si

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género? Si

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género? Si

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas? No

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral? Si

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada? Si

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional? No.

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados? Si.

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa? Si.

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres?: Si

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

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? No.

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital? Sí. Existe procedimiento de desconexión digital presentado ante el Comité de Seguridad y Salud, e informado a los trabajadores.

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación? Si

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición? No.

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? No.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones? Si, se establece para el personal en general. Sin especificar género.

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva? No. Se aplica el Convenio de referencia que no especifica género.

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género? No, se aplica el Convenio y no existe brecha.

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? Si

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

Acoso sexual. Sí.

Acoso por razón de género. Sí.

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? Sí.

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? Si.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? No.

5.8 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género? Si.

5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género? No

5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género? Según convenio de aplicación.

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género? No.

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género? No.

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? No.

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva? Si.

5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad? Si

5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres? No.

6. Seguimiento y evaluación del Plan

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan? Si

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan? Si

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento? Si

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan? Si

6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan? Si

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan? Si

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos? No

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento? Si

ANEXO V

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA TRANSMENDOZA, S.L. 2024

INDICE

1.- INTRODUCCION.....	2
2.- CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	3
2.1. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	3
2.1.1. Declaración de principios.....	3
2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	4
2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	4
2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	6
2.2.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION.....	7
2.2.1.- Canal ético de comunicación – Protocolo de Acoso	8
2.2.1.1- Uso del Canal Ético y contra el acoso de Comunicación.....	8
2.2.1.2.- Protección de Denunciantes y Denunciados.....	9
2.2.1.3.- Confidencialidad.....	9
2.2.1.4.- Conservación de la información.....	9
2.2.1.5.- Deber de identificación de una irregularidad.....	9
2.2.1.6.- Comunicación de comunicaciones.....	9
2.2.1.7.-Contenido de la comunicación.....	10
2.2.1.8.- Forma de las Comunicaciones.....	10
2.2.2.- Procedimiento del canal ético de comunicación.....	10
2.2.2.1.- Recepción de la Comunicación según las vías.....	10
2.2.2.2.- Clasificación de la comunicación.....	11
2.2.2.3.- Investigación.....	11
2.2.2.4.- Conclusiones.....	12

2.2.3.- Sistema Disciplinario.....	13
2.3.- SEGUIMIENTO.....	13
2.4.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	14

1.- INTRODUCCIÓN

Con el presente protocolo, TRANSMENDOZA, S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, TRANSMENDOZA, S.L quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del 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 aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, TRANSMENDOZA, S.L. 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 TRANSMENDOZA, S.L.

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

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

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- 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 protocolo 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 el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, TRANSMENDOZA, S.L. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, 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.

2.- CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

La empresa TRANSMENDOZA, S.L. implanta este procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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 los tres tipos de medidas:

- a) 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 acoso.
- b) 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.
- c) Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. MEDIDAS PREVENTIVAS

2.1.1. Declaración de principios:

Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo. TRANSMENDOZA, S.L. publica la declaración de principios para definir cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la empresa

Con la implantación de este procedimiento TRANSMENDOZA, S.L. asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El Acoso es un acto ofensivo 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...; 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.

En el ámbito de TRANSMENDOZA, S.L. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos TRANSMENDOZA, S.L., así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, TRANSMENDOZA, S.L. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para

	PLAN DE IGUALDAD	
	24 de febrero 2025	Página 37 de 56

garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

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

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.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos.
- 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

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

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.

2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Será 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 entre otros:

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

Una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Las siguientes son una serie de conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Nuestro principal objetivo es: Prevenir y evitar situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y trabajar para evitar comportamientos molestos (lenguaje, comentarios machistas...).

TRANSMENDOZA ateniéndose a las peculiaridades de su sector de actividad económica, a sus dimensiones y conforme a un principio de proporcionalidad, así como los principios de eficiencia y optimización de sus recursos, y siguiendo un principio de Mejora continua y al existir, en la empresa, un Código Ético y de Conducta con un Canal Ético de Comunicación será este el mecanismo que se emplee para denunciar cualquier situación de acoso. A estos efectos se incluye a el Comité de Igualdad dentro de los medios para resolver estos temas.

TRANSMENDOZA, S.L. cuenta con un Canal Ético de Comunicaciones que tiene como objetivo que cualquier empleado o empleada de la organización pueda comunicar los hechos que puedan contravenir el Código Ético y/o El Código de Conducta.

El empleado o empleada que detecta o sospecha estas conductas debe hacer una comunicación por este Canal.

2.2.1.- Canal ético de comunicación – Protocolo de Acoso

Para situar el tema hemos de recordar cuales son las principales responsabilidades del personal de TRANSMENDOZA son:

- Conocer, entender y cumplir el Código Ético y el Protocolo de Acoso: El desconocimiento de este podría ser un riesgo importante para la Empresa y el personal. El incumplimiento del Código y el Protocolo de Acoso podría llevar consigo la imposición de medidas disciplinarias.
- En caso de duda: Contactar en primera instancia con quien asiste al trabajador, con su superior directo. Si él no puede o no está capacitado para resolver el tema buscara ayuda en:
 - Recursos Humanos.
 - Miembro del Comité Ético.
 - Comité Ético.
 - Comité de Igualdad.
- Reportar o consultar cualquier incumplimiento, sospecha de incumplimiento o duda: Identificar y reportar potenciales violaciones del Código y/o Protocolo de Acoso. Toda situación fraudulenta, ilegal, no ética, o de acoso o que suponga violación de la política de la Empresa cometida por un compañero, cliente proveedor debe ser reportada en el canal apropiado.

A tal fin de reportar o consultar los incumplimientos o las meras sospechas de incumplimiento TRANSMENDOZA, S.L. cuenta con un Canal Ético de comunicación, cuya gestión corresponde al Comité Ético y de Conducta y el Comité de Igualdad

2.2.1.1- Uso del Canal Ético y contra el acoso

Cualquier empleado de TRANSMENDOZA, S.L. podrá comunicar los hechos que puedan contravenir el Código Ético y/o el Protocolo de Acoso.

Cualquier sujeto que conozca la comisión de un acto presuntamente ilícito o que incumpla el Código de Conducta y/o el protocolo de Acoso, tendrá el deber de comunicarlo, a la mayor brevedad posible al Comité de Conducta o Comité de Igualdad.

Esta comunicación se realizará por el medio habilitado a este efecto, el Canal Ético de Comunicación (CC001 CANAL ETICO DE COMUNICACIÓN).

Las comunicaciones periódicas acreditarán el funcionamiento del Canal y la participación e implicación de las personas sujetas asegurarán la efectividad de la Política de Uso del Canal Ético de comunicación.

	PLAN DE IGUALDAD	
	24 de febrero 2025	Página 42 de 56

TRANSMENDOZA, S.L. informara a sus empleados sobre el funcionamiento del Canal Ético de Comunicación y se compromete que los datos de la persona que realiza la comunicación serán tratados con absoluta confidencialidad.

2.2.1.2.- Protección de Denunciantes y Denunciados

El Comité de Conducta y el Comité de Igualdad garantizarán la confidencialidad de las denuncias y comunicaciones que reciba.

TRANSMENDOZA, S.L. no adoptará represalias ni medidas contra ninguna persona, ni adoptará cualquier consecuencia negativa contra quién presente una denuncia.

El Comité Ético y el Comité de Igualdad velará porque no se produzca ningún tipo de represalia contra el denunciante que presentará de buena fe la comunicación. En este sentido si se confirmasen represalias estas serían investigadas por el Comité Ético y La comisión de seguimiento y caso de confirmarse serán sancionados los responsables de esta.

La prohibición de represalias no impedirá la adopción de medidas disciplinarias cuando la investigación interna determine que la denuncia es falsa y ha sido formulada de mala fe.

2.2.1.3.- Confidencialidad

La confidencialidad también se aplicará sobre los hechos y todas personas a las que la comunicación se refiera, para preservar los derechos y garantías de todos.

2.2.1.4.- Conservación de la información

El secretario del Comité Ético también mantendrá el registro y archivo de los informes de investigación, así como los informes periódicos y puntuales emitidos por el Comité. De los temas de Acoso transmitirá copia al Comité de Igualdad.

Este registro respetará la normativa en materia de protección de datos.

La información se mantendrá durante 10 años, siendo hasta esta fecha confidencial, salvo que por ley se establezca otro plazo de conservación.

2.2.1.5.- Deber de identificación de una irregularidad

La persona que conozca la comisión de un acto de presuntamente ilícito o que incumpla el Código de Conducta o el protocolo de acoso, deberá comunicarla inmediatamente.

2.2.1.6.- Comunicación de comunicaciones

La remisión de la comunicación o denuncia al Canal Ético de comunicación a través del e-mail al efecto es la principal vía que puede emplearse, si bien existen otras vías.

Las comunicaciones pueden hacerse por las siguientes vías:

- De forma personal y verbal a cualquier miembro del Comité de Ética y de Conducta o al Comité de Igualdad. La comunicación se hará necesariamente según el formulario del Anexo I.
- Por correo electrónico al correo codigoetico@transmendoza.es Para ello es conveniente se emplee el formulario del Anexo I
- Por otros medios telemáticos que puedan establecerse.
- Mediante carta postal dirigida al Canal Ético de comunicaciones adjuntando rellenado el formulario del Anexo I

2.2.1.7.-Contenido de la comunicación

La comunicación, cualquiera que sea la vía empleada, debe ser detallada y concreta, identificando los datos esenciales.

Para poder ser investigada la comunicación debe contener, como mínimo, los datos:

- Identificación del comunicante: Sera conveniente para poder ampliar o clarificar los datos expuestos.
- Descripción de la acción irregular:
 - En que consiste la conducta irregular.
 - Departamento/s y Persona/s implicada/s.
 - Fechas del suceso.
 - Medios para realizar la conducta ilícita.
 - Posible impacto económico.
 - Posible impacto reputacional para TRANSMENDOZA S.L.
- Se deberán aportar documentos y evidencias del hecho, si los hubiere.

2.2.1.8.- Forma de las Comunicaciones

Para facilitar se contengan todos estos requisitos mínimos se facilita un modelo de Comunicación en el P003 MODELO DE COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES DEL CODIGO ETICO Y DE CONDUCTA.

La utilización de este formulario es recomendable y conveniente. Pero no se rechazarán las comunicaciones que, sin usar el Modelo, contengan los requisitos mínimos.

2.2.2.- Procedimiento del canal ético de comunicación

El procedimiento tendrá las fases:

2.2.2.1.- Recepción de la Comunicación según las vías:

- En la forma personal y verbal a cualquier miembro del Comité de Ética y de Conducta o Miembro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Este la recogerá por escrito y se la hará firmar al comunicante.
- Por correo electrónico al correo codigoetico@transmendoza.es

Este correo será gestionado por el secretario del Comité Ético y de Conducta, así la recepción y apertura corresponderá al secretario del Comité Ético.

Mediante carta postal dirigida al Comité Ético y de Conducta o al Comité de Igualdad.

Si se ha informado al responsable directo será este el que envíe la carta al Comité Ético y de Conducta, guardando la máxima confidencialidad.

La recepción y apertura corresponderá al secretario del Comité Ético y de Conducta.

En cualquier caso, el Comité Ético y de Conducta mantendrá un registro y archivo de denuncias recibidas, sean anónimas o no. A este archivo, en los temas de acoso, tendrá acceso el Comité de Igualdad.

Y a partir de recibir la comunicación el Comité Ético y de Conducta seguirá el procedimiento establecido investigando y actuando contra el comportamiento incorrecto, y se resolverá según proceda

2.2.2.2.- Clasificación de la comunicación.

Para priorizar las comunicaciones de acuerdo con su mayor impacto, el secretario del Comité Ético clasificará conforme a:

- Prioridad I: Comunicaciones de conductas que atenten contra la:
 - Imparcialidad: mantener relaciones de conflicto de intereses sin ser puesto en conocimiento de TRANSMENDOZA, S.L.
 - Integridad: Cualquier influencia en decisiones mediante recomendaciones, sugerencias, presentes, ...

- Confidencialidad: Incumplimiento de los requisitos de protección y reserva de la información.
- Acoso sexual y/o de sexo.
- Prioridad II: El resto de las comunicaciones.

Aquellas Comunicaciones de Prioridad I: Deberán ser tratados en el Comité Ético y de Conducta y las de acoso sexual o de sexo en el Comité de Igualdad en menos de 3 días hábiles, contando desde el día siguiente a la recepción de la comunicación. Y se tendrá contacto con el comunicante antes de los 7 días hábiles siguientes al de la recepción de la comunicación.

Los Comunicados Prioridad II: Deberán ser tratados en el Comité Ético en menos de 10 días hábiles, contando desde el día siguiente a la recepción de la comunicación.

2.2.2.3.- Investigación.

A partir de recibir y clasificar la comunicación el Comité Ético y de Conducta o el Comité de Igualdad, para temas de acoso sexual o de sexo, seguirá el procedimiento establecido investigando y actuando contra el comportamiento incorrecto, y se resolverá según proceda.

La regla general es que, una vez recibida la comunicación, el Comité de Conducta o el Comité de Igualdad iniciará una investigación interna, salvo que la denuncia carezca de fundamento o se refiera a cuestiones ajenas al ámbito de cumplimiento. En este último caso, el Comité de Conducta dejará constancia en el registro de que dicha denuncia no ha dado lugar a iniciar investigación.

Medidas de Actuación e investigación:

En caso de que el Comité Ético y de Conducta o el Comité de Igualdad consideren que tiene indicios razonables de la acción irregular contra el Código Ético y de Conducta o el Protocolo de Acoso adoptara las medidas:

- Nombrara a un instructor (interno o externo) que inicie un expediente investigador y que redacte el informe de investigación.
- Establece un procedimiento para investigar que permita:
 - La preservación de las pruebas.
 - El respeto a los derechos de los trabajadores.
- El procedimiento puede incluir entrevistas, análisis de datos, obtención de información, pruebas periciales o profesionales, ...

- Determinar los departamentos o áreas a informar de la investigación y a qué nivel jerárquico dependiendo de las implicaciones en cuanto a número de personas afectadas y nivel jerárquico de estas. Y de si es necesario involucrar a otros departamentos para obtener datos.
- El Comité Ético y de Conducta o Comité de Igualdad, para realizar la investigación, tendrá acceso a la información y documentación de los departamentos y áreas de la Empresa que se hayan determinado.
- El Comité Ético y de Conducta y el Comité de Igualdad garantizaran en todo el proceso la confidencialidad de la investigación, su contenido y de las personas involucradas en la investigación.
- Informar a la Junta Directiva acerca de la Investigación.

El Comité Ético y de Conducta y/o el Comité de Igualdad levantara ACTA, de sus sesiones para tratar la Comunicaciones que denuncien conductas ilícitas según el Modelo: P004.-
MODELO DE ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ POR DENUNCIA DE CONDUCTAS ILICITAS.

2.2.2.4.- Conclusiones.

Si el Comité Ético y de Conducta o el Comité de Igualdad no considera los hechos comunicados contrarios al Código Ético y de Conducta o al protocolo de acoso archivara el caso e informara al comunicante de forma razonada.

De no proceder el Archivo, se proseguirá la investigación y tramitación hasta la conclusión con un informe.

El Comité Ético y de Conducta y la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, una vez finalizada la investigación redactara un informe donde se indique:

- La comunicación recibida.
- Los procedimientos para la investigación.
- Resultados, documentados, de la investigación.
- La propuesta de medidas correctoras, sanciones disciplinarias o resolución de relaciones contractuales.

Así podrá Proponer:

- A Recursos Humanos las sanciones que se consideren oportunas en el caso de confirmarse un incumplimiento por parte de una persona integrada en la plantilla de la empresa.
- Proponer las penalizaciones o resoluciones contractuales en el caso de confirmar la existencia de un incumplimiento por parte de un colaborador, proveedor o cliente.

En todo caso, el Comité Ético y de Conducta y el Comité de Igualdad informarán de todo esto al comunicante.

Así mismo los citados Comités también informaran periódicamente al Consejo de Administración de las denuncias recibidas y su resolución.

Dichos informes anuales se realizarán conforme a los Modelos del formulario: P002.- MODELO DE INFORME DE COMPORTAMIENTO ÉTICO DE TRANSMENDOZA, S.L. y P002 BIS MODELO DE INFORME DE CONDUCTA ÉTICA DE TRANSMENDOZA, S.L.

2.2.3.- Sistema Disciplinario

Cuando el Comité Ético y de Conducta o el Comité de Igualdad, por la tramitación de la comunicación o denuncia, concluya confirmando el incumplimiento por parte de una persona integrada en la plantilla de la empresa, remitirá una propuesta a Recursos Humanos de sanción, iniciándose la aplicación del sistema Disciplinario de la Empresa.

La apertura de un expediente disciplinario se hará de conformidad con lo dispuesto en el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo que sea de aplicación.

Así se considerará constitutivo de infracción, cualquier incumplimiento de este Código de Conducta y del protocolo de acoso, y podrán ser constitutivo de infracción, cualquier conducta que contribuya a impedir o dificultar el descubrimiento de acciones delictivas o comportamientos que pudieran impedir la labor de investigación del Comité de Conducta o el Comité de Igualdad.

Esto dará lugar a iniciar el correspondiente expediente disciplinario de conformidad con lo dispuesto en el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo que sea de aplicación.

En ambos casos el procedimiento para imponer la sanción se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

2.3.- SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, el Comité de Igualdad realizara un seguimiento sobre los acuerdos adoptados (su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas).

Del resultado de este seguimiento se realizará un informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

2.4.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a los 30 días del Registro del Plan de Igualdad, dando tiempo así a su comunicación a la plantilla de la empresa a través comunicación escrita y exposición en el tablón de anuncios y manteniéndose vigente por cuatro años desde la fecha de Registro del Plan de Igualdad.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

	PLAN DE IGUALDAD	
	24 de febrero 2025	Página 49 de 56

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

[Handwritten signatures in blue ink]

ANEXO VI

REGISTRO RETRIBUTIVO DE PLANTILLA (EFECTIVO) (RD 902/2020)

EMPRESA B50368828 | TRANSMENDOZA S.L.
PERIODO ENERO/2024 - DICIEMBRE/2024

CATEGORÍA AUXILIAR ADTIVO

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		1.324,95 €			1.325,94 €	
GRAT.EXTRAORDINARIAS		322,20 €			322,26 €	
SALARIO		1.002,75 €			1.003,68 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		383,20 €			390,03 €	
ANTIGÜEDAD		30,11 €			30,11 €	
INCENTIVO		288,95 €			288,95 €	
RET VOLUN		64,41 €			70,97 €	

CATEGORÍA CONDUC MECANICO

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.537,51 €			1.613,89 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	362,72 €			376,50 €		
SALARIO	1.174,79 €			1.237,39 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	871,89 €			903,60 €		
ANTIGÜEDAD	102,90 €			100,61 €		
ACTIVIDAD	100,00 €			100,00 €		
INCENTIVO	96,50 €			100,00 €		
NOCTURNOS	293,63 €			309,27 €		
PLUS CONV	278,86 €			293,72 €		
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES	138,29 €			45,73 €		
COMPLEMENTO ENFI/ACC.	138,29 €			45,73 €		

CATEGORÍA CONDUCTOR MECANI

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.634,17 €			1.634,17 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	376,50 €			376,50 €		
SALARIO	1.257,67 €			1.257,67 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	712,87 €			712,87 €		
INCENTIVO	100,00 €			100,00 €		
NOCTURNOS	314,34 €			314,34 €		
PLUS CONV	298,53 €			298,53 €		

CATEGORÍA DIRECTOR

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	2.522,42 €	2.290,15 €	-9,21 %	2.522,42 €	2.290,15 €	-9,21 %
GRAT.EXTRAORDINARIAS	600,71 €	368,44 €	-38,67 %	600,71 €	368,44 €	-38,67 %
SALARIO	1.921,71 €	1.921,71 €	-	1.921,71 €	1.921,71 €	-
COMPLEMENTOS SALARIALES	1.602,17 €	473,17 €	-70,47 %	1.602,17 €	473,17 €	-70,47 %
ANTIGÜEDAD	192,17 €			192,17 €		
INCENTIVO	288,95 €	288,95 €	-	288,95 €	288,95 €	-
NOCTURNOS	309,27 €			309,27 €		
P.P.BENEFICIOS		184,22 €			184,22 €	
RET VOLUN	811,78 €			811,78 €		
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		2.653,35 €			2.653,35 €	
COMPLEM. SALARIAL		2.653,35 €			2.653,35 €	

REGISTRO RETRIBUTIVO DE PLANTILLA (EFFECTIVO) (RD 902/2020)

EMPRESA B50368828 | TRANSMENDOZA S.L.

PERIODO ENERO/2024 - DICIEMBRE/2024

CATEGORIA JEFE TRAFICO 1º

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.974,48 €			1.974,48 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	452,69 €			452,69 €		
SALARIO	1.521,79 €			1.521,79 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	550,09 €			550,09 €		
INCENTIVO	288,95 €			288,95 €		
RET VOLUN	261,14 €			261,14 €		

CATEGORIA JEFE ADMINISTRAT

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	2.023,93 €			2.023,93 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	502,14 €			502,14 €		
SALARIO	1.521,79 €			1.521,79 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	1.477,97 €			1.477,97 €		
ANTIGUEDAD	197,83 €			197,83 €		
INCENTIVO	288,95 €			288,95 €		
RET VOLUN	991,19 €			991,19 €		

CATEGORIA JEFE TRAFICO 2º

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	2.001,11 €			2.001,11 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	479,32 €			479,32 €		
SALARIO	1.521,79 €			1.521,79 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	855,36 €			855,36 €		
ANTIGUEDAD	106,53 €			106,53 €		
ACTIVIDAD	288,95 €			288,95 €		
RET VOLUN	459,88 €			459,88 €		

CATEGORIA LIMPIADORA

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		330,08 €			330,08 €	
GRAT.EXTRAORDINARIAS		82,26 €			82,26 €	
SALARIO		247,82 €			247,82 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		144,02 €			144,02 €	
ANTIGUEDAD		14,87 €			14,87 €	
ACTIVIDAD		71,70 €			71,70 €	
PLUS LOGISTICA		6,54 €			6,54 €	
PLUS VACACIONES		1,92 €			1,92 €	
RET VOLUN		32,09 €			32,09 €	
RET.VOLUNTARIA		16,90 €			16,90 €	

CATEGORIA MOZO

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.051,34 €			1.246,23 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	249,41 €			288,09 €		
SALARIO	801,93 €			958,14 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	519,85 €			474,36 €		
ACTIVIDAD	225,36 €			269,24 €		
PLUS LOGISTICA	27,25 €			27,56 €		

REGISTRO RETRIBUTIVO DE PLANTILLA (EFECTIVO) (RD 902/2020)

EMPRESA B50368828 | TRANSMENDOZA S.L.
PERIODO ENERO/2024 - DICIEMBRE/2024

PLUS VACACIONES	13,56 €			13,71 €		
RET VOLUN	147,58 €			87,99 €		
RET VOLUNTARIA	44,57 €			14,73 €		
TRANSPORTE	61,53 €			61,13 €		

CATEGORÍA MOZO DE TALLER

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.384,77 €			1.384,77 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	339,53 €			339,53 €		
SALARIO	1.045,24 €			1.045,24 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	786,04 €			786,04 €		
ANTIGÜEDAD	41,81 €			41,81 €		
PLUS CONV	293,72 €			293,72 €		
RET VOLUN	450,51 €			450,51 €		

REGISTRO RETRIBUTIVO DE PLANTILLA (EQUIPARADO)

EMPRESA **B50368828 | TRANSMENDOZA S.L.**
PERIODO **ENERO/2024 - DICIEMBRE/2024**

CATEGORÍA AUXILIAR ADTIVO

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		1.326,18 €			1.326,84 €	
GRAT.EXTRAORDINARIAS		322,50 €			323,16 €	
SALARIO		1.003,68 €			1.003,68 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		319,06 €			319,06 €	
ANTIGÜEDAD		30,11 €			30,11 €	
INCENTIVO		288,95 €			288,95 €	

CATEGORÍA CONDUC MECANICO

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.619,68 €			1.613,89 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	381,57 €			376,50 €		
SALARIO	1.238,11 €			1.237,39 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	908,99 €			903,60 €		
ANTIGÜEDAD	104,04 €			100,61 €		
ACTIVIDAD	100,00 €			100,00 €		
INCENTIVO	101,61 €			100,00 €		
NOCTURNOS	309,45 €			309,27 €		
PLUS CONV	293,89 €			293,72 €		
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES	138,29 €			45,73 €		
COMPLEMENTO ENF/ACC.	138,29 €			45,73 €		

CATEGORÍA CONDUCTOR MECANI

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.634,17 €			1.634,17 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	376,50 €			376,50 €		
SALARIO	1.257,67 €			1.257,67 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	712,87 €			712,87 €		
INCENTIVO	100,00 €			100,00 €		
NOCTURNOS	314,34 €			314,34 €		
PLUS CONV	298,53 €			298,53 €		

CATEGORÍA DIRECTOR

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	2.522,42 €	2.290,15 €	-9,21 %	2.522,42 €	2.290,15 €	-9,21 %
GRAT.EXTRAORDINARIAS	600,71 €	368,44 €	-38,67 %	600,71 €	368,44 €	-38,67 %
SALARIO	1.921,71 €	1.921,71 €	-	1.921,71 €	1.921,71 €	-
COMPLEMENTOS SALARIALES	790,39 €	473,17 €	-40,13 %	790,39 €	473,17 €	-40,13 %
ANTIGÜEDAD	192,17 €			192,17 €		
INCENTIVO	288,95 €	288,95 €	-	288,95 €	288,95 €	-
NOCTURNOS	309,27 €			309,27 €		
P.P.BENEFICIOS		184,22 €			184,22 €	
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES		2.653,35 €			2.653,35 €	
COMPLEM SALARIAL		2.653,35 €			2.653,35 €	

REGISTRO RETRIBUTIVO DE PLANTILLA (EQUIPARADO)

EMPRESA B50368828 | TRANSMENDOZA S.L.
PERIODO ENERO/2024 - DICIEMBRE/2024

CATEGORÍA JEFE TRAFICO 1º

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.974,48 €			1.974,48 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	452,69 €			452,69 €		
SALARIO	1.521,79 €			1.521,79 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	288,95 €			288,95 €		
INCENTIVO	288,95 €			288,95 €		

CATEGORÍA JEFE ADMINISTRAT

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	2.023,93 €			2.023,93 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	502,14 €			502,14 €		
SALARIO	1.521,79 €			1.521,79 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	486,78 €			486,78 €		
ANTIGUEDAD	197,83 €			197,83 €		
INCENTIVO	288,95 €			288,95 €		

CATEGORÍA JEFE TRAFICO 2º

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	2.001,11 €			2.001,11 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	479,32 €			479,32 €		
SALARIO	1.521,79 €			1.521,79 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	395,48 €			395,48 €		
ANTIGUEDAD	106,53 €			106,53 €		
ACTIVIDAD	288,95 €			288,95 €		

CATEGORÍA LIMPIADORA

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES		1.352,11 €			1.352,11 €	
GRAT.EXTRAORDINARIAS		336,86 €			336,86 €	
SALARIO		1.015,25 €			1.015,25 €	
COMPLEMENTOS SALARIALES		406,17 €			406,17 €	
ANTIGUEDAD		60,90 €			60,90 €	
ACTIVIDAD		293,73 €			293,73 €	
PLUS LOGISTICA		26,77 €			26,77 €	
PLUS VACACIONES		7,87 €			7,87 €	
RET.VOLUNTARIA		16,90 €			16,90 €	

CATEGORÍA MOZO

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.374,54 €			1.374,49 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	326,13 €			329,25 €		
SALARIO	1.048,41 €			1.045,24 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	442,69 €			410,85 €		
ACTIVIDAD	294,64 €			293,72 €		
PLUS LOGISTICA	27,56 €			27,56 €		
PLUS VACACIONES	13,71 €			13,71 €		
RET.VOLUNTARIA	44,57 €			14,73 €		
TRANSPORTE	62,21 €			61,13 €		

REGISTRO RETRIBUTIVO DE PLANTILLA (EQUIPARADO)

EMPRESA B50368828 | TRANSMENDOZA S.L.

PERIODO ENERO/2024 - DICIEMBRE/2024

CATEGORÍA MOZO DE TALLER

	VALORES MEDIOS			MEDIANA		
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIAL
PERCEPCIONES SALARIALES	1.384,77 €			1.384,77 €		
GRAT.EXTRAORDINARIAS	339,53 €			339,53 €		
SALARIO	1.045,24 €			1.045,24 €		
COMPLEMENTOS SALARIALES	335,53 €			335,53 €		
ANTIGÜEDAD	41,81 €			41,81 €		
PLUS CONV	293,72 €			293,72 €		