

**DIAGNÓSTICO DE
SITUACIÓN EN MATERIA DE
IGUALDAD**

VOSSLOH ESPAÑA, S.A.

Valencia, 21 de Julio de 2014

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	METODOLOGÍA EMPLEADA	4
3.	ÁREAS	6
3.1.	Acceso al empleo	6
3.2.	Conciliación	9
3.3.	Contratación, clasificación profesional, promoción y formación	21
3.4.	Retribución	72
3.5.	Salud Laboral.....	77
3.6.	Comunicación y lenguaje no sexista.....	79
3.7.	Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	81
3.8.	Otras cuestiones	82

1. INTRODUCCIÓN

La empresa VOSSLOH ESPAÑA, S. A. es consciente de la necesidad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Tras finalizar el I Plan de Igualdad de Oportunidades que rindió vigencia el 30/06/2013 (Artículo 5.2), y que contó con el visado de la Dirección General de Familia y Mujer hasta el 31/12/2012, se procede a la elaboración de un nuevo diagnóstico de situación en materia de igualdad, para la preparación de un segundo Plan de Igualdad.

El diagnóstico de situación en materia de igualdad consiste en un análisis pormenorizado de la situación de la empresa VOSSLOH ESPAÑA, S. A. en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y ello mediante la comprobación exhaustiva de las circunstancias existentes en la empresa en diversas áreas:

- Acceso al empleo.
- Conciliación.
- Contratación, clasificación profesional, promoción y formación.
- Retribución.
- Salud laboral.
- Comunicación y lenguaje no sexista.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Otras cuestiones

A través del presente diagnóstico, se analizan distintos aspectos de la empresa, con el objetivo, en primer lugar, de conocer cuál es el estado de situación de la empresa, en cuanto al cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, tras las medidas establecidas en el anterior Plan de Igualdad; estado de situación que servirá, para elaborar y aprobar un nuevo Plan de Igualdad, en los términos previstos en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se considera a los Planes de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El presente diagnóstico de situación en materia de igualdad no sólo se centra en las áreas recogidas en el mencionado precepto, que enumera a título enunciativo una serie de materias, sino que va más allá al recoger asimismo todas las áreas exigidas en el artículo 3 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana, pues es intención de la empresa aprobar un segundo Plan de Igualdad que, a nivel autonómico, será presentado ante el organismo correspondiente, a los efectos de su visado

2. METODOLOGÍA EMPLEADA

El presente diagnóstico de situación ha sido elaborado mediante la revisión pormenorizada de las distintas áreas de actuación, y ello a la vista de la documentación e información disponible en la empresa hasta el día 31 de diciembre de 2013.

Es por ello que el análisis de los datos se realiza tomando como referencia el mes de diciembre del año 2008 hasta diciembre de 2013.

Concretamente la información utilizada al objeto de elaborar el diagnóstico de situación ha sido la siguiente:

- a) Listado de la plantilla, con indicación de la antigüedad, grupos y niveles profesionales que anteriormente correspondían a la categoría profesional, puesto de trabajo, delimitación del personal que está dentro y fuera de convenio, tipos de contrato, tipos de jornada, departamento o área a la que pertenecen y sexo.
- b) Soporte o forma de ofertar por parte de la empresa los puestos de trabajo, así como el contenido habitual de las ofertas. Igualmente los soportes o formas de ofertar prácticas curriculares, extracurriculares y prácticas no laborales.
- c) Procedimiento de selección e incorporación del personal utilizado en la empresa.
- d) Medidas adoptadas en la empresa en materia de conciliación, así como el conocimiento de todos los permisos existentes en la empresa.
- e) Organigrama y estructura, indicando los distintos departamentos y niveles jerárquicos.
- f) Información sobre los distintos tipos de los contratos de trabajo.
- g) Modelo de acuerdo sobre exclusión de Convenio Colectivo.
- h) Información relativa a jornada y tiempo de trabajo, así como el calendario laboral del año 2014.
- i) Documentación respecto a la formación realizada y prevista.
- j) Información relativa al sistema de promoción y ascensos en la empresa.
- k) Información sobre las retribuciones del personal de la empresa.
- l) Información de salud laboral (Plan de Prevención de Riesgos Laborales; procedimientos específicos en materia de protección del personal especialmente sensible, de menores de edad y de mujeres embarazadas o en período de lactancia; documentación acreditativa de la formación e información a los trabajadores y trabajadoras y entrega de equipos de protección individual; documentación sobre vigilancia de la salud).

- m) Información del área de comunicación y lenguaje no sexista (encargados de la comunicación interna y externa, formato habitual, contenido y uso al que se destinan habitualmente, personas a las que van dirigidas las comunicaciones, datos relativos a carteles publicitarios, imágenes y símbolos utilizados en la empresa).
- n) Convenio Colectivo de empresa: II Convenio Colectivo de la Empresa VOSSLOH, cuyo ámbito temporal abarca del 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2016.
- o) Documentación elaborada y fichas de Seguimiento de las acciones realizadas a lo largo de la vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Vossloh España, S.A.

3. ÁREAS

En el presente apartado se procede al análisis de cada una de las áreas de actuación elaborando el diagnóstico de situación en cada una de ellas.

3.1. Acceso al empleo

El sistema de ingreso en VOSSLOH ESPAÑA responde a los siguientes criterios:

- Experiencia y trayectoria profesional previa.
- Formación necesaria para el puesto.
- Habilidades sociales ajustadas al perfil solicitado.

El sistema de selección y acceso constituye un procedimiento regido por principios de imparcialidad y objetividad, sin que quepan conductas arbitrarias, como se desprende de lo dispuesto a continuación.

En concreto, el procedimiento es el siguiente:

Para la contratación de las trabajadoras y los trabajadores de la Empresa, VOSSLOH recurre, dependiendo del nivel de especialización o responsabilidad requeridos para el puesto, a la publicación de anuncios en prensa, a portales de empleo (Infojobs), al SERVEF, a servicios de empleo o bolsas de trabajo (SIE-UPV y otras), así como a la publicación de las ofertas a través de la comunicación interna “Al día”. Se recurre también a la base de datos propia de solicitudes de empleo así como al personal que ha realizado prácticas curriculares, extracurriculares o no laborales en Vossloh. En determinadas ocasiones se recurre a los servicios de consultorías y empresas especializadas en selección de personal.

Los distintos modelos de ofertas de trabajo se analizaron para detectar aquellos supuestos en los que el lenguaje no había sido el adecuado, asegurando de esta forma que las posteriores ofertas se han realizado utilizando un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

Se ha detectado en este análisis que cuando los perfiles a ofertar deben cumplimentarse en formatos o modelos oficiales o predeterminados, no siempre el lenguaje que utilizan dichos impresos para requerir información es el adecuado.

Así, se observa que los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo son diversos y accesibles tanto a mujeres como a hombres.

En los diferentes modelos de ofertas de trabajo o beca/práctica se utiliza una denominación neutra del puesto a cubrir, sin indicación de género alguno, y especificando las concretas funciones y tareas a realizar, garantizando una elección de las candidaturas sin sesgo de género. Procurando siempre que el procedimiento de selección sea lo más objetivo posible, mediante la eliminación en su caso, en todas las fases, de cualquier tipo de pregunta relacionada con la situación personal o civil del candidato o la candidata (tales como las relativas a situación familiar o de convivencia, expectativas sobre la futura maternidad/paternidad, etc.) Para ello en los documentos de entrevista de Recursos Humanos se recuerdan estos extremos expresamente y se entrega un documento recordatorio de los mismos a las personas que colaboran en un proceso de selección evaluando aspectos técnicos y/o prácticos.

También se ha modificado el modelo de solicitud de empleo que garantiza la obtención de información relevante para la selección, sin extenderse a datos personales, como estado civil o número de hijos/as que puedan entenderse discriminatorios e irrelevantes para la cobertura de vacantes. Igualmente se ha actuado respecto de las solicitudes de realización de prácticas.

Partiendo del modelo de solicitud interna de la Empresa o del currículum presentado, se realizan pruebas diferenciadas para el personal de taller y para el personal técnico.

Las pruebas consisten en:

- I) Personal de taller: se realizan pruebas teóricas, pruebas prácticas y finalmente una entrevista personal. En determinadas pruebas prácticas intervienen mandos y encargados/as del taller al que aspire la candidata o el candidato (como por ejemplo en soldadura, pintura, calderería, etc.).
- II) Personal técnico: se realizan pruebas psicométricas y entrevistas personales en las que se analizan competencias, adecuación a los perfiles técnicos y experiencia profesional. Dichas pruebas se contrastan con la entrevista al objeto de estudiar en profundidad el perfil profesiográfico. En último lugar, se realiza una entrevista técnica por parte de la directora o el director de área o jefa o jefe del departamento.

Es destacable que las pruebas realizadas en los procesos de selección son estandarizadas e iguales para mujeres y hombres garantizando en todo caso la neutralidad de las mismas, sin favorecer a un sexo en detrimento de otro. A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura, con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que puedan introducir un sesgo en la selección.

Se fomenta la contratación del personal del sexo infrarrepresentado, en supuestos de necesidad de cobertura de vacantes o de creación de nuevos puestos de trabajo, de mujeres u hombres según el caso, estableciendo en el modelo de entrevistas, que a igualdad de condiciones, se contratará a la candidata o al candidato del sexo que se encuentre infrarrepresentado en cada puesto.

En los modelos de orientación para la realización de las entrevistas, se ha hecho constar en su cabecera una nota recordatoria de que no deben realizarse preguntas relacionadas con la situación personal y/o familiar de las personas entrevistadas (tales como estado civil, número de hijos/hijas, maternidad, paternidad, embarazo, etc.).

Igualmente, en los citados modelos, también en el encabezamiento se ha dejado constancia de que, en igualdad de condiciones debe ser seleccionada y contratada la persona perteneciente al sexo infrarrepresentado en el oficio o función.

El Departamento de Selección, adscrito al Departamento de Recursos Humanos, se encarga de realizar los procesos de selección. En la actualidad, las personas responsables son las siguientes:

- José Redondo Martínez, Master en RRHH y Licenciado en Psicología, con más de 25 años de experiencia en el puesto de responsable de organización y desarrollo y un total de 39 años en la empresa.
- Cristina García Galera, Licenciada en Psicología con experiencia de 13 años en selección e intermediación laboral. En activo en el departamento de organización y desarrollo de VOSSLOH desde mayo de 2007.
- Responsables de área, que son profesionales expertos en el conocimiento detallado del perfil solicitado.

Tanto José Redondo como Cristina García en su calidad de responsables de selección, al igual que el resto de la plantilla del Departamento de Recursos Humanos así como las personas que componen la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, han recibido formación específica en *Sensibilización en Igualdad de Oportunidades*, curso impartido por FLORIDA FUNDACIÓN el 29 de Septiembre de 2009, con una duración de 8 horas. Asimismo, han participado en el curso de sensibilización en igualdad de oportunidades impartido al resto de la Plantilla.

En el procedimiento de selección no existe discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, ideología política y/o religiosa, basándose la decisión de la Empresa en la experiencia y trayectoria profesional previa, formación necesaria para el puesto y habilidades sociales ajustadas al perfil solicitado.

VOSSLOH valora positivamente los conocimientos, la experiencia, la actitud y las habilidades sociales y únicamente rechaza a un candidato o una candidata por no reunir las condiciones anteriormente expresadas o por no superar una prueba técnica de acceso.

3.2. Conciliación

En cuanto a los aspectos en materia de conciliación analizados en la Empresa, referentes a medidas que disfrutan o pueden disfrutar las trabajadoras y los trabajadores de VOSSLOH, son los siguientes:

3.2.1. Régimen horario.

El horario de trabajo que rige en la Empresa es el siguiente:

- I) Para el personal operario la jornada es continuada, debiendo distinguir:
 - A. Personal con turno normal: con carácter general trabajan de 6:00 a 14:15 horas con descanso de 15 minutos para tomar un bocadillo.
 - B. Personal con triple turno: de mañana (de 6:00 a 14:00 horas), de tarde (de 14:00 a 22.00 horas) y de noche (de 22:00 a 6:00 horas).
- II) Para el personal de oficina la jornada es partida: de lunes a jueves es de 7:45 a 13:00 horas y de 13:40 a 17:10 horas, y los viernes de 7:45 a 14:25 horas. El horario de jornada intensiva es de 7:10 a 14:25. En los dos periodos de horarios también disfrutan de un descanso de 15 minutos para tomar un bocadillo.

Durante el mes de Julio se realiza, por parte del personal de oficina Jornada Intensiva, contribuyendo como medida de Conciliación de la Vida Personal y Familiar. Este periodo de Jornada Intensiva, ha sido reducido en la negociación del II Convenio Colectivo, ya que, anteriormente, como consta en los anteriores diagnósticos, el periodo comprendía desde mediados de junio a mediados de septiembre.

En cuanto a la modalidad de jornada que predomina en la Empresa, es la jornada completa. La gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras están contratados a jornada completa, a excepción de 82 personas. Un hombre contratado a jornada parcial. 79 personas en situación de Jubilación Parcial a 31.12.2013, (78 hombres y 1 mujer) las cuales han tramitado su jubilación al 85%, habiendo suscrito con la empresa el nuevo Contrato a Tiempo Parcial por el 15% de la jornada de trabajo y realizando su jornada de forma concentrada como prevé la legislación en vigor. Por lo que respecta a las mujeres, todas están contratadas a jornada completa, si bien, 2 de ellas tienen jornada reducida por guarda legal.

Existe una participación activa de la representación las trabajadoras y de los trabajadores en la elaboración del Calendario Laboral vigente para cada período, ya que se establece entre la Dirección y el Comité de Empresa de acuerdo con los siguientes criterios:

- I) La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes con carácter general.
- II) La jornada ordinaria máxima diaria es de 9 horas, a excepción de que las partes acuerden otra distinta.
- III) Se establece en 219 el número máximo de días laborables al año.

Cuando por razones técnicas, organizativas o productivas, así como para poder prestar las atenciones debidas a los clientes, se podrán establecer los turnos de trabajo que resulten convenientes. Para la adscripción del personal a los citados turnos se procederá del siguiente modo:

- a) De entre el personal perteneciente a la Sección en que se precise implantar los turnos, se ofrecerá la adscripción a los mismos de forma voluntaria.
- b) En el supuesto de no alcanzarse de forma voluntaria el número de personas determinado por la Empresa para cubrir los turnos, se comunicará a la Comisión de Productividad, designando la empresa a las personas necesarias de entre las que tienen incluidas en sus contratos de trabajo cláusulas para trabajar en los diferentes turnos. Dichas cláusulas tienen plena validez a estos efectos con independencia de la fecha de contratación. La Empresa informará también de las personas designadas para la realización de los turnos. En caso de imposibilidad justificada, previa su acreditación a la empresa, se incorporará a otras personas que también tengan dichas cláusulas en sus contratos.
- c) En el caso de que, tras la solicitud de voluntarios y/o la designación por la empresa previstas en los apartados a) y b) anteriores, no existiera un número suficiente de personas para cubrir los turnos, se reunirá la Comisión de Productividad, la cual determinará las personas que deban incorporarse al turno para completar el número necesario indicado por la Empresa.

Dicha designación se efectuará en el plazo máximo de 24 horas desde la comunicación que realice la Empresa.

Las personas que determine la comisión de productividad en base a este apartado c), no podrán permanecer más de dos meses al año adscritos a los citados turnos, salvo que voluntariamente lo soliciten y permanezca la necesidad de continuar con los citados turnos, en cuyo caso, una vez transcurrido dicho periodo máximo de dos meses, deberá sustituirse al personal, sin perjuicio de que por la empresa pueda acudir a la aplicación de las medidas previstas legalmente a estos efectos de no ser ello posible.

Igualmente, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas, así como para poder prestar las atenciones debidas a los clientes, podrán establecerse los turnos de trabajo que resulten convenientes, cuya prestación de servicios se realizará de miércoles a domingo, con descanso semanal en lunes y martes. Para la adscripción del personal a los citados turnos y días de prestación de servicios, se procederá del siguiente modo:

- a) De entre el personal perteneciente a la Sección en que se precise implantar los turnos con trabajo de miércoles a domingo y descanso en lunes y martes, se ofrecerá la adscripción a los mismos de forma voluntaria.
- b) En el supuesto de no alcanzarse de forma voluntaria el número de personas determinado por la Empresa para cubrir las necesidades, se comunicará a la Comisión de Productividad, designando la empresa a las personas necesarias de entre las que tienen incluidas en sus contratos de trabajo cláusulas para trabajar de miércoles a domingo. Dichas cláusulas tienen plena validez a estos efectos con independencia de la fecha de contratación. La Empresa informará también de las personas designadas para la prestación de servicios de miércoles a domingo. En

caso de imposibilidad justificada, previa su acreditación a la empresa, se incorporará a otras personas que también tengan dichas cláusulas en sus contratos.

- c) El cambio del turno de trabajo de miércoles a domingo (con descanso en lunes y martes) al turno normal de trabajo de lunes a viernes, deberá realizarse con un preaviso de 48 horas de antelación.- Igual preaviso deberá realizarse cuando se incorpore al turno de miércoles a domingo procedente del turno normal de lunes a viernes.

Respecto a los Turnos Nocturnos, se aplicará el mismo sistema establecido en el apartado anterior para el establecimiento de turnos nocturnos, por lo que de no existir voluntarios, designará la empresa a las personas necesarias de entre las que tienen incluidas en sus contratos de trabajo cláusulas para trabajar en dichos turnos nocturnos. Dichas cláusulas tienen plena validez a estos efectos con independencia de la fecha de contratación.

Los trabajadores que determine la empresa en base a este apartado, no podrán permanecer más de dos meses al año adscritos a los citados turnos nocturnos, salvo que voluntariamente lo soliciten y permanezca la necesidad de continuar con los citados turnos, en cuyo caso, una vez transcurrido dicho periodo máximo de dos meses, deberá sustituirse al personal, sin perjuicio de que por la empresa pueda acudir a la aplicación de las medidas previstas legalmente a estos efectos de no ser ello posible.

En la actualidad, no se realizan en VOSSLOH horas extraordinarias. Sin embargo existe la posibilidad de distribuir la jornada de manera irregular, tal y como queda previsto en el artículo 13 del Convenio Colectivo de Empresa. Con carácter voluntario y de acuerdo con la interesada o interesado, se puede prolongar la jornada de una trabajadora o un trabajador, equipo, grupo o sección homogénea, compensándose las horas de exceso acumuladas con descanso en días subsiguientes y también, conceder descansos o permisos por falta de trabajo, para recuperarlos posteriormente con trabajo efectivo. El régimen aplicable a esta distribución irregular de la jornada es el siguiente:

- I) Toda trabajadora o todo trabajador incluido/a en el ámbito del Convenio, puede tener en cualquier momento en su haber como máximo 350 horas a su favor o 350 horas de deuda.
- II) La forma de recuperación de las horas debidas o de acumular horas a disfrutar posteriormente es de 2 horas diarias y de 8 horas los sábados y fiestas de Empresa. Excepcionalmente pueden sobrepasarse estos límites siempre que se respeten las 12 horas de descanso entre jornadas según lo dispuesto en el artículo 34, apartado tercero, del Estatuto de los Trabajadores.
- III) El personal que prolongue su jornada o disfrute el permiso a recuperar con posterioridad percibirá el plus correspondiente.
- IV) Al personal trasladado a Albuixech se le garantizará el medio de transporte mientras efectúa la recuperación.
- V) Las horas “acumuladas” no se pueden cambiar por vacaciones.

- VI) Antes de recurrir a esta distribución irregular de la jornada, se intentará en la medida de lo posible trasvasar personal de secciones donde no haya carga suficiente de trabajo a secciones donde sí que la haya.
- VII) En un mismo equipo de trabajo no pueden simultanearse la concesión de permisos a recuperar posteriormente, con la realización de horas extraordinarias por parte de personal perteneciente al mismo.
- VIII) En los casos en que por razones de producción sea necesaria la incorporación de una trabajadora o un trabajador que se encuentre de permiso, antes de la fecha prevista, la empresa debe comunicarlo a la afectada o afectado con 48 horas de antelación.
- IX) El personal que efectúe recuperación de las horas debidas o acumulación de horas a disfrutar posteriormente en sábado y festivo, percibirá el plus de “Salida de factoría” por cada día trabajado. De no existir medio de transporte facilitado por la empresa, se abonará kilometraje.
- X) Como garantía del cumplimiento de estas condiciones existe una comisión de seguimiento creada a tales efectos a la que la empresa debe facilitar mensualmente la información relativa a permisos y recuperaciones.

Aunque no existe previsto en Convenio Colectivo un control explícito, esta medida de flexibilidad horaria del Artº 13 también se aplica como medida de Conciliación de la Vida Personal y Laboral.

De un primer análisis de la aplicación de permisos de Artº 13, sin que exista ninguna regulación específica como materia de Conciliación, se observa que numerosos permisos se han concedido a solicitud de las empleadas o empleados por necesidades personales.

Es destacable que existe en VOSSLOH una cierta flexibilidad horaria, pues la Empresa ofrece prioridad en los cambios de turno a quienes lo necesitan por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de hijos/hijas, etc.), sin que ello suponga una reducción de su jornada. Ahora bien, no existe un procedimiento formal para solicitarlo, ni se lleva un registro de los cambios de turno concedidos.

En la actualidad existen dos mujeres que han solicitado y se les ha concedido un cambio de horario como medida conciliadora.

Asimismo, el horario de trabajo del personal de oficina se asimila al entorno europeo, con un tiempo mucho más breve del tradicional en nuestro país para la comida del mediodía, lo que conlleva que se anticipe la hora de salida a la finalización de la jornada, pudiendo de esta manera conciliar la vida personal de las trabajadoras y los trabajadores.

3.2.2. Comedor de empresa.

La Empresa cuenta con un comedor de empresa a disposición de toda la plantilla.

3.2.3. Autobuses.

Existe un servicio de autobuses con dos rutas a disposición de todo el personal, para facilitar el acceso al centro de trabajo.

3.2.4. Ayuda a trabajadoras o trabajadores con hijas discapacitadas o hijos discapacitados.

La Empresa establece en el Convenio, una ayuda económica anual a toda productora o productor que tenga una hija discapacitada o hijo discapacitado. Esta ayuda debe ser abonada antes del 31 de agosto de cada año.

3.2.5. Préstamos personales.

Una medida de conciliación recogida en el Convenio Colectivo es la concesión de préstamos personales a la plantilla, bajo dos modalidades:

- I) Previa acreditación de la necesidad y posterior justificación del gasto, se conceden préstamos sin interés, con fines como adquisición o reforma de vivienda, boda o nacimiento de una hija o hijo, odontología, becas de estudio, etc.
- II) Previa justificación de la cuantía y de no haber solicitado u obtenido becas oficiales, se conceden préstamos para ayuda al pago de matrículas de las hijas o hijos de empleados y empleadas.

El Comité de Empresa debe ser informado de ambos tipos de préstamos.

3.2.6. Seguro de vida.

Todo el personal de la plantilla de VOSSLOH está adscrito a una póliza colectiva que la Empresa tiene concertada para cubrir un seguro de vida.

3.2.7. Permisos y licencias, reducciones de jornada y excedencias.

Respecto a los permisos y licencias, el Convenio de Empresa contiene una regulación que en determinados aspectos mejora lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, modificado en esta materia por la LOI. Es destacable respecto a los permisos retribuidos que:

- I) Mientras el permiso por matrimonio regulado en el Estatuto de los Trabajadores es de quince días naturales, el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio disfrutará de una licencia o permiso retribuido de dieciocho días naturales. Además, estos días podrán repartirse entre las fechas anteriores o posteriores a la del matrimonio, incluso posponiéndolo al periodo vacacional caso de contraerlo durante las fechas de vacaciones previstas en el calendario.
- II) En los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización a que se refiere la letra b) del apartado tercero del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, cuando los dos días naturales de permiso legalmente procedentes coincidan con fiestas oficiales o domingos, uno de ellos pasará al primer día laborable siguiente al hecho que autoriza dicha ausencia, debiendo comunicarlo a la Empresa con antelación siempre que sea posible. Los días u horas de permiso podrán ser disfrutados de forma discontinua.

- III) El permiso en caso de nacimiento de hijas o hijos es de 3 días laborables, que deben adicionarse a los 13 días de paternidad fijados por la LOI. Estos últimos se cuentan a partir de la finalización de la licencia establecida en el Convenio de Empresa, por tanto los trabajadores y trabajadoras que se acojan a este permiso disfrutarán de dieciséis días, de los cuales los tres primeros son laborables. Es destacable que el permiso por nacimiento de hijos/hijas de tres días de duración regulado en el Convenio, también se reconoce por la empresa al personal excluido del ámbito de aplicación del mismo.

- IV) Se concede un día natural de permiso en caso de matrimonio de madres o padres, madres o padres políticos, hijas, hijos, hermanas y hermanos, siempre y cuando éste se realice en día laborable.

- V) El permiso de lactancia se puede acumular al finalizar el periodo de descanso por maternidad, siempre y cuando se preavise de la intención de dicha acumulación con, al menos, 30 días de antelación a la finalización de dicho descanso.

A continuación se expone un cuadro sinóptico, comparativo del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de VOSSLOH en esta materia, en el que pueden observarse las mejoras operadas por el Convenio:

CONCEPTO	Estatuto de los Trabajadores (E.T.)	Convenio Colectivo de VOSSLOH ESPAÑA, S.A.	Convenio Vossloh vs. Normativa general
Permiso por matrimonio	15 días.	18 días.	Mejora
Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización a que se refiere el Art. 37. 3 b) E.T.	2 días.	2 días. Cuando los dos días coincidan con fiestas oficiales o domingos, 1 de ellos pasará al primer día laborable siguiente	Mejora
		* Posibilidad de tomar dos días alternos.	Mejora
		* Posibilidad de fraccionarlo en horas	Mejora
Nacimiento de hijas e hijos/paternidad	2 + 13 (LOI)= 15 naturales.	3 + 13 (LOI)=16 (3 hábiles + 13 naturales).	Mejora
Matrimonio de familiares	0	1	Mejora
Permiso de lactancia	1 hora diaria por lactancia de hija e hijo menor de 9 meses. Este derecho puede ser sustituido por una reducción de jornada en 1/2 hora o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o acuerdo con empresario.	Reconoce la posibilidad de este permiso en su modalidad acumulada, sin necesidad de acuerdo. Tan solo se exige un preaviso de 30 días.	Mejora
Resto de permisos	Regulados en el E. T.	No se contemplan.	Es de aplicación la normativa del E.T.
Excedencias	Previstas en el E.T.	No se contemplan.	Es de aplicación la normativa del E.T.

Mediante documento distribuido a toda la plantilla, se mantiene informadas a las personas pertenecientes a la empresa de las distintas posibilidades de disfrute de permisos, licencias y excedencias, de las medidas de conciliación existentes en la empresa, así como de su régimen de aplicación y procedimiento de solicitud y la notificación de las novedades legislativas que surjan en esta materia.

Es conveniente destacar que los demás permisos regulados en el Estatuto de los Trabajadores (como pueden ser, entre otros, permisos por traslado de domicilio o para la realización de exámenes prenatales) no están previstos en el Convenio Colectivo de Empresa, que tampoco regula la reducción de jornada por guarda legal, y lo mismo ocurre con el régimen de excedencias. Por tanto, en estas materias rige la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que respecta a otros permisos es destacable que en la Empresa existe un mecanismo de distribución irregular de la jornada (regulado en el artículo 13 del Convenio Colectivo), que ya ha sido expuesto al analizar el régimen horario, en virtud del cual con carácter voluntario y de acuerdo con la interesada o el interesado, se puede prolongar la jornada de una trabajadora o un trabajador, compensándole las horas de exceso acumuladas con descanso en días subsiguientes, así como conceder descansos o permisos por falta de trabajo, para recuperarlos posteriormente con trabajo efectivo.

Por recomendación de la Dirección General de Familia y Mujer de la Generalitat Valenciana, la comisión de productividad, encargada del seguimiento de los permisos y recuperaciones conforme a este mecanismo, vigila los permisos concedidos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y que no representen discriminaciones salariales entre quienes lo utilicen y quiénes no.

En cuanto a otros permisos relacionados con la atención de responsabilidades familiares, como pueden ser permisos para acudir a consultas médicas o para acompañar al médico a una hija o hijo o a un familiar, la Empresa no lleva siempre un registro de los mismos. La política general de VOSSLOH es facilitar este tipo de permisos, que no gozan de carácter retribuido, pues son recuperables.

En concreto, de los datos registrados y facilitados por la Empresa, acerca de los permisos disfrutados por la totalidad de la plantilla durante el año 2013, por diferentes motivos, cabe destacar lo siguiente:

- I) Han disfrutado del permiso de maternidad: 6 trabajadoras (*de 6 posibles*).
- II) Han disfrutado del permiso de paternidad: 21 trabajadores (*de 21 posibles*).
- III) Del permiso por nacimiento de hijas o hijos han disfrutado: 21 trabajadores/as (*de 21 posibles*).
- IV) El permiso de lactancia ha sido disfrutado por las 4 trabajadoras que han suspendido su contrato por maternidad y además, todas ellas lo han disfrutado en su modalidad acumulada tras la maternidad (*de 6 posibles*), ya que las 2 restantes la disfrutarán en 2014 debido a su inicio de maternidad a finales de año.

De 2008 a 2013, los permisos disfrutados por diferentes motivos han sido los que se detallan en los siguientes cuadros:

2008		PERMISOS MATERNIDAD / PATERNIDAD / LACTANCIA				
MATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	5	5	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	5	5	100,00%	0	0,00%	
PATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%	
HOMBRES	23	23	100,00%	0	0,00%	
TOTAL	23	23	100,00%	0	0,00%	
LACTANCIA ACUMULADA						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	4	4	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	4	4	100,00%	0	0,00%	
* Existe una mujer que disfruta su lactancia en el 2009.						
TOTALES						
	Personas	Porcentaje				
MUJERES	9	28,13%				
HOMBRES	23	71,88%				
TOTAL	32	100,00%				

2009		PERMISOS MATERNIDAD / PATERNIDAD / LACTANCIA				
MATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	9	9	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	9	9	100,00%	0	0,00%	
PATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%	
HOMBRES	20	20	100,00%	0	0,00%	
TOTAL	20	20	100,00%	0	0,00%	
LACTANCIA ACUMULADA						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	7	7	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	7	7	100,00%	0	0,00%	
* Existen tres mujeres que disfrutan su lactancia en el 2010.						
TOTALES						
	Personas	Porcentaje				
MUJERES	16	44,44%				
HOMBRES	20	55,56%				
TOTAL	36	100,00%				

2010		PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD/LACTANCIA				
MATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	4	4	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	4	4	100,00%	0	0,00%	
PATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%	
HOMBRES	19	19	100,00%	0	0,00%	
TOTAL	19	19	100,00%	0	0,00%	
LACTANCIA ACUMULADA						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	3	3	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	3	3	100,00%	0	0,00%	
* De las 4 maternidades, las lactancias las disfrutarán en 2011						
TOTALES						
	Personas	Porcentaje				
MUJERES	7	26,92%				
HOMBRES	19	73,08%				
TOTAL	26	100,00%				

2011		PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD/LACTANCIA				
MATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	2	2	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	2	2	100,00%	0	0,00%	
PATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%	
HOMBRES	16	16	100,00%	0	0,00%	
TOTAL	16	16	100,00%	0	0,00%	
LACTANCIA ACUMULADA						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	6	6	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	2	2	100,00%	0	0,00%	
TOTAL	8	8	100,00%	0	0,00%	
TOTALES						
	Personas	Porcentaje				
MUJERES	8	30,77%				
HOMBRES	18	69,23%				
TOTAL	26	100,00%				

2012		PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD/LACTANCIA				
MATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	4	4	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	4	4	100,00%	0	0,00%	
PATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%	
HOMBRES	21	21	100,00%	0	0,00%	
TOTAL	21	21	100,00%	0	0,00%	
LACTANCIA ACUMULADA						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	3	3	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	1	1	100,00%	0	0,00%	
TOTAL	4	4	100,00%	0	0,00%	
* Existe una mujer que disfruta su lactancia en 2013						
TOTALES						
	Personas	Porcentaje				
MUJERES	7	24,14%				
HOMBRES	22	75,86%				
TOTAL	29	100,00%				

2013		PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD/LACTANCIA				
MATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	6	6	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	6	6	100,00%	0	0,00%	
PATERNIDAD						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	0	0	0,00%	0	0,00%	
HOMBRES	21	21	100,00%	0	0,00%	
TOTAL	21	21	100,00%	0	0,00%	
LACTANCIA ACUMULADA						
	Nº Casos	Nº Disfrute	% Disfrute	Nº No Disfrute	% No Disfrute	
MUJERES	4	4	100,00%	0	0,00%	
HOMBRES	0	0	0,00%	0	0,00%	
TOTAL	4	4	100,00%	0	0,00%	
* Existen tres mujeres que disfrutan su lactancia en 2013						
TOTALES						
	Personas	Porcentaje				
MUJERES	10	32,26%				
HOMBRES	21	67,74%				
TOTAL	31	100,00%				

Puede observarse que el 100% de las empleadas y de los empleados han disfrutado de todos los permisos expresados.

En todos los casos, con carácter previo al disfrute del permiso de paternidad, han disfrutado del permiso de tres días laborables por nacimiento de hijos/hijas.

En la actualidad, en la Empresa no hay trabajadoras o trabajadores en situación de excedencia voluntaria por motivos relacionados con la atención de responsabilidades familiares o excedencia para el cuidado de hijas o hijos o de familiares.

Si bien del 12 de Febrero al 11 de Marzo de 2010, una empleada disfrutó de Excedencia para el Cuidado de Hijos/Hijas Menores.

3.2.8. Vacaciones.

La duración de las vacaciones será de 30 días naturales para todo el personal de la Empresa.

En materia de distribución de las mismas, debido a razones de organización de la actividad, existe un periodo del año en el que se concentra el disfrute de las vacaciones anuales de la totalidad de la plantilla. Se trata del mes de agosto. Como regla general, 28 días suelen ser disfrutados en este mes, en cuatro semanas completas y los 2 días restantes en fechas a determinar al confeccionar el calendario laboral.

En concreto en el año 2014, el período de vacaciones de la inmensa mayoría del personal abarca del día 4 al 31 de agosto y los días 24 y 31 de diciembre.

No obstante, por necesidades del trabajo y con carácter individualizado, las fechas de disfrute de las vacaciones podrán ser modificadas y disfrutarlas en los meses de julio y septiembre. En estos supuestos será necesario un preaviso de al menos dos meses de antelación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Como medida de conciliación, siempre se procura que estos cambios sean voluntarios.

3.3. Contratación, clasificación profesional, promoción y formación

A continuación se plasman los aspectos más relevantes observados en la Empresa en materia de contratación, clasificación profesional, promoción y formación.

3.3.1 Trabajadoras y Trabajadores

En los cuadros que constan a continuación, figura la situación desde 31.12.2008 hasta 31.12.2013. Debemos significar que, tras unos años de elevados niveles de contratación de trabajadoras y trabajadores desde 2005 hasta 2008 (año con cuyos datos se realizó el diagnóstico inicial del anterior Plan), se produjo a partir de 2009 un gran descenso de la Plantilla, por finalización de las obras que se tenían contratadas. Con motivo de la firma de nuevos proyectos, existe un considerable aumento de plantilla en el año 2013.

Así de 899 personas el 31.12.2008, pasamos a 587 a 31.12.2012, lo que representa un descenso de 312 personas. A 31.12.2013 la plantilla total es de 704, lo que implica que en un año aumenta en 117 personas.

Debemos también significar que la plantilla total de 704 personas, no incluye a 79 personas (78 hombres y 1 mujer) que, con motivo de haberse acogido a los acuerdos existentes en materia de Contrato de Relevo y Jubilación Parcial, tienen modificado su contrato de trabajo con una jornada de trabajo del 15%, realizando la jornada en la modalidad de jornada concentrada, no estando por ello trabajando a 31 de diciembre aunque forman parte de la plantilla de la empresa hasta su jubilación definitiva.

Analizada la situación a 31.12.2013, encontramos que de una plantilla total de 704 personas, 617 son hombres y 87 mujeres.

Por tanto, el 87,64% de la plantilla está constituida por hombres, frente al 91,32% a 31/12/2008, y el 12,36% son mujeres, frente al 8,68% a dicha fecha.

Cabe afirmar que no existe un equilibrio numérico entre uno y otro sexo (equilibrio horizontal), pero ello es debido al propio sector de actividad en el que nos encontramos, tradicionalmente masculinizado, así como a la prácticamente inexistencia de personal femenino susceptible de contratar en la actividad, especialmente en lo que a personal de taller se refiere.

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2008		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	2	1,02%	195	98,98%	197	5	1,45%	339	98,55%	344	7	1,29%	534	98,71%	541
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	6	100,00%	6	0	0,00%	6	100,00%	6
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	2	1,02%	195	98,98%	197	5	1,43%	345	98,57%	350	7	1,28%	540	98,72%	547
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	19	9,69%	177	90,31%	196	50	33,11%	101	66,89%	151	69	19,88%	278	80,12%	347
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	3	100,00%	3	0	0,00%	3	100,00%	3
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100,00%	0	0,00%	2
	TOTAL	21	10,61%	177	89,39%	198	50	32,47%	104	67,53%	154	71	20,17%	281	79,83%	352
TOTAL	JORNADA COMPLETA	21	5,34%	372	94,66%	393	55	11,11%	440	88,89%	495	76	8,56%	812	91,44%	888
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	9	100,00%	9	0	0,00%	9	100,00%	9
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100,00%	0	0,00%	2
	TOTAL	23	5,82%	372	94,18%	395	55	10,91%	449	89,09%	504	78	8,68%	821	91,32%	899

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2009		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	3	1,50%	197	98,50%	200	3	1,52%	195	98,48%	198	6	1,51%	392	98,49%	398
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	31	100,00%	31	0	0,00%	31	0,00%	31
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	3	1,50%	197	98,50%	200	3	1,31%	226	98,69%	229	6	1,40%	423	98,60%	429
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	23	11,11%	184	88,89%	207	48	41,03%	69	58,97%	117	71	21,91%	253	78,09%	324
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0%	0
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100%	0	0,00%	2
	TOTAL	25	11,96%	184	88,04%	209	48	41,03%	69	58,97%	117	73	22,39%	253	77,61%	326
TOTAL	JORNADA COMPLETA	26	6,39%	381	93,61%	407	51	16,19%	264	83,81%	315	77	10,66%	645	89,34%	722
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	31	100,00%	31	0	0,00%	31	100%	31
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100%	0	0,00%	2
	TOTAL	28	6,85%	381	93,15%	409	51	14,74%	295	85,26%	346	79	10,46%	676	89,54%	755

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2010		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	4	1,97%	199	98,03%	203	1	2,17%	45	97,83%	46	5	2,01%	244	97,99%	249
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	7	100,00%	7	0	0,00%	7	100,00%	7
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	4	1,97%	199	98,03%	203	1	1,89%	52	98,11%	53	5	1,95%	251	98,05%	256
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	26	11,66%	197	88,34%	223	28	31,46%	61	68,54%	89	54	17,31%	258	82,69%	312
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	1	100,00%	0	0,00%	1	3	100,00%	0	0,00%	3
	TOTAL	28	12,44%	197	87,56%	225	29	32,22%	61	67,78%	90	57	18,10%	258	81,90%	315
TOTAL	JORNADA COMPLETA	30	7,04%	396	92,96%	426	29	21,48%	106	78,52%	135	59	10,52%	502	89,48%	561
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	7	100,00%	7	0	0,00%	7	100,00%	7
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	1	100,00%	0	0,00%	1	3	100,00%	0	0,00%	3
	TOTAL	32	7,48%	396	92,52%	428	30	20,98%	113	79,02%	143	62	10,86%	509	89,14%	571

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2011		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	4	1,89%	208	98,11%	212	1	1,43%	69	98,57%	70	5	1,77%	277	98,23%	282
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	8	100,00%	8	0	0,00%	8	100,00%	8
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	4	1,89%	208	98,11%	212	1	1,28%	77	98,72%	78	5	1,72%	285	98,28%	290
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	30	13,95%	185	86,05%	215	29	32,22%	61	67,78%	90	59	19,34%	246	80,66%	305
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	3	100,00%	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0,00%	0	3	100,00%	0	0,00%	3
	TOTAL	33	15,14%	185	84,86%	218	29	32,22%	61	67,78%	90	62	20,13%	246	79,87%	308
TOTAL	JORNADA COMPLETA	34	7,96%	393	92,04%	427	30	18,75%	130	81,25%	160	64	10,90%	523	89,10%	587
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	8	100,00%	8	0	0,00%	8	100,00%	8
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	3	100,00%	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0,00%	0	3	100,00%	0	0,00%	3
	TOTAL	37	8,60%	393	91,40%	430	30	17,86%	138	82,14%	168	67	11,20%	531	88,80%	598

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2012		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	5	2,29%	213	97,71%	218	0	0,00%	32	100,00%	32	5	2,00%	245	98,00%	250
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	6	100,00%	6	0	0,00%	6	100,00%	6
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	5	2,29%	213	97,71%	218	0	0,00%	38	100,00%	38	5	1,95%	251	98,05%	256
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	48	18,75%	208	81,25%	256	24	36,36%	42	63,64%	66	72	22,36%	250	77,64%	322
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	2	33,33%	4	66,67%	6	2	33,33%	4	66,67%	6
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	3	100,00%	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0,00%	0	3	100,00%	0	0,00%	3
	TOTAL	51	19,69%	208	80,31%	259	26	36,11%	46	63,89%	72	77	23,26%	254	76,74%	331
TOTAL	JORNADA COMPLETA	53	11,18%	421	88,82%	474	24	24,49%	74	75,51%	98	77	13,46%	495	86,54%	572
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	2	16,67%	10	83,33%	12	2	16,67%	10	83,33%	12
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	3	100,00%	0	0,00%	3	0	0,00%	0	0,00%	0	3	100,00%	0	0,00%	3
	TOTAL	56	11,74%	421	88,26%	477	26	23,64%	84	76,36%	110	82	13,97%	505	86,03%	587

TIPO DE CONTRATO Y TIPO DE JORNADA																
31/12/2013		CTO INDEFINIDO					CTO TEMPORAL					TOTAL				
		M	%	H	%	T	M	%	H	%	T	M	%	H	%	T
TALLER	JORNADA COMPLETA	5	2,14%	229	97,86%	234	0	0,00%	105	100,00%	105	5	1,47%	334	98,53%	339
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	5	2,14%	229	97,86%	234	0	0,00%	105	100,00%	105	5	1,47%	334	98,53%	339
EMPLEADOS/AS	JORNADA COMPLETA	49	19,07%	208	80,93%	257	31	29,52%	74	70,48%	105	80	22,10%	282	77,90%	362
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	1	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0%	1
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100%	0	0,00%	2
	TOTAL	51	19,62%	209	80,38%	260	31	29,52%	74	70,48%	105	82	22,47%	283	77,53%	365
TOTAL	JORNADA COMPLETA	54	11,00%	437	89,00%	491	31	14,76%	179	85,24%	210	85	12,13%	616	87,87%	701
	JORNADA PARCIAL	0	0,00%	1	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	1	100%	1
	JORNADA REDUCIDA GUARDA MENOR	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	2	100%	0	0,00%	2
	TOTAL	56	11,34%	438	88,66%	494	31	14,76%	179	85,24%	210	87	12,36%	617	87,64%	704

3.3.2. Contratación.

Debemos tener en consideración en este y resto de apartados, las observaciones realizadas en cuanto a la evolución de la Plantilla.

Si analizamos la evolución de la situación a 31.12.2013 respecto a 31/12/2008, encontramos:

De la plantilla vinculada a la empresa a través de un contrato indefinido, un 88,66% son hombres y un 11,34%, son mujeres, frente al 5,82% inicial.

Ello representa que el número de mujeres con contrato indefinido se ha incrementado en un 5,52%, es decir, en términos relativos casi se ha duplicado.

El número de hombres con contrato indefinido ha disminuido en idéntico porcentaje ya que, inicialmente era del 94,18%.

Por lo que respecta a la contratación temporal, un 85,24% son hombres y un 14,76% está constituido por mujeres.

De los datos anteriores se observa que, del total de contratos temporales, un 14,76% son mujeres, frente al 10,91% inicial, lo que supone un incremento del 3,85% y los hombres que inicialmente representaban el 89,09%, han disminuido un 3,85% al pasar al 85,24%.

Esto es debido a que la reducción de plantilla operada a través de finalizaciones de contrato, ha sido proporcionalmente mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, lo que nos hace tener un mayor peso relativo en el número de contratos temporales, a pesar de que el número de mujeres Fijas se ha incrementado.

A nivel de Totales, las mujeres representan un 12,36% frente al 8,68% inicial.

A continuación se detallan cuadros de Altas y Bajas, correspondientes a los años desde 2008 hasta 2013, que ratifican las afirmaciones realizadas anteriormente. Como puede observarse, en 2008 todavía se mantenían buenos niveles de contratación temporal, muy especialmente para mano de obra de Taller, en el que la mayoría son hombres. De 2009 a 2012 se produce una elevada reducción de la Plantilla y también, especialmente, de hombres por la disminución de cargas de trabajo en Taller.

Debido a la firma de nuevos proyectos en 2013 se produce un aumento de 117 personas.

TABLA ALTAS 2008

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	2	100,00%	2
Contrato Temporal	13	12,15%	94	87,85%	107
Fin Excedencia	0	0,00%	0	0,00%	0
Total general	13	11,93%	96	88,07%	109

TABLA BAJAS 2008

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	0	0,00%	21	100,00%	21
Exced. cuidado de hijos/as	0	0,00%	0	0,00%	0
Exced. cuidado dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros(voluntaria,defunción, despido,excedencia.)	4	0,00%	26	0,00%	30
Total general	4	7,84%	47	92,16%	51

TABLA ALTAS 2009

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	1	100,00%	1
Contrato Temporal	4	30,77%	9	69,23%	13
Fin Excedencia	1	100,00%	0	0,00%	1
Total general	4	26,67%	10	66,67%	15

TABLA BAJAS 2009

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	5	4,03%	119	95,97%	124
Exced. cuidado de hijos/as	0	0,00%	0	0,00%	0
Exced. cuidado dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros(voluntaria,defunción, despido,excedencia..)	0	0,00%	16	100,00%	16
Total general	5	3,57%	135	96,43%	140

TABLA ALTAS 2010

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	19	100,00%	19
Contrato Fijo (cto relevo)	1	6,25%	15	93,75%	16
Contrato Temporal	1	33,33%	2	66,67%	3
Exced. Por cuidado de hijos/as	1	100,00%	0	0,00%	1
Fin Excedencia	0	0,00%	0	0,00%	0
Total general	3	7,69%	36	92,31%	39

TABLA BAJAS 2010

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	17	9,66%	159	90,34%	176
Exced. cuidado de hijos/as	1	100,00%	0	0,00%	1
Exced. cuidado dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros(voluntaria,defunción, despido,excedencia..)	3	17,65%	14	82,35%	17
Total general	21	10,82%	173	89,18%	194

TABLA ALTAS 2011

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	3	100,00%	3
Contrato Fijo (cto relevo)	0	0,00%	16	100,00%	16
Contrato Temporal	13	18,57%	57	81,43%	70
Total general	13	14,61%	76	85,39%	89

TABLA BAJAS 2011

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Fin Contrato	4	20,00%	16	80,00%	20
Otros(voluntaria,defunción, despido,excedencia..)	3	11,11%	24	88,89%	27
Total general	7	14,89%	40	85,11%	47

TABLA ALTAS 2012

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	1	100,00%	0	0,00%	1
Contrato Fijo (cto relevo)	7	33,33%	14	66,67%	21
Contrato Temporal	14	13,59%	89	86,41%	103
Total general	22	17,60%	103	82,40%	125

TABLA BAJAS 2012

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Defunción	0	0,00%	1	100,00%	1
Exced. Voluntaria	0	0,00%	1	100,00%	1
Fin Contrato	6	5,45%	104	94,55%	110
No Sup.Prueba	1	100,00%	0	0,00%	1
Otros	0	0,00%	1	100,00%	1
Despido	0	0,00%	3	100,00%	3
Total general	7	5,98%	110	94,02%	117

TABLA ALTAS 2013

Causa Alta	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Contrato Fijo	0	0,00%	1	100,00%	1
Contrato Temporal	9	5,33%	160	94,67%	169
Total general	9	5,29%	161	94,71%	170

TABLA BAJAS 2013

Causa Baja	Sexo				Total general
	M	%	H	%	
Defunción	0	0,00%	4	100,00%	4
Jubilación	0	0,00%	9	100,00%	9
Fin Contrato	2	5,41%	35	94,59%	37
No Sup.Prueba	0	0,00%	1	100,00%	1
Voluntaria	0	0,00%	4	0,00%	4
Gran Invalidez	0	0,00%	1	100,00%	1
Total general	2	3,57%	54	96,43%	56

La empresa no ha acudido a la contratación a través de empresas de trabajo temporal.

No existen contratos bonificados por la contratación de mujeres.

En la actualidad no existen trabajadoras o trabajadores con contratos suspendidos ni en situación de excedencia voluntaria por motivos relacionados con la atención de responsabilidades familiares.

3.3.3. Clasificación profesional.

Antes de entrar en el análisis detallado de la clasificación profesional conviene puntualizar un dato importante: El Convenio Colectivo es de aplicación a todas las trabajadoras y todos los trabajadores de la plantilla, excepto al personal directivo y al personal que, pese a estar incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, con posterioridad a la firma de su contrato de trabajo, acepta libremente la posibilidad de quedar temporalmente excluido del mismo, de conformidad con las condiciones que entre ambas partes se establezcan por escrito. Los acuerdos de exclusión de Convenio tienen una duración anual y se prorrogan tácitamente por iguales períodos si no media denuncia por cualquiera de ambas partes. Del análisis del documento de acuerdo sobre exclusión de Convenio Colectivo cabe señalar que en el mismo no se establece ningún tipo de diferenciación por razón de sexo.

- I) El personal incluido en el ámbito del Convenio representa un 51,56% del total de la plantilla, frente al 64,63% a 31.12.2008, lo que comporta una reducción del 13,07%. Sin embargo, en comparación con el año 2012, se produce un aumento en 2013 del 3,69% por las nuevas incorporaciones. Como se ha expuesto en anteriores apartados, la reducción se debe al hecho de que un gran número de las bajas producidas en el periodo corresponden a personal de Taller, incluido en Convenio.

De este 51,56%, el 1,65% son mujeres, frente al 1,72% de la plantilla a 31.12.2008 y el 98,35% son hombres, frente al 98,28%.

- II) El personal excluido del ámbito de aplicación del Convenio constituye un 48,44% de la plantilla frente al 35,37% inicial. Ello se debe a que al ser mayor el número de bajas de personal de Convenio, el colectivo del Fuera de Convenio adquiere mayor relevancia relativa.

Del total de personal Fuera de Convenio, un 23,75% son mujeres y un 76,25% hombres, frente al 21,38% de mujeres y el 78,62% inicial.

El régimen de clasificación profesional de la Sociedad viene determinado en el Capítulo II del Convenio Colectivo sobre Sistema de Clasificación Profesional y en el Anexo II de dicho Convenio Colectivo de la empresa VOSSLOH ESPAÑA. En él se diferencia entre los siguientes grupos de trabajadoras y trabajadores:

- I) Personal Obrero. Dentro de este personal, los trabajos o puestos se diferencian en grupos profesionales y niveles, cabe diferenciar los siguientes:
- a. G.P. 5 Nivel T5A (Jefes/as de equipo), concretamente en VOSSLOH, hay 48 personas, de las cuales 47 son hombres y 1 es mujer, lo que representa un 97,92% de hombres y un 2,08% de mujeres (0% a 31.12.2008).

A partir de 2009 se incorporó una mujer a este Nivel profesional, máximo del estamento de Personal de Taller, el cual anteriormente era ostentado al 100% por hombres.
 - b. G.P. 5 Nivel T5B (Oficiales/as de 1ª E), son 6 empleados, todos ellos varones.
 - c. G.P. 5 Nivel T5C (Oficiales/as de 1ª y Asimilados/as), son 56, de los cuales hay una mujer (1,79%) y el resto hombres (98,21%).
 - d. G.P. 6 Nivel T6A (Oficiales/as de 2ª y Asimilados/as), en total son 39 personas. El 97,44% son hombres y 1 mujer que representa el 2,56%.
 - e. G.P. 7 Nivel T7A (Oficiales/as de 3ª E), son 138 personas, de las cuales 136 son hombres (98,55%) y 2 mujeres (1,45%).

Con motivo de los acuerdos de clasificación profesional alcanzados en cumplimiento de la Ley 3/2012 que estableció la obligación de adoptar el sistema de clasificación profesional en grupos profesionales desapareciendo el sistema de Categorías Profesionales que era el existente en Vossloh, se crean distintos niveles en los diferentes grupos. Consecuentemente se acordó un cuadro de equivalencias entre las anteriores Categorías Profesionales y los actuales Grupos Profesionales y Niveles establecidos. De todo lo anteriormente expuesto resulta la creación del G.P. 7, Nivel T7A (Oficiales/as de 3ª E), Grupo Profesional y Nivel en el cual quedan encuadradas las personas que con anterioridad ostentaban la Categoría de Oficial/a de 3ª.

f. G.P. 7 Nivel T7B (Oficiales/as de 3ª), son 11 hombres.

g. G.P. 7 Nivel T7C (Especialista) son 41 hombres.

II) Personal Empleado. Conforme al Convenio Colectivo y el acuerdo sobre Clasificación Profesional, debemos diferenciar:

a. Personal Técnico de Oficina y Personal Administrativo: Incluyen los Grupos Profesionales y Niveles que se detallan:

Técnicos/as de Oficina: G.P. 5 Nivel E5A (Delineante/a de 1ª). En este Grupo y Nivel, solo existe 1 hombre (100%).

Administrativos/as: G.P. 5 Nivel E5A (Oficial/a 1ª Administrativo/a y Asimilados/as), en la que existe 1 hombre y 1 mujer, es decir, el 50% de cada sexo.

b. Técnicos/as de organización: G.P. 3 Nivel E3A (Jefe/a de 1ª) con 15 personas, todos ellos hombres.

III) Personal Técnico/Mando: Conforme al Convenio Colectivo y el acuerdo sobre Clasificación Profesional, encontramos:

1) G.P 1 Nivel M1A (Titulado/Titulada G. Superior y Asimilados/as): Existe un total de 128 personas, de las cuales 94 son hombres y 34 mujeres, lo que representa un 73,44% de hombres frente al 83,84% a 31.12.2008 y un 26,56% de mujeres frente al 16,16%.

2) G.P 2 Nivel M2A (Titulado/Titulada G. Medio y Asimilados/as): En la actualidad son 77 personas (62 en 2008), de las cuales, 61 son hombres y 16 mujeres, lo que representa un 79,22% de hombres y un 20,78% de mujeres frente al 22,58% de 2008.- Esta ligera disminución se debe a que han ascendido al Nivel Superior.

3) G.P 3 Nivel M3A (Proyectista Jefe/a): Son 21 en total, 18 hombres (85,71%) y 3 mujeres (14,29%), frente al 8,57%.

4) G.P 3 Nivel M3B (Jefe/a de taller): Son 3, todos ellos hombres.

- 5) G.P 4 Nivel M4B (Contraestrate): Son 6, todos ellos hombres. Inicialmente eran 11.
- 6) G.P 4 Nivel M4C (Encargados/Encargadas): Son 23, todos ellos hombres.
- 7) G.P 4 Nivel M4D (Auxiliar Técnico/a de Taller): Son 56 personas de las cuales 2 son mujeres y 54 hombres (un 96,43% son hombres y un 3,57% mujeres).
- 8) G.P 3 Nivel M3C (Jefe/a 1ª Administrativo/a): Son 4 personas, 3 hombres y 1 mujer (75 % hombres y 25 % mujeres). Se ha mantenido la misma situación.
- 9) G.P 4 Nivel M4E (Jefe/a 2ª Administrativo/a): Son 29 personas, frente a las 42 a 31.12.2008. De las cuales 25 son mujeres y 4 son hombres, lo que representa un 86,21% de mujeres, frente al 76,19% inicial y un 13,79% de hombres frente al 23,81% inicial.

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/12/2008	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
GP 5 N T5A (Jefe/a de equipo)	44	0	0,00%	44	100%
GP 5 N T5B (Of. de 1ª E)	20	0	0,00%	20	100%
GP 5 N T5C (Of. de 1ª)	87	1	1,15%	86	98,85%
GP 6 N T6A (Of. de 2ª)	61	1	1,64%	60	98,36%
GP 7 N T7A (Of. de 3ª E)	335	5	1,49%	330	98,51%
TOTAL	547	7	1,28%	540	98,72%
DENTRO DEL PERSONAL DE OFICINA, EXISTEN LAS SIGUIENTES:					
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS, y dentro de los mismos:					
GP 5 N E5A (Delineante/a 1ª)	1	0	0,00%	1	100%
GP 5 N E5A (Of. 1ª admvo/a)	5	3	60,00%	2	40,00%
TOTAL	6	3	50,00%	3	50,00%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
GP 3 N E3A (Jefe/a de 1ª)	18	0	0,00%	18	100%
GP 4 N E4A (Jefe/a de 2ª)	2	0	0,00%	2	100%
TOTAL	20	0	0,00%	20	100,00%
MANDOS					
GP 1 N M1A (Titulado/a superior)	99	16	16,16%	83	83,84%
GP 2 N M2A (Titulado/a medio)	62	14	22,58%	48	77,42%
GP 3 N M3A (Proyectista jefe/a)	35	3	8,57%	32	91,43%
GP 3 N M3B (Jefe/a de taller)	3	0	0,00%	3	100%
GP 4 N M4B (Contramaestre)	11	0	0,00%	11	100%
GP 4 N M4C (Encargados/as)	23	0	0,00%	23	100%
GP 4 N M4D (Aux. técn. taller)	47	2	4,26%	45	95,74%
GP 3 N M3C (Jefe/a 1ª admvo/a.)	4	1	25,00%	3	75,00%
GP 4 N M4E (Jefe/a 2ª admvo/a.)	42	32	76,19%	10	23,81%
TOTAL	326	68	20,86%	258	79,14%
TOTAL GENERAL	899	78	8,68%	821	91,32%

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/12/2009	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
GP 5 N T5A (Jefe/a de equipo)	40	1	2,50%	39	98%
GP 5 N T5B (Of. de 1ª E)	20	0	0,00%	20	100%
GP 5 N T5C (Of. de 1ª)	81	1	1,23%	80	98,77%
GP 6 N T6A (Of. de 2ª)	52	1	1,92%	51	98%
GP 7 N T7A (Of. de 3ª E)	220	3	1,36%	217	98,64%
TOTAL	413	6	1,45%	407	98,55%
DENTRO DEL PERSONAL DE OFICINA, EXISTEN LAS SIGUIENTES:					
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS, y dentro de los mismos:					
GP 5 N E5A (Delineante/a 1ª)	1	0	0,00%	1	100%
GP 5 N E5A (Of. 1ª admvo/a)	5	3	60,00%	2	40,00%
TOTAL	6	3	50,00%	3	50,00%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
GP 3 N E3A (Jefe/a de 1ª)	20	0	0,00%	20	100%
GP 4 N E4A (Jefe/a de 2ª)	0	0	0,00%	0	0%
TOTAL	20	0	0,00%	20	100,00%
MANDOS					
GP 1 N M1A (Titulado/a superior)	96	18	18,75%	78	81,25%
GP 2 N M2A (Titulado/a medio)	64	15	23,44%	49	76,56%
GP 3 N M3A (Proyectista jefe/a)	31	3	9,68%	28	90,32%
GP 3 N M3B (Jefe/a de taller)	2	0	0,00%	2	100%
GP 4 N M4B (Contramaestre)	10	0	0,00%	10	100%
GP 4 N M4C (Encargados/as)	25	0	0,00%	25	100%
GP 4 N M4D (Aux. técn. taller)	46	2	4,35%	44	95,65%
GP 3 N M3C (Jefe/a 1ª admvo/a.)	4	1	25,00%	3	75,00%
GP 4 N M4E (Jefe/a 2ª admvo/a.)	38	31	81,58%	7	18,42%
TOTAL	316	70	22,15%	246	77,85%
TOTAL GENERAL	755	79	10,46%	676	89,54%

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/12/2010	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
GP 5 N T5A (Jefe/a de equipo)	35	1	2,86%	34	97,14%
GP 5 N T5B (Of. de 1ª E)	16	0	0,00%	16	100%
GP 5 N T5C (Of. de 1ª)	73	1	1,37%	72	99%
GP 6 N T6A (Of. de 2ª)	40	1	2,50%	39	97,50%
GP 7 N T7A (Of. de 3ª E)	92	2	2,17%	90	97,83%
TOTAL	256	5	1,95%	251	98,05%
DENTRO DEL PERSONAL DE OFICINA, EXISTEN LAS SIGUIENTES:					
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS, y dentro de los mismos:					
GP 5 N E5A (Delineante/a 1ª)	1	0	0%	1	100%
GP 5 N E5A (Of. 1ª admvo/a)	4	2	50,00%	2	50,00%
TOTAL	5	2	40,00%	3	60,00%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
GP 3 N E3A (Jefe/a de 1ª)	17	0	0,00%	17	100%
GP 4 N E4A (Jefe/a de 2ª)	0	0	0,00%	0	0%
TOTAL	17	0	0,00%	17	100,00%
MANDOS					
GP 1 N M1A (Titulado/a superior)	92	17	18,48%	75	81,52%
GP 2 N M2A (Titulado/a medio)	55	13	23,64%	42	76,36%
GP 3 N M3A (Proyectista jefe/a)	28	3	10,71%	25	89,29%
GP 3 N M3B (Jefe/a de taller)	3	0	0,00%	3	100%
GP 4 N M4B (Contraamaestre)	10	0	0,00%	10	100%
GP 4 N M4C (Encargados/as)	23	0	0,00%	23	100%
GP 4 N M4D (Aux. técn. taller)	54	1	1,85%	53	98,15%
GP 3 N M3C (Jefe/a 1ª admvo/a.)	4	1	25,00%	3	75,00%
GP 4 N M4E (Jefe/a 2ª admvo/a.)	24	20	83,33%	4	16,67%
TOTAL	293	55	18,77%	238	81,23%
TOTAL GENERAL	571	62	10,86%	509	89,14%

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/12/2011	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
GP 5 N T5A (Jefe/a de equipo)	33	0	0,00%	33	100%
GP 5 N T5B (Of. de 1ª E)	14	0	0,00%	14	100%
GP 5 N T5C (Of. de 1ª)	73	1	1,37%	72	99%
GP 6 N T6A (Of. de 2ª)	43	1	2,33%	42	97,67%
GP 7 N T7A (Of. de 3ª E)	127	3	2,36%	124	97,64%
TOTAL	290	5	1,72%	285	98,28%
DENTRO DEL PERSONAL DE OFICINA, EXISTEN LAS SIGUIENTES:					
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS, y dentro de los mismos:					
GP 5 N E5A (Delineante/a 1ª)	1	0	0%	1	100%
GP 5 N E5A (Of. 1ª admvo/a)	3	2	66,67%	1	33,33%
TOTAL	4	2	50,00%	2	50,00%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
GP 3 N E3A (Jefe/a de 1ª)	16	0	0,00%	16	100%
GP 4 N E4A (Jefe/a de 2ª)	0	0	0,00%	0	0%
TOTAL	16	0	0,00%	16	100,00%
MANDOS					
GP 1 N M1A (Titulado/a superior)	102	20	19,61%	82	80,39%
GP 2 N M2A (Titulado/a medio)	59	12	20,34%	47	79,66%
GP 3 N M3A (Proyectista jefe/a)	22	2	9,09%	20	90,91%
GP 3 N M3B (Jefe/a de taller)	3	0	0,00%	3	100%
GP 4 N M4B (Contraamaestre)	9	0	0,00%	9	100%
GP 4 N M4C (Encargados/as)	22	0	0,00%	22	100%
GP 4 N M4D (Aux. técn. taller)	39	1	2,56%	38	97,44%
GP 3 N M3C (Jefe/a 1ª admvo/a.)	4	1	25,00%	3	75,00%
GP 4 N M4E (Jefe/a 2ª admvo/a.)	28	24	85,71%	4	14,29%
TOTAL	288	60	20,83%	228	79,17%
TOTAL GENERAL	598	67	11,20%	531	88,80%

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/12/2012	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
GP 5 N T5A (Jefe/a de equipo)	33	1	3,03%	32	97%
GP 5 N T5B (Of. de 1ª E)	11	0	0,00%	11	100%
GP 5 N T5C (Of. de 1ª)	63	1	1,59%	62	98,41%
GP 6 N T6A (Of. de 2ª)	41	1	2,44%	40	97,56%
GP 7 N T7A (Of. de 3ª E)	108	2	1,85%	106	98,15%
TOTAL	256	5	1,95%	251	98,05%
DENTRO DEL PERSONAL DE OFICINA, EXISTEN LAS SIGUIENTES:					
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS, y dentro de los mismos:					
GP 5 N E5A (Delineante/a 1ª)	1	0	0%	1	100%
GP 5 N E5A (Of. 1ª admvo/a)	3	2	66,67%	1	33,33%
TOTAL	4	2	50,00%	2	50,00%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
GP 3 N E3A (Jefe/a de 1ª)	15	0	0,00%	15	100%
GP 4 N E4A (Jefe/a de 2ª)	0	0	0,00%	0	0%
TOTAL	15	0	0,00%	15	100,00%
MANDOS					
GP 1 N M1A (Titulado/a superior)	112	27	24,11%	85	75,89%
GP 2 N M2A (Titulado/a medio)	65	15	23,08%	50	76,92%
GP 3 N M3A (Proyectista jefe/a)	19	2	10,53%	17	89,47%
GP 3 N M3B (Jefe/a de taller)	3	0	0,00%	3	100%
GP 4 N M4B (Contraamaestre)	8	0	0,00%	8	100%
GP 4 N M4C (Encargados/as)	22	0	0,00%	22	100%
GP 4 N M4D (Aux. técn. taller)	48	3	6,25%	45	93,75%
GP 3 N M3C (Jefe/a 1ª admvo/a.)	4	1	25,00%	3	75,00%
GP 4 N M4E (Jefe/a 2ª admvo/a.)	31	27	87,10%	4	12,90%
TOTAL	312	75	24,04%	237	75,96%
TOTAL GENERAL	587	82	13,97%	505	86,03%

CATEGORÍAS					
DENTRO DEL PERSONAL OBRERO EXISTEN LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS:					
31/12/2013	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
GP 5 N T5A (Jefe/a de equipo)	48	1	2,08%	47	97,92%
GP 5 N T5B (Of. de 1ª E)	6	0	0,00%	6	100%
GP 5 N T5C (Of. de 1ª)	56	1	1,79%	55	98,21%
GP 6 N T6A (Of. de 2ª)	39	1	2,56%	38	97,44%
GP 7 N T7A (Of. de 3ª E)	138	2	1,45%	136	98,55%
GP 7 N T7B (Of. de 3ª)	11	0	0,00%	11	100%
GP 7 N T7C (Especialista)	41	0	0,00%	41	100%
TOTAL	339	5	1,47%	334	98,53%
DENTRO DEL PERSONAL DE OFICINA, EXISTEN LAS SIGUIENTES:					
TÉCNICOS/AS DE OFICINA Y ADMINISTRATIVOS/AS, y dentro de los mismos:					
GP 5 N E5A (Delineante/a 1ª)	1	0	0%	1	100%
GP 5 N E5A (Of. 1ª admvo/a)	2	1	50,00%	1	50,00%
TOTAL	3	1	33,33%	2	66,67%
TÉCNICOS/AS DE ORGANIZACIÓN					
GP 3 N E3A (Jefe/a de 1ª)	15	0	0,00%	15	100%
GP 4 N E4A (Jefe/a de 2ª)	0	0	0,00%	0	0%
TOTAL	15	0	0,00%	15	100,00%
MANDOS					
GP 1 N M1A (Titulado/a superior)	128	34	26,56%	94	73,44%
GP 2 N M2A (Titulado/a medio)	77	16	20,78%	61	79,22%
GP 3 N M3A (Proyectista jefe/a)	21	3	14,29%	18	85,71%
GP 3 N M3B (Jefe/a de taller)	3	0	0,00%	3	100%
GP 4 N M4B (Contraestrate)	6	0	0,00%	6	100%
GP 4 N M4C (Encargados/as)	23	0	0,00%	23	100%
GP 4 N M4D (Aux. técn. taller)	56	2	3,57%	54	96,43%
GP 3 N M3C (Jefe/a 1ª admvo/a.)	4	1	25,00%	3	75,00%
GP 4 N M4E (Jefe/a 2ª admvo/a.)	29	25	86,21%	4	13,79%
TOTAL	347	81	23,34%	266	76,66%
TOTAL GENERAL	704	87	12,36%	617	87,64%

Por otro lado, conviene destacar que la Empresa cuenta con un organigrama de cada Departamento o Área en el que se indican las personas que ocupan cada puesto. Respecto a la desagregación por sexos a nivel vertical (es decir, atendiendo a los puestos que ocupan hombres y mujeres), cabe destacar que:

- I) El puesto de mayor relevancia de la Sociedad se encuentra actualmente cubierto por el Presidente/Director General, que es un hombre.
- II) En el resto de puestos directivos, la presencia de hombres es del 100% dado que existen en la actualidad 12 puestos directivos y todos ellos son hombres.
- III) De todos modos conviene hacer referencia a la presencia femenina en determinados puestos de responsabilidad en los que existe un equilibrio, como es el puesto de Abogado/a, en el que las mujeres constituyen, el 50%, a diferencia con fecha 31.12.2008 que no existía ninguna mujer. En el puesto de Economista, las mujeres constituyen un 42,86%. También en puestos como Ingeniera o Ingeniero Grado Superior o Medio es notoria la presencia de las mujeres, y ello a pesar del sector en el que nos encontramos, tradicionalmente muy masculinizado: Existen 114 Ingenieros/Ingenieras Superiores, 84 son hombres y 30 son mujeres, lo que representa un 73,68% de hombres y un 26,32% de mujeres, frente al 15,85% a fecha 31.12.2008, con lo que la representación de las mujeres ha aumentado.

De un total de 74 Ingenieros/Ingenieras Técnicos/Técnicas, 59 son hombres y 15 son mujeres, lo que representa un 79,73% de hombres y un 20,27% de mujeres, comparando con la plantilla de 31.12.2008 aumenta 1 mujer.

- IV) En el resto de puestos que comportan un determinado grado de responsabilidad, concretamente atendiendo al puesto de Graduado/Graduada Social la representación femenina se ha incrementado en un 25% con respecto a la plantilla de 2008. En cambio en el puesto de Física/Físico se mantiene la misma situación, la representación femenina es del 0%.
- V) En los puestos de Técnica o Técnico existe una reducida presencia de mujeres, que se concreta en:
 - a. Técnicos/as de Organización: 0% de representación femenina. Se mantiene.
 - b. Técnicos/as Oficina: representan un 13,64% del total de dicho puesto. Incremento del 5,53%.
 - c. Técnicos/as de Taller: las mujeres representan el 2,27% del total.
- VI) La mayor concentración de mujeres se encuentra en los puestos de Administración y Secretaría, ocupados casi en su totalidad por mujeres. La representación femenina en estos puestos es del 75% frente al 69,23% en 2008.
- VII) En el resto de puestos de trabajo, que podemos calificar como de mano de obra, la presencia femenina es muy reducida. En concreto:
 - a. En el puesto de Electricista, la representación femenina es del 1,54%, frente al 0,97% en 2008. Continúa siendo 1 mujer pero, al haber disminuido la plantilla de electricistas, su peso relativo es superior.

- b. En el de Soldador/Soldadora Eléctricos, un 4,08% son mujeres, frente al 3,45% inicial. Son 2 mujeres pero con mayor peso relativo debido a la disminución de la plantilla.
- c. En el puesto de Verificador/Verificadora, el sector femenino constituye un 20% frente al 18,75% de 2008. Aunque en términos porcentuales casi no ha variado, ha pasado de 3 a 2 mujeres. El porcentaje casi no varía por la reducción de plantilla.
- d. En los puestos de ajustador/a, calderero/a, chapista, fresador/a, mandrinador/a, pintor/a, rectificador/a, soldador/a autógena, taladrador/a, tornero/a, trazador/a y tubero/a, la representación femenina es del 0%.

DENOMINACIÓN	31/12/2008 PUESTOS DE TRABAJO				
	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Ajustador/a	150	0	0,00%	150	100%
Calderero/a	65	0	0,00%	65	100%
Chapista	10	0	0,00%	10	100%
Electricista	103	1	0,97%	102	99,03%
Fresador/a	7	0	0,00%	7	100%
Mandrinador/a	2	0	0,00%	2	100%
Pintor/a	70	0	0,00%	70	100%
Rectificador/a	1	0	0,00%	1	100%
Soldador/a autógena	1	0	0,00%	1	100%
Soldador/a eléctrica	87	3	3,45%	84	96,55%
Taladrador/a	2	0	0,00%	2	100%
Tornero/a	6	0	0,00%	6	100%
Trazador/a	1	0	0,00%	1	100%
Tubero/a	26	0	0,00%	26	100%
Verificador/a	16	3	18,75%	13	81,25%
TOTAL TALLER	547	7	1,28%	540	98,72%
Abogado/a	1	0	0,00%	1	100%
Administrativo/a	52	36	69,23%	16	30,77%
Economista	11	5	45,45%	6	54,55%
Físico/a	2	0	0,00%	2	100%
Graduado/a social	4	0	0,00%	4	100%
Ingeniero/a	82	13	15,85%	69	84,15%
Ing. Técnico/a	59	12	20,34%	47	79,66%
Téc. Organización	20	0	0,00%	20	100%
Téc. Oficina	37	3	8,11%	34	91,89%
Téc. Taller	84	2	2,38%	82	97,62%
TOTAL OFICINA	352	71	20,17%	281	79,83%
TOTAL GENERAL	899	78	8,68%	821	91,32%

31/12/2009		PUESTOS DE TRABAJO			
DENOMINACIÓN	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Ajustador/a	106	0	0,00%	106	100%
Calderero/a	57	0	0,00%	57	100%
Chapista	10	0	0,00%	10	100%
Electricista	77	0	0,00%	77	100%
Fresador/a	9	0	0,00%	9	100%
Mandrinador/a	2	0	0,00%	2	100%
Pintor/a	46	0	0,00%	46	100%
Rectificador/a	1	0	0,00%	1	100%
Soldador/a autógena	1	0	0,00%	1	100%
Soldador/a eléctrica	68	3	4,41%	65	95,59%
Taladrador/a	2	0	0,00%	2	100%
Tornero/a	5	0	0,00%	5	100%
Trazador/a	1	0	0,00%	1	100%
Tubero/a	14	0	0,00%	14	100%
Verificador/a	16	3	18,75%	13	81,25%
TOTAL TALLER	415	6	1,45%	409	98,55%
Abogado/a	1	0	0,00%	1	100%
Administrativo/a	48	35	72,92%	13	27,08%
Economista	9	5	55,56%	4	44,44%
Físico/a	2	0	0,00%	2	100%
Graduado/a social	4	0	0,00%	4	100%
Ingeniero/a	82	13	15,85%	69	84,15%
Ing. Técnico/a	61	15	24,59%	46	75,41%
Téc. Organización	20	0	0,00%	20	100%
Téc. Oficina	32	3	9,38%	29	90,63%
Téc. Taller	81	2	2,47%	79	97,53%
TOTAL OFICINA	340	73	21,47%	267	78,53%
TOTAL GENERAL	755	79	10,46%	676	89,54%

31/12/2010		PUESTOS DE TRABAJO			
DENOMINACIÓN	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Ajustador/a	50	0	0,00%	50	100%
Calderero/a	40	0	0,00%	40	100%
Chapista	8	0	0,00%	8	100%
Electricista	50	1	2,00%	49	98%
Fresador/a	6	0	0,00%	6	100%
Mandrinador/a	1	0	0,00%	1	100%
Pintor/a	26	0	0,00%	26	100%
Rectificador/a	0	0	#¡DIV/0!	0	#¡DIV/0!
Soldador/a autógena	1	0	0,00%	1	100%
Soldador/a eléctrica	49	2	4,08%	47	95,92%
Taladrador/a	1	0	0,00%	1	100%
Tornero/a	5	0	0,00%	5	100%
Trazador/a	0	0	#¡DIV/0!	0	#¡DIV/0!
Tubero/a	9	0	0,00%	9	100%
Verificador/a	10	2	20,00%	8	80,00%
TOTAL TALLER	256	5	1,95%	251	98,05%
Abogado/a	1	0	0,00%	1	100%
Administrativo/a	33	23	69,70%	10	30,30%
Economista	6	2	33,33%	4	66,67%
Físico/a	2	0	0,00%	2	100%
Graduado/a social	3	0	0,00%	3	100%
Ingeniero/a	81	15	18,52%	66	81,48%
Ing. Técnico/a	53	13	24,53%	40	75,47%
Téc. Organización	17	0	0,00%	17	100%
Téc. Oficina	29	3	10,34%	26	89,66%
Téc. Taller	90	1	1,11%	89	98,89%
TOTAL OFICINA	315	57	18,10%	258	81,90%
TOTAL GENERAL	571	62	10,86%	509	89,14%

31/12/2011		PUESTOS DE TRABAJO			
DENOMINACIÓN	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Ajustador/a	57	0	0,00%	57	100%
Calderero/a	48	0	0,00%	48	100%
Chapista	8	0	0,00%	8	100%
Electricista	57	1	1,75%	56	98%
Fresador/a	7	0	0,00%	7	100%
Mandrinador/a	0	0	0,00%	0	0%
Pintor/a	32	0	0,00%	32	100%
Rectificador/a	0	0	0,00%	0	0%
Soldador/a autógena	1	0	0,00%	1	100%
Soldador/a eléctrica	57	3	5,26%	54	94,74%
Taladrador/a	1	0	0,00%	1	100%
Tornero/a	4	0	0,00%	4	100%
Trazador/a	0	0	0,00%	0	0%
Tubero/a	9	0	0,00%	9	100%
Verificador/a	9	1	11,11%	8	88,89%
TOTAL TALLER	290	5	1,72%	285	98,28%
Abogado/a	1	0	0,00%	1	100%
Administrativo/a	36	27	75,00%	9	25,00%
Economista	6	2	33,33%	4	66,67%
Físico/a	2	0	0,00%	2	100%
Graduado/a social	3	0	0,00%	3	100%
Ingeniero/a	91	18	19,78%	73	80,22%
Ing. Técnico/a	57	12	21,05%	45	78,95%
Téc. Organización	16	0	0,00%	16	100%
Téc. Oficina	23	2	8,70%	21	91,30%
Téc. Taller	73	1	1,37%	72	98,63%
TOTAL OFICINA	308	62	20,13%	246	79,87%
TOTAL GENERAL	598	67	11,20%	531	88,80%

31/12/2012		PUESTOS DE TRABAJO			
DENOMINACIÓN	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Ajustador/a	52	0	0,00%	52	100%
Calderero/a	43	0	0,00%	43	100%
Chapista	5	0	0,00%	5	100%
Electricista	54	1	1,85%	53	98%
Fresador/a	8	0	0,00%	8	100%
Mandrinador/a	0	0	0,00%	0	0%
Pintor/a	28	0	0,00%	28	100%
Rectificador/a	0	0	0,00%	0	0%
Soldador/a autógena	1	0	0,00%	1	100%
Soldador/a eléctrica	44	2	4,55%	42	95,45%
Taladrador/a	0	0	0,00%	0	0%
Tornero/a	4	0	0,00%	4	100%
Trazador/a	0	0	0,00%	0	0%
Tubero/a	7	0	0,00%	7	100%
Verificador/a	10	2	20,00%	8	80,00%
TOTAL TALLER	256	5	1,95%	251	98,05%
Abogado/a	2	1	50,00%	1	50%
Administrativo/a	39	30	76,92%	9	23,08%
Economista	6	2	33,33%	4	66,67%
Físico/a	3	0	0,00%	3	100%
Graduado/a social	4	1	25,00%	3	75%
Ingeniero/a	99	24	24,24%	75	75,76%
Ing. Técnico/a	62	14	22,58%	48	77,42%
Téc. Organización	15	0	0,00%	15	100%
Téc. Oficina	20	2	10,00%	18	90,00%
Téc. Taller	81	3	3,70%	78	96,30%
TOTAL OFICINA	331	77	23,26%	254	76,74%
TOTAL GENERAL	587	82	13,97%	505	86,03%

31/12/2013		PUESTOS DE TRABAJO			
DENOMINACIÓN	TOTAL	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Ajustador/a	85	0	0,00%	85	100%
Calderero/a	50	0	0,00%	50	100%
Chapista	5	0	0,00%	5	100%
Electricista	65	1	1,54%	64	98,46%
Fresador/a	8	0	0,00%	8	100%
Mandrinador/a	0	0	0,00%	0	0%
Pintor/a	48	0	0,00%	48	100%
Rectificador/a	0	0	0,00%	0	0%
Soldador/a autógena	1	0	0,00%	1	100%
Soldador/a eléctrica	49	2	4,08%	47	95,92%
Taladrador/a	0	0	0,00%	0	0%
Tornero/a	4	0	0,00%	4	100%
Trazador/a	0	0	0,00%	0	0%
Tubero/a	14	0	0,00%	14	100%
Verificador/a	10	2	20,00%	8	80,00%
TOTAL TALLER	339	5	1,47%	334	98,53%
Abogado/a	2	1	0,00%	1	50%
Administrativo/a	36	27	75,00%	9	25,00%
Economista	7	3	42,86%	4	57,14%
Físico/a	3	0	0,00%	3	100%
Graduado/a social	4	1	25,00%	3	75%
Ingeniero/a	114	30	26,32%	84	73,68%
Ing. Técnico/a	74	15	20,27%	59	79,73%
Téc. Organización	15	0	0,00%	15	100%
Téc. Oficina	22	3	13,64%	19	86,36%
Téc. Taller	88	2	2,27%	86	97,73%
TOTAL OFICINA	365	82	22,47%	283	77,53%
TOTAL GENERAL	704	87	12,36%	617	87,64%

Por otra parte, atendiendo a las diferentes áreas en las que se clasifica el personal, debemos indicar con carácter previo a su análisis, que se han producido cambios organizativos que implican que han sido modificadas las áreas respecto del diagnóstico inicial.

Así, a título de ejemplo, observamos las siguientes áreas:

- Comunicación y Marketing: Se mantiene.
- Dirección General: Se mantiene, pero el personal de Reducción de Costes se ha incorporado a otra Área.
- Respecto al área de Industrial y Calidad (pasa a denominarse “Dirección Industrial”): Ha sufrido importantes cambios, así es significativo que se han creado las áreas de Calidad y Compras, cuyo personal anteriormente estaba incluido en ésta. Además. I.T. (Informática), ha dejado de estar en esta Dirección y se ha incorporado al Área Financiera.
- El área de Dirección Comercial se mantiene, cambiando su denominación a Comercial Internacional.
- En el área de Dirección Financiera, como se ha dicho anteriormente, se incorpora IT (Informática).

- Área de Ingeniería: Se mantiene.
- Área de Dirección de Operaciones: La función “Director Cliente RENFE/FGV” desaparece, pasando a formar parte de un área nueva.
- El área de Recursos Humanos se mantiene en iguales términos.
- El área de Operaciones Industriales desaparece como tal, quedando incluida dentro del área de Dirección Industrial.

Además de las variaciones expresadas respecto de las áreas consideradas en el diagnóstico inicial, se han creado las nuevas áreas que se detallan:

- Área de Calidad
- Área de Compras
- Área de Clientes Nacionales
- Plan Valencia 2011

Por lo anteriormente expuesto, resulta difícil que la composición de las diferentes áreas en las que se clasifica el personal nos muestre una comparativa razonable respecto a la situación inicial. No obstante, podemos destacar que:

- D) Existe un equilibrio en el área de Comunicación y Marketing, en el que las mujeres representan el 50%.
- II) En el área de Dirección General, la representación femenina es del 50%.
- III) El resto de áreas se encuentran integradas principalmente por hombres, en concreto, la presencia femenina es:
 - a. En el área de Dirección Industrial, las mujeres representan el 6,82% del total.
 - b. En el área de Dirección Comercial Internacional, un 16,67 % son mujeres. Se mantiene.
 - c. En el área de Dirección Financiera, las mujeres representan un 48,39% del total. Aumenta un 8,39%.
 - d. En el área de Ingeniería, un 14,68% son mujeres. Aumenta 1,78%.
 - e. En el área de Dirección de Operaciones, un 14,04% son mujeres. Aumenta un 7,14%.
 - f. En Recursos Humanos, la representación femenina es del 41,67%. Aumenta un 1,67%.
 - g. En el área de Clientes Nacionales, un 33,33% son mujeres.
 - h. En el área de Calidad, un 10% son mujeres.
 - i. En el área de Compras, un 45,45% son mujeres.
 - j. Por último, en el área de Plan Valencia 2011, existe 1 mujer (100%).

31/12/2008

ÁREAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIR.COMUNICACIÓN Y MARKETING	1	50,00%	1	50,00%	2
DIR.INDUSTRIAL Y DE CALIDAD	47	6,63%	662	93,37%	709
DIRECCIÓN COMERCIAL	1	16,67%	5	83,33%	6
DIRECCIÓN FINANCIERA	6	40,00%	9	60,00%	15
DIRECCIÓN GENERAL	3	60,00%	2	40,00%	5
DIRECCIÓN INGENIERÍA	12	12,90%	81	87,10%	93
DIRECCIÓN OPERACIONES	4	6,90%	54	93,10%	58
DIRECCIÓN RRHH	4	40,00%	6	60,00%	10
OPERACIONES INDUSTRIALES	0	0,00%	1	100,00%	1
TOTALES	78	8,68%	821	91,32%	899

31/12/2013

ÁREAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
MANAG. D.OPERAT	1	50,00%	1	50,00%	2
DIR. COMUNICACIÓN -MARKETING	1	50,00%	1	50,00%	2
DIRECCIÓN INDUSTRIAL	30	6,82%	410	93,18%	440
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	1	33,33%	2	66,67%	3
DIRECCIÓN CALIDAD	3	10,00%	27	90,00%	30
DIRECCIÓN FINANCIERA	15	48,39%	16	51,61%	31
DIRECCIÓN INGENIERIA	16	14,68%	93	85,32%	109
DIRECCIÓN OPERACIONES	8	14,04%	49	85,96%	57
COMPRAS	5	45,45%	6	54,55%	11
PL. VALENCIA 2011	1	100,00%	0	0,00%	1
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS	5	41,67%	7	58,33%	12
TOTALES	87	12,36%	617	87,64%	704

Dentro de cada una de las áreas, existen diferentes centros de coste o departamentos, de los que debemos resaltar los siguientes aspectos:

I) Área de Dirección General, la representación femenina es la siguiente:

Dirección General, integrada por dos personas y en el que las mujeres representan un 50% del total.

II) Área de Dirección Industrial, de los centros de coste que la componen cabe destacar que la representación femenina es la siguiente:

- a. Cajas Calderería/Soldadura: 2,27%.
- b. Calidad-Inspección: Ha pasado al área de Calidad.
- c. Compras de Proyectos: Ha pasado al área de Compras.
- d. Compras Generales: 100%.
- e. Acabados: 0,91%.
- f. Control de Costes: 33,33%
- g. Dirección Industrial: El 25 % son mujeres.
- h. Edificios Albuixech: 50%.
- i. Ing. de Soldadura: 100%

- j. Logística: 41,67%.
- k. Métodos: 15%
- l. Eq.Aut.Const.Útiles: 7,69%
- m. Común Cajas Moi: 7,69%
- n. Común Montaje F.A. Moi: 33,33%
- o. Común Taller Eléctrico Moi: 20%
- p. Común Pintura Moi: 25%
- q. Eq.Aut.Diseño Útiles: 25%
- r. El resto de centros de coste pertenecientes al área de Dirección Industrial están formados íntegramente por hombres, por tanto, en ellos la representación femenina es del 0%.

III) Área de Dirección Comercial Internacional: Existe un 16,67% de mujeres.

IV) Área de Dirección Financiera, integrada por:

- a. Dirección financiera: El 100% son hombres.
- b. Control de Proyectos: Un 60% son mujeres.
- c. Contabilidad/Fiscal/Reporting: El 66,67% son mujeres.
- d. Tesorería: El 66,67% Son mujeres.
- e. Legal: La representación femenina es del 50%.
- f. I.T. (Informática): Está formado por un 33,33% de mujeres.

V) Área de Dirección de Ingeniería, la representación femenina es la siguiente:

- a. Dirección ingeniería: 33,33 %.
- b. Ing. I+D+I (MOD): 50%.
- c. Ing. Diseño MOI: 57,14%
- d. Ing. Diseño MOD: 10,31%

VI) Área de Dirección de Operaciones, formada por:

- a. Planificación General: Un 33,33% son mujeres.
- b. Ofertas Locomotoras: 50% de mujeres
- c. Operaciones: Un 33,33% son mujeres.
- d. Ing. Soporte Post-venta: 20%.
- e. Desarrollo Negocio: 100%
- f. Post-venta MOI: 50%
- g. Dirección de Proyectos: 16,67%
- h. Mantenimiento Alicante (Taller): 0%
- i. Garantía (Taller): 0%

VII) Área de Recursos Humanos, integrada por:

- a. Recursos Humanos: En este departamento hay un equilibrio entre hombres y mujeres, pues la proporción es del 50 %.
- b. Organización y Desarrollo: El 66,67 % son mujeres.
- c. Prevención y Medio Ambiente: El 25% son mujeres.
- d. Servicios generales: Existe 1 hombre (100%).

VIII) Área de Calidad, integrada por:

- a. Calidad Inspectores: El 5,56% son mujeres.
- b. Dirección Calidad: El 16,67% son mujeres.

IX) Área de Clientes Nacionales: Existe un 33,33% de mujeres.

X) Área de Comunicación Externa: Existe un 50% de mujeres.

XI) Área Plan Valencia 2011: Existe una mujer (100%).

En los cuadros siguientes, se detallan los tipos de contratos, Fijos o Temporales de las personas que componen cada área, desagregadas también por sexos.

PLANTILLA AL 31/12/2008

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	2	1	0	1	2	66,67%	1	33,33%	3
COMUNICACION EXTERNA	0	1	1	1	0	1	1	50,00%	1	50,00%	2
PLAN VALENCIA 2011	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	3	4	0	2	2	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Ofertas	0	2	2	1	0	1	1	33,33%	2	66,67%	3
Planificación	0	2	2	1	1	2	1	25,00%	3	75,00%	4
Proyectos	1	7	8	0	1	1	1	11,11%	8	88,89%	9
Desarrollo Negocio	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Garantía - Post-Venta	0	5	5	1	37	38	1	2,33%	42	97,67%	43
OPERACIONES	1	16	17	3	39	42	4	6,78%	55	93,22%	59
INGENIERÍA	6	53	59	6	28	34	12	12,90%	81	87,10%	93
Finanzas	2	9	11	4	0	4	6	40,00%	9	60,00%	15
I.T.	3	5	8	2	3	5	5	38,46%	8	61,54%	13
FINANCIERA	5	14	19	6	3	9	11	39,29%	17	60,71%	28
CALIDAD	1	22	23	4	18	22	5	11,11%	40	88,89%	45
Dirección Industrial	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Compras	0	7	7	5	1	6	5	38,46%	8	61,54%	13
Producción Interna	0	48	48	4	5	9	4	7,02%	53	92,98%	57
Produc. Interna - MOD	1	139	140	3	328	331	4	0,85%	467	99,15%	471
Producción Externa	0	18	18	3	2	5	3	13,04%	20	86,96%	23
Ing ^a Procesos	2	21	23	1	9	10	3	9,09%	30	90,91%	33
Ing ^a Proc. - Utiles MOD	0	8	8	0	0	0	0	0,00%	8	100%	8
Servicios Grales.	1	1	2	2	1	3	3	60,00%	2	40,00%	5
Logística	1	13	14	13	12	25	14	35,90%	25	64,10%	39
INDUSTRIAL	6	256	262	31	358	389	37	5,68%	614	94,32%	651
RECURSOS HUMANOS	1	5	6	3	1	4	4	40,00%	6	60,00%	10
TOTAL	23	372	395	55	449	504	78	8,68%	821	91,32%	899

PLANTILLA AL 31/12/2009

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCION GENERAL	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
COMUNICACIÓN EXTERNA	0	1	1	1	0	1	1	50,00%	1	50,00%	2
PLAN VALENCIA 2011	0	1	1	1	3	4	1	20,00%	4	80,00%	5
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	4	5	0	1	1	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Ofertas	0	2	2	1	0	1	1	33,33%	2	66,67%	3
Planificación	0	1	1	1	1	2	1	33,33%	2	66,67%	3
Proyectos	1	8	9	0	1	1	1	10,00%	9	90,00%	10
Desarrollo Negocio	0	0	0	1	0	1	1	100,00%	0	0%	1
Garantía - Post-Venta	0	6	6	2	33	35	2	4,88%	39	95,12%	41
OPERACIONES	1	17	18	5	35	40	6	10,34%	52	89,66%	58
INGENIERIA	6	53	59	5	24	29	11	12,50%	77	87,50%	88
Finanzas	3	8	11	4	1	5	5	31,25%	11	68,75%	16
I.T.	3	5	8	2	2	4	5	41,67%	7	58,33%	12
FINANCIERA	6	13	19	6	3	9	12	42,86%	16	57,14%	28
CALIDAD	2	19	21	3	16	19	5	12,50%	35	87,50%	40
COMPRAS	0	8	8	5	0	5	5	38,46%	8	61,54%	13
Dirección Industrial	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Producción Interna	0	42	42	3	6	9	3	5,88%	48	94,12%	51
Produc. Interna - MOD	2	157	159	1	190	191	3	0,86%	347	99,14%	350
Producción Externa	0	14	14	3	0	3	3	0,00%	14	0,00%	17
Ingª Procesos	3	23	26	2	8	10	5	13,89%	31	86,11%	36
Ingª Proc. - Útiles MOD	0	8	8	0	2	2	0	0,00%	10	100,00%	10
Servicios Grales.	1	2	3	2	0	2	3	60,00%	2	40,00%	5
Logística	2	9	11	12	7	19	14	46,67%	16	53,33%	30
INDUSTRIAL	9	256	265	23	213	236	32	6,39%	469	93,61%	501
RECURSOS HUMANOS	1	6	7	2	0	2	3	33,33%	6	66,67%	9
TOTAL	28	381	409	51	295	346	79	10,46%	676	89,54%	755

PLANTILLA AL 31/12/2010

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCION GENERAL	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
COMUNICACIÓN EXTERNA	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
PLAN VALENCIA 2011	0	1	1	1	1	2	1	33,33%	2	66,67%	3
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	4	5	0	1	1	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	1	2	3	0	1	1	1	25,00%	3	75,00%	4
Ofertas	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Planificación	0	1	1	1	1	2	1	33,33%	2	66,67%	3
Proyectos	1	7	8	0	1	1	1	11,11%	8	88,89%	9
Desarrollo Negocio	0	0	0	1	0	1	1	100,00%	0	0,00%	1
Garantía - Post-Venta	1	15	16	1	24	25	2	4,88%	39	95,12%	41
OPERACIONES	3	25	28	3	26	29	6	10,53%	51	89,47%	57
INGENIERIA	6	52	58	5	18	23	11	13,58%	70	86,42%	81
Finanzas	3	8	11	4	0	4	7	46,67%	8	53,33%	15
I.T.	4	5	9	1	2	3	5	41,67%	7	58,33%	12
FINANCIERA	7	13	20	5	2	7	12	44,44%	15	55,56%	27
CALIDAD	2	18	20	1	8	9	3	10,34%	26	89,66%	29
COMPRAS	0	7	7	3	0	3	3	30,00%	7	70,00%	10
Dirección Industrial	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Producción Interna	0	27	27	2	3	5	2	6,25%	30	93,75%	32
Produc. Interna - MOD	3	190	193	0	45	45	3	1,26%	235	98,74%	238
Producción Externa	0	10	10	2	0	2	2	16,67%	10	83,33%	12
Ingª Procesos	1	25	26	0	4	4	1	3,33%	29	96,67%	30
Ingª Proc. - Útiles MOD	0	6	6	0	1	1	0	0,00%	7	100%	7
Servicios Grales.	1	1	2	1	0	1	2	66,67%	1	33,33%	3
Logística	3	6	9	5	3	8	8	47,06%	9	52,94%	17
INDUSTRIAL	9	266	275	10	56	66	19	5,57%	322	94,43%	341
RECURSOS HUMANOS	1	6	7	2	0	2	3	33,33%	6	66,67%	9
TOTAL	32	396	428	30	113	143	62	10,86%	509	89,14%	571

PLANTILLA AL 31/12/2011

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
COMUNICACIÓN EXTERNA	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
PLAN VALENCIA 2011	0	1	1	1	0	1	1	50,00%	1	50,00%	2
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	4	5	0	1	1	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Ofertas	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Planificación	0	1	1	1	1	2	1	33,33%	2	66,67%	3
Proyectos	1	7	8	0	0	0	1	12,50%	7	87,50%	8
Desarrollo Negocio	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	0,00%	1
Garantía - Post-Venta	0	13	13	2	23	25	2	5,26%	36	94,74%	38
OPERACIONES	3	23	26	3	24	27	6	11,32%	47	88,68%	53
INGENIERIA	11	59	70	2	18	20	13	14,44%	77	85,56%	90
Finanzas	3	8	11	4	0	4	7	46,67%	8	53,33%	15
I.T.	4	5	9	0	2	2	4	36,36%	7	63,64%	11
FINANCIERA	7	13	20	4	2	6	11	42,31%	15	57,69%	26
CALIDAD	2	16	18	0	7	7	2	8,00%	23	92,00%	25
COMPRAS	1	6	7	4	0	4	5	45,45%	6	54,55%	11
Dirección Industrial	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Producción Interna	0	33	33	1	4	5	1	2,63%	37	97,37%	38
Produc. Interna - MOD	2	181	183	1	65	66	3	1,20%	246	98,80%	249
Producción Externa	0	10	10	3	2	5	3	20,00%	12	80,00%	15
Ing ^a Procesos	1	23	24	2	7	9	3	9,09%	30	90,91%	33
Ing ^a Proc. - Utiles MOD	1	8	9	0	2	2	1	9,09%	10	90,91%	11
Servicios Grales.	0	0	0	1	0	1	1	100,00%	0	0,00%	1
Logística	3	5	8	6	6	12	9	45,00%	11	55,00%	20
INDUSTRIAL	8	261	269	14	86	100	22	5,96%	347	94,04%	369
RECURSOS HUMANOS	1	6	7	2	0	2	3	33,33%	6	66,67%	9
TOTAL	37	393	430	30	138	168	67	11,20%	531	88,80%	598

PLANTILLA AL 31/12/2012

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCION GENERAL	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
COMUNICACIÓN EXTERNA	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
PLAN VALENCIA 2011	0	1	1	1	0	1	1	50,00%	1	50,00%	2
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	4	5	0	0	0	1	20,00%	4	80,00%	5
CLIENTES NACIONALES	1	1	2	0	1	1	1	33,33%	2	66,67%	3
Ofertas	1	2	3	1	0	1	2	50,00%	2	50,00%	4
Planificación	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Proyectos	1	7	8	1	0	1	2	22,22%	7	77,78%	9
Desarrollo Negocio	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	0,00%	1
Garantía - Post-Venta	1	26	27	2	12	14	3	7,32%	38	92,68%	41
OPERACIONES	5	37	42	4	12	16	9	15,52%	49	84,48%	58
INGENIERIA	11	64	75	3	15	18	14	15,05%	79	84,95%	93
Finanzas	7	8	15	1	0	1	8	50,00%	8	50,00%	16
I.T.	4	6	10	0	2	2	4	33,33%	8	66,67%	12
FINANCIERA	11	14	25	1	2	3	12	42,86%	16	57,14%	28
CALIDAD	3	17	20	0	7	7	3	11,11%	24	88,89%	27
COMPRAS	4	5	9	1	0	1	5	50,00%	5	50,00%	10
Dirección Industrial	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Producción Interna	3	47	50	4	6	10	7	11,67%	53	88,33%	60
Produc. Interna - MOD	2	178	180	0	26	26	2	0,97%	204	99,03%	206
Producción Externa	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Ing ^a Procesos	1	25	26	5	9	14	6	15,00%	34	85,00%	40
Ing ^a Proc. - Utiles MOD	1	11	12	0	2	2	1	7,14%	13	92,86%	14
Servicios Grales.	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	0,00%	1
Logística	6	8	14	5	4	9	11	47,83%	12	52,17%	23
INDUSTRIAL	15	270	285	14	47	61	29	8,38%	317	91,62%	346
RECURSOS HUMANOS	3	6	9	2	0	2	5	45,45%	6	54,55%	11
TOTAL	56	421	477	26	84	110	82	13,97%	505	86,03%	587

PLANTILLA AL 31/12/2013

FUNCIONES	FIJOS			TEMPORALES			TOTAL GENERAL				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
DIRECCION GENERAL	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
COMUNICACION EXTERNA	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
PLAN VALENCIA 2011	0	0	0	1	0	1	1	100,00%	0	0,00%	1
COMERCIAL INTERNACIONAL	1	5	6	0	0	0	1	16,67%	5	83,33%	6
CLIENTES NACIONALES	0	2	2	1	0	1	1	33,33%	2	66,67%	3
Ofertas	1	2	3	1	0	1	2	50,00%	2	50,00%	4
Planificación	1	2	3	0	0	0	1	33,33%	2	66,67%	3
Proyectos	1	5	6	1	2	3	2	22,22%	7	77,78%	9
Desarrollo Negocio	1	0	1	0	0	0	1	100,00%	0	0,00%	1
Garantía - Post-Venta	1	26	27	1	12	13	2	5,00%	38	95,00%	40
OPERACIONES	5	35	40	3	14	17	8	14,04%	49	85,96%	57
INGENIERIA	11	65	76	5	28	33	16	14,68%	93	85,32%	109
Finanzas	7	8	15	4	0	4	11	57,89%	8	42,11%	19
I.T.	4	6	10	0	2	2	4	33,33%	8	66,67%	12
FINANCIERA	11	14	25	4	2	6	15	48,39%	16	51,61%	31
CALIDAD	3	21	24	0	6	6	3	10,00%	27	90,00%	30
COMPRAS	4	5	9	1	1	2	5	45,45%	6	54,55%	11
Dirección Industrial	1	3	4	0	0	0	1	25,00%	3	75,00%	4
Producción Interna	3	46	49	5	11	16	8	12,31%	57	87,69%	65
Produc. Interna - MOD	2	189	191	0	96	96	2	0,70%	285	99,30%	287
Producción Externa	0	1	1	0	0	0	0	0,00%	1	100,00%	1
Ing ^a Procesos	1	26	27	6	11	17	7	15,91%	37	84,09%	44
Ing ^a Proc. - Útiles MOD	1	9	10	0	3	3	1	7,69%	12	92,31%	13
Servicios Grales.	1	1	2	0	0	0	1	50,00%	1	50,00%	2
Logística	7	8	15	3	6	9	10	41,67%	14	58,33%	24
INDUSTRIAL	16	283	299	14	127	141	30	6,82%	410	93,18%	440
RECURSOS HUMANOS	3	6	9	2	1	3	5	41,67%	7	58,33%	12
TOTAL	56	438	494	31	179	210	87	12,36%	617	87,64%	704

A la vista del análisis efectuado tanto de los grupos profesionales y niveles, como de los puestos de trabajo así como de las áreas y departamentos, se aprecia la pertenencia de las mujeres a Grupos Profesionales y Niveles relevantes (Ingenieras 26,32%, Ing^a Técnica 20,27%, Economista 45%, Graduada Social 25%, Abogada 50%) aunque en puestos de menor jerarquía. Los hombres, además de su mayor presencia ocupan los de mayor jerarquía.

Predomina el sector masculino en la mayor parte de áreas de la Empresa (no sólo en posiciones de mayor jerarquía, sino también en los niveles más bajos del organigrama empresarial) y es que es una realidad que la demanda de mano de obra especializada en esta materia está compuesta principalmente por hombres, y consecuencia de ello, se dan estos datos referidos a la mayoría de presencia masculina.

Por lo que se refiere a la denominación de los grupos profesionales y niveles, así como a la de los puestos de trabajo, a diferencia de cuando se realizó el diagnóstico del primer Plan de Igualdad, ahora sí se hace referencia al género femenino o masculino según el sexo de la trabajadora o del trabajador que efectivamente lo ostenta.

3.3.4. Promoción interna.

En VOSSLOH existe un sistema definido de promoción interna diferenciado según el colectivo al que pertenezca el personal. Cabe distinguir entre:

3.3.4.1. Personal excluido del ámbito de aplicación del Convenio.

No se realizan exámenes, sino que la promoción es designada por Dirección, previo informe de la Directora o del Director de Área y del Director de Recursos Humanos.

3.3.4.2. Personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

Las vacantes que se producen en el personal de los distintos estamentos incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, se cubren según lo dispuesto en el Convenio Colectivo y Normativa de Ascensos de Personal Obrero, de la siguiente forma: En la provisión de vacantes de obreros/as en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud de la trabajadora o del trabajador, y las otras dos por concurso-oposición, que debe ser eminentemente práctico. Y los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa.

Las vacantes o puestos a cubrir deben ser anunciadas en el centro de trabajo con antelación no inferior a 30 días a la fecha de las pruebas, así como las condiciones requeridas para aspirar a las mismas, la forma de celebrarlas y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

Para conseguir la promoción profesional se celebrarán los cursos de formación y perfeccionamiento del personal que sean necesarios, teniéndose en cuenta como mérito el haber superado estos cursos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa.

El personal encuadrado en el G.P. 8 Nivel T8A (Peones/as) que se consideran capacitados para acceder al G.P. 7 Nivel T7C (Especialista), de una profesión determinada, puede solicitar este ascenso a la Dirección de Recursos Humanos, previo informe del mando correspondiente. Anualmente se realizan los exámenes de las personas del G.P. 8 Nivel T8A (Peones/as) que lo han solicitado.

Con la misma periodicidad, se realizan los exámenes de ascenso de los técnicos de oficina, que se convocan en el mes de octubre. Los de los técnicos de organización se convocan anualmente en el mes de diciembre. Al personal de taller en el mes de marzo, efectuándose una segunda convocatoria de las plazas no cubiertas y a las que pueden concurrir los operarios u operarias que reúnan los requisitos de la normativa de ascensos, desde los grupos y niveles que en la misma constan y de cualquier especialidad durante el mes de octubre. Los exámenes de administrativos/as se realizan cuando existen vacantes.

Cabe destacar el personal encuadrado en el Grupo Profesional 3, Nivel E3A o en el Grupo Profesional 4, Nivel E4A (Jefes/as de 1ª ó 2ª de Organización) a quienes se cambie su Grupo Profesional y Nivel y acepten su exclusión del ámbito del Convenio, si, posteriormente, deciden retornar al mismo, podrán optar entre recuperar su Grupo Profesional y Nivel de origen (G.P. 3 Nivel E3A o G.P 4 Nivel E4A; Jefe/a de 1ª ó 2ª de Organización) o mantener el Grupo Profesional y Nivel que ostenten en ese momento.

Dentro de este colectivo hay que matizar algunos aspectos según se trate de:

a. Personal de taller (MOD):

Es de aplicación la normativa sobre ascensos de personal obrero acordada.

Por lo que se refiere a este colectivo, en la actualidad se realizan pruebas teóricas y prácticas por oficios que se cubren, conforme a dicha normativa.

Las plazas vacantes se obtienen de multiplicar los totales de cada oficio por un porcentaje. Cada porcentaje se aplica de forma independiente al total de personal que figura en la plantilla. El resultado entre la plantilla idónea y la real proporciona las plazas vacantes.

De cada tres plazas, dos son por concurso y una es por antigüedad y para tener derecho de participación en el concurso se deben reunir los requisitos establecidos en la normativa de ascensos.

b. Personal administrativo de Convenio:

La modalidad de examen es el concurso-oposición. Y las plazas a cubrir son las originadas por las bajas que haya habido en la plantilla en el plazo de un año.

c. Personal técnico de oficina y técnico de organización:

El modo de ascenso es a través del concurso-oposición. Se realiza un examen teórico-práctico. Las plazas son ilimitadas y tiene derecho de participación todo el personal de oficina técnica con un año de antigüedad en la categoría inferior.

d. Mandos no titulados.

Su promoción se lleva a cabo por decisión de la Empresa, que lo propone a la interesada o al interesado.

- 3.3.4.3. Relaciones de Personal que ha ascendido de 2008 a 2013
 Concretamente, la relación de personal de VOSSLOH de todos los estamentos que ha ascendido en su carrera profesional durante el período 2008 es la que figura en el cuadro siguiente:

ASCENSO DE CATEGORIA 2008

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Acta 18 Febrero 2008, efectos económicos 01/04/07							
Oficial/a 1ª	Oficial/a 1ª E	Antigüedad	0	0,00%	5	100,00%	5
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	10	100,00%	10
Acta 30 Octubre 2008, efectos económicos 01/04/07							
Oficial/a 3ª	Oficial/a 2ª	Exámen	1	6,67%	14	93,33%	15
Resto 2008							
Oficial/a 1ª	Oficial/a 1ª E	Antigüedad	0	0,00%	4	100,00%	4
Oficial/a 2ª Asimil.1ª	Oficial/a 1ª E	Antigüedad	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	10	100,00%	10
Oficial/a 3ª	Oficial/a 2ª	Exámen	0	0,00%	15	100,00%	15
Oficial/a 2ª	Jefe/a Equipo	Designación	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 1ª	Jefe/a Equipo	Designación	0	0,00%	6	100,00%	6
Oficial/a 3ª Asimil.1ª	Jefe/a Equipo	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 3ª	Jefe/a Equipo	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 3ª	Asimil. Of. 1ª	Designación	0	0,00%	2	100,00%	2
Aux.Tec.Taller	Encargado		0	0,00%	1	100,00%	1
Total			1	1,35%	73	98,65%	74

CAMBIO GRUPO PROFESIONAL: DE MOD-TALLER A PERSONAL FC 2008

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Oficial/a 3ª Calderero/a	Encargado/a		0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 1ª Pintor/a	Encargado/a		0	0,00%	1	100,00%	1
Oficial/a 3ª Ajustador/a	Encargado/a		0	0,00%	2	100,00%	2
Jefe/a de Equipo	Encargado/a		0	0,00%	1	100,00%	1
Total general:			0	0,00%	5	100,00%	5

ASCENSOS FUNCIONALES FUERA CONVENIO 2008

Puesto anterior	Puesto actual (ascenso)	Fecha efectos	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Técnico/a Logística Interna	Responsable Logta. (Acabados, Loc.)	01/01/2008	1	100,00%	0	0,00%	1
Técnico/a Logta.Externa	Responsable Logta. Subcontratación	01/01/2008	1	100,00%	0	0,00%	1
Analista Negocio Sap	Responsable Sist. (Admtrs/Soporte)	01/05/2008	0	0,00%	1	100,00%	1
Total			2	66,67%	1	33,33%	3
Total general:			3	3,66%	79	96,34%	82

Del análisis del mismo debemos destacar:

Se han producido 30 ascensos por examen de Personal de Taller, de Oficial/a 3ª a Oficial/a 2ª, según acuerdo de Convenio. De los 15 ascensos con efectos económicos de 1.04.2007 (acta 30.10.2008), 14 son hombres y 1 es una mujer, lo que representa un 6,67% de éstos.

Debemos significar que en 2008 se realizaron exámenes de Taller correspondientes a las convocatorias 2007, 2008 y 2009 y que tan sólo una mujer presentó la solicitud para realizar dichos exámenes, precisamente, la mujer que ha ascendido.

Conforme al Convenio, se han producido también otros 30 ascensos, 10 a Oficial 1ª E y 20 a Oficial 1ª, todos ellos hombres. Criterio Antigüedad en Categoría inferior.

Además de los anteriores, 4 Operarios hombres han ascendido a Jefe de Equipo, 1 hombre ha sido asimilado a Oficial de 1ª.

Un hombre Auxiliar Técnico de Taller (personal Fuera de Convenio) ha ascendido a Encargado.

Se han producido 4 cambios de Grupo Profesional: 1 Jefe de Equipo, 1 Oficial 1ª y 2 Oficiales de 3ª han pasado a Encargado. Todos ellos son hombres.

En cuanto a los ascensos funcionales de personal Fuera de Convenio, se han producido tres. De éstos 1 es un hombre y 2 mujeres, lo que representa el 66,67%.

De la globalidad de ascensos de 2008, de un total de 82 ascensos, 79 han sido hombres (96,39%) y 3 mujeres (3,66%).

En el año 2009, los ascensos han sido los que constan en el siguiente cuadro:

ASCENSO DE CATEGORÍA 2009

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Oficial/a 3ª	Oficial/a 2ª	Exámen	0	0,00%	10	100,00%	10
Oficial/a 1ª	Oficial/a 1ª E	Antigüedad	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	5	100,00%	5
Oficial/a 3ª Asimil.2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	2	100,00%	2
Oficial/a 3ª	Jefe/a Equipo	Designación	1	50,00%	1	50,00%	2
Jefe/a 2ª Organización	Jefe/a 1ª Organización	Designación	0	0,00%	2	100,00%	2
Total:			1	4,17%	23	95,83%	24

CAMBIO GRUPO PROFESIONAL: DE MOD-TALLER A PERSONAL FC 2009

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Of. 3ª Pintor/a	Encargado/a		0	0,00%	1	100,00%	1
Jefe/a de Equipo	Encargado/a		0	0,00%	2	100,00%	2
Total general:			0	0,00%	3	100,00%	3

ASCENSOS FUNCIONALES FUERA CONVENIO 2009

Puesto anterior	Puesto actual (ascenso)	Fecha efectos	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Analista Negocio Sap-Mantenimiento	Responsable Funcional (Analistas/Programación)	01/09/2009	1	100,00%	0	0,00%	1
Técnico/a Contabilidad	Controller Erión y Mantenimiento	01/11/2009	1	100,00%	0	0,00%	1
Total:			2	100,00%	0	0,00%	2
Total general:			3	10,34%	26	89,66%	29

Del mismo podemos destacar:

De los 10 ascensos por examen, según acuerdos de Convenio, los 10 son hombres. Como indicamos anteriormente, tan solo una mujer solicitó participar en los exámenes de ascenso de las convocatorias 2007, 2008 y 2009, ascendiendo en 2008 con efectos económicos de 2007.

De los otros 10 ascensos según Convenio, 3 de Oficial de 1ª E y 7 de Oficial 1ª, todos los ascendidos han sido hombres. Criterio Antigüedad en Categoría inferior.

Dos Oficiales/as de 3ª han ascendido a Jefe y Jefa de Equipo, 1 hombre y una mujer (33,33%).

De Jefe de 2ª de Organización a Jefe de 1ª Organización, han ascendido 2 hombres. No existen mujeres en este estamento.

De los 24 ascensos indicados, 23 han sido hombres y 1 mujer, que representa el 4,17%.

Se han producido 3 cambios de Grupo Profesional, 2 Jefes de Equipo y 1 Oficial de 3ª que han pasado a Encargados. Todos ellos hombres.

En cuanto a ascensos funcionales de personal Fuera de Convenio, se han producido 2, en ambos casos son mujeres (100%).

Se han producido 29 ascensos en total en 2009, de ellos 26 son hombres (89,66%) y 3 mujeres (10,34%).

Referente al año 2010, los ascensos producidos han sido:

ASCENSO DE CATEGORÍA 2010

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Oficial/a 1ª	Oficial/a 1ª E	Antigüedad	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 3ª Asimil.2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	4	100,00%	4
Oficial/a 1ª	Jefe/a Equipo	Designación	0	0,00%	1	100,00%	1
Encargado/a	Jefe/a Taller		0	0,00%	1	100,00%	1
Aux.Téc.Taller	Licenciado/a Física		0	0,00%	1	100,00%	1
Ing.Téc.Industrial	Ing.Organ.Industrial		0	0,00%	1	100,00%	1
Ing.Téc.Mecan.	Ing.Organ.Industrial		0	0,00%	1	100,00%	1
Total general:			0	0,00%	15	100,00%	15

CAMBIO GRUPO PROFESIONAL: DE MOD-TALLER A PERSONAL FC 2009

* No se han producido

ASCENSOS FUNCIONALES FUERA CONVENIO 2009

* No se han producido

De los 10 ascensos, según acuerdos de Convenio, 3 a Oficial de 1ª E y 7 a Oficial de 1ª, todos ellos han sido hombres. Criterio Antigüedad en Categoría inferior.

Las plazas de concurso-oposición (examen), aún no se han realizado.

Un Oficial de 1ª hombre ha pasado a Jefe de Equipo; 1 Encargado a Jefe de Taller; 1 Auxiliar Técnico de Taller a Licenciado en Física; 2 Ingenieros Técnicos a Ingenieros de Organización Industrial.

No ha habido cambios de Grupo Profesional ni tampoco ascensos funcionales de personal Fuera de Convenio.

En total en 2010, se han producido 15 ascensos, todos ellos hombres.

En relación a los ascensos en el ejercicio 2011, encontramos:

ASCENSO DE CATEGORÍA 2011

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Acta 10 Febrero 2011, efectos económicos 01/01/11							
Oficial/a 1ª	Oficial/a 1ª E	Antigüedad	0	0,00%	3	100,00%	3
Oficial/a 2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	6	100,00%	6
Oficial/a 3ª Asimil.2ª	Oficial/a 1ª	Antigüedad	0	0,00%	1	100,00%	1
Acta 9 Febrero 2012, efectos económicos 01/01/10							
Oficial/a 3ª	Oficial/a 2ª	Concurso	0	0,00%	10	100,00%	10
Acta 9 Febrero 2012, efectos económicos 01/01/11							
Oficial/a 3ª	Oficial/a 2ª	Concurso	0	0,00%	5	100,00%	5
Resto 2011							
Proyectista Jefe/a	Ingeniero/a Industrial		0	0,00%	1	100,00%	1
Proyectista Jefe/a	Ingeniero/a Técnic. Indust.		0	0,00%	1	100,00%	1
Jefe/a 2ª Administrativo/a	Ingeniero/a Industrial		0	0,00%	1	100,00%	1
Diplomado/a CC.EE	Licenciado/a A.D.E		1	100,00%	0	0,00%	1
Ingeniero/a Técnic. Indust.	Ingeniero/a Industrial		1	100,00%	0	0,00%	1
Total			2	6,67%	28	93,33%	30

ASCENSOS FUNCIONALES FUERA CONVENIO 2011

Puesto anterior	Puesto actual (ascenso)	Fecha efectos	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Técnico/a Compras	Jefe/a Línea Compras Locomotoras	01/05/2011	1	100,00%	0	0,00%	1
Técnico/a Compras	Jefe/a Línea Compras Bogies Tren-Tram	01/05/2011	1	100,00%	0	0,00%	1
Técnico/a Compras	Jefe/a Proyecto Post-Venta Locomotoras Israel Railways	01/09/2011	0	0,00%	1	100,00%	1
Técnico/a Logística	Jefe/a Compras Transvias Light	01/11/2011	1	100,00%	0	0,00%	1
Total			3	75,00%	1	25,00%	4
Total general:			5	14,71%	29	85,29%	34

De los 10 ascensos según acuerdos de Convenio (Acta 10.02.2011, efectos económicos 1 Enero 2011), fueron 3 ascensos a Oficial 1ª E y 7 a Oficial de 1ª, todos ellos hombres (siguiendo el criterio de Antigüedad en Categoría Inferior).

Las plazas por Concurso-Oposición de Oficial de 3ª a Oficial de 2ª, se realizaron en convocatoria conjunta, los correspondientes a 2010 y 2011. De un total de 20 plazas por Concurso (10 cada año), han sido cubiertas 15 de ellas, es decir, han ascendido de Oficial de 3ª a Oficial de 2ª 15 personas de Taller, todos ellos hombres.

De entre las personas presentadas a examen, tan sólo 1 era mujer y no superó las pruebas exigidas.

No se han producido cambios de Grupos Profesionales en 2011.

En cuanto a los ascensos funcionales de personal Fuera de Convenio, se han producido 4. De éstos 1 es hombre y 3 son mujeres, que representan el 75%.

De la globalidad de los ascensos en 2011, de un total de 34, 29 han sido hombres (85,29%) y 5 mujeres (14,71%).

En el periodo acumulado hasta 2011, observamos que se mantiene el hecho de que de las 5 mujeres existentes en Taller ascendieron 3, es decir que el 60% de ellas ascendió en este periodo.

En cuanto al personal Fuera de Convenio, en dicho periodo acumulado, 7 mujeres han ascendido, lo que representa el 11,67% de las 60 mujeres FC a 31.12.2011.

En relación a los ascensos en el ejercicio 2012, encontramos:

ASCENSO DE CATEGORÍA 2012

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
2012							
Oficial/a 1ª	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	2	100,00%	2
Total			0	0,00%	2	100,00%	2

ASCENSOS FUNCIONALES FUERA CONVENIO 2012

Puesto anterior	Puesto actual (ascenso)	Fecha efectos	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
Técnico/a P.Valencia 2012	Jefe/a Proyecto UKLight y Eurolight	01/07/2012	1	100,00%	0	0,00%	1
Técnico/a Útiles	Jefe/a Ingeniería de Útiles	01/07/2012	0	0,00%	1	100,00%	1
Adjunto/a Jefe/a Proyecto	Jefe/a Proyecto Chemnitz	01/10/2012	0	0,00%	1	100,00%	1
Adjunto/a Jefe/a Proyecto	Jefe/a Proyecto Loc.JT42BW Israel	01/10/2012	0	0,00%	1	100,00%	1
Total			1	25,00%	3	75,00%	4
Total general			1	16,67%	5	83,33%	6

En cuanto a los ascensos de categoría, se han producido 2 por designación, de los cuales los dos han sido hombres.

Se han producido 4 ascensos funcionales de personal Fuera de Convenio. De éstos, 3 son hombres y 1 es mujer, que representa el 25%.

En el año 2013, los ascensos producidos son los que figuran en el cuadro que a continuación se expone, a falta de las plazas de personal obrero por los turnos de concurso-oposición (examen) y antigüedad correspondientes a 2012:

ASCENSO DE CATEGORÍA 2013

Categoría antigua	Categoría nueva	TURNO	Sexo				Total general
			M	%	H	%	
2013							
Oficial/a 1ª E	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	2	100,00%	2
Oficial/a 1ª	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	4	100,00%	4
Oficial/a 2ª	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	4	100,00%	4
Oficial/a 3ªE	Jefe/a de Equipo	Designación	0	0,00%	6	100,00%	6
Auxiliar Téc.Taller	Ing.Téc.Industrial		0	0,00%	1	100,00%	1
Ing.Téc.Industrial	Ing.Organ.Industrial		1	100,00%	0	0,00%	1
Jefe/a 2ª Admt.	Licenciado/a		2	100,00%	0	0,00%	2
Total			3	15,00%	17	85,00%	20

De los 20 ascensos, 2 Oficiales de 1ª E, 4 Oficiales de 1ª, 4 Oficiales de 2ª y 6 Oficiales de 3ªE, todos ellos hombres pasan a Jefes de Equipo. Un hombre Auxiliar de taller pasa a Ingeniero Técnico Industrial. Y de mujeres, Una Ingeniera Técnica Industrial pasa a

Ingeniera de Organización Industrial, más 2 Jefas de 2ª Administrativas pasan a Licenciadas.

En resumen, el 100% de ascensos de Personal Obrero han sido hombres y del Personal Técnico/Mando, el 75% han sido mujeres.

Las personas encargadas de gestionar la promoción del personal son: El Responsable de Organización y Desarrollo, que en la actualidad es un hombre, con la asistencia de una Técnica en RR.HH. Los dos han recibido formación para sensibilización en Igualdad de Oportunidades.

En cuanto a los sistemas de ascenso, analizados los mismos, no se detecta que existan criterios discriminatorios en ellos.

En aquellos casos en los que se han producido vacantes a cubrir mediante promoción interna, se han publicado a través de “Al Día” en los tablones de anuncios

Respecto de la incorporación de mujeres a puestos que entrañan responsabilidad, incluido las de Técnico/a y Mano de Obra de Taller, se han incorporado con normalidad mujeres en puestos técnicos y de taller.

CONTRATACIONES 2008 A 2010

PUESTOS TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
INGENIEROS/AS LICENCIADOS/AS	3	20,00%	12	80,00%	15
ING.TÉCNICO/A DIPLOMADOS/AS	3	33,33%	6	66,67%	9
AUXILIAR TECNICO/A TALLER	1	2,78%	35	97,22%	36
TEC. OFICINA (PRYECT. JEFE/A)	1	20,00%	4	80,00%	5
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	7	70,00%	3	30,00%	10
TOTAL	15	20,00%	60	80,00%	75

TALLER	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL	2	3,08%	63	96,92%	65

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL P.TÉCNICOS Y TALLER	17	12,14%	123	87,86%	140

PUESTOS NO TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	2	100,00%	0	0,00%	2

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL GENERAL	19	13,38%	123	86,62%	142

CONTRATACIONES 2011

PUESTOS TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
INGENIEROS/AS LICENCIADOS/AS	1	12,50%	7	87,50%	8
ING. TÉCNICO/A DIPLOMADOS/AS	2	22,22%	7	77,78%	9
AUXILIAR TÉCNICO/A TALLER	1	20,00%	4	80,00%	5
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	4	80,00%	1	20,00%	5
TOTAL	8	29,63%	19	70,37%	27

TALLER	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL	1	1,79%	55	98,21%	56

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL P. TÉCNICOS Y TALLER	9	10,84%	74	89,16%	83

PUESTOS NO TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	1	100,00%	0	0,00%	1

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL GENERAL	10	11,90%	74	88,10%	84

CONTRATACIONES 2012

PUESTOS TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
INGENIEROS/AS LICENCIADOS/AS	7	53,85%	6	46,15%	13
ING. TÉCNICO/A DIPLOMADOS/AS	3	37,50%	5	62,50%	8
AUXILIAR TÉCNICO/A TALLER	2	20,00%	8	80,00%	10
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	5	100,00%	0	0,00%	5
TOTAL	17	47,22%	19	52,78%	36

TALLER	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL	1	2,63%	37	97,37%	38

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL P. TÉCNICOS Y TALLER	18	24,32%	56	75,68%	74

PUESTOS NO TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	3	100,00%	0	0,00%	3

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL GENERAL	21	27,27%	56	72,73%	77

CONTRATACIONES 2013

PUESTOS TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
INGENIEROS/AS LICENCIADOS/AS	4	26,67%	11	73,33%	15
ING. TÉCNICO/A DIPLOMADOS/AS	2	14,29%	12	85,71%	14
AUXILIAR TÉCNICO/A TALLER	0	0,00%	11	100,00%	11
PROYECTISTA JEFE/A	1	50,00%	1	50,00%	2
ENCARGADO/A	0	0,00%	1	100,00%	1
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	7	16,28%	36	83,72%	43

TALLER	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL	0	0,00%	106	100,00%	106

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
SUBTOTAL P. TÉCNICOS Y TALLER	7	4,70%	142	95,30%	149

PUESTOS NO TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	2	100,00%	0	0,00%	2

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL GENERAL	9	5,96%	142	94,04%	151

CONTRATACIONES 2008-2013

PUESTOS TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
INGENIEROS/AS LICENCIADOS/AS	15	29,41%	36	70,59%	51
ING. TÉCNICO/A DIPLOMADOS/AS	10	25,00%	30	75,00%	40
AUXILIAR TÉCNICO/A TALLER	4	6,45%	58	93,55%	62
TEC. OFICINA (PROYECT. JEFE/A)	2	28,57%	5	71,43%	7
ENCARGADO/A	0	0,00%	1	100,00%	1
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	16	80,00%	4	20,00%	20
TOTAL	47	25,97%	134	74,03%	181

TALLER	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL	4	1,51%	261	98,49%	265

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
SUBTOTAL P. TÉCNICOS Y TALLER	51	11,43%	395	88,57%	446

PUESTOS NO TÉCNICOS	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
JEFE/A 2ª ADMINISTRATIVO/A	8	100,00%	0	0,00%	8

	MUJERES		HOMBRES		TOTALES
	Total	%	Total	%	
TOTAL GENERAL	59	13,00%	395	87,00%	454

El pasado año 2013 las contrataciones de mujeres para puestos de Técnicos/Mandos representaron el 16,28% de las contrataciones de dichos puestos, frente al 83,72% de hombres.

En Mano de Obra de Taller no fue contratada ninguna mujer frente a 106 hombres (100%).

En puestos no técnicos fueron contratadas 2 mujeres las cuales representan el 100% ya que no hubo ninguna contratación en sexo masculino.

En total, el 5,96% de las contrataciones de 2013 corresponde a mujeres.

Del acumulado el periodo 2008 a 2013, encontramos que, en puestos técnicos de 181 contrataciones, 134 son hombres (74,03%) y 47 son mujeres, lo que representa el 25,97%.

En lo referente al personal de mano de obra de Taller, de 265 contrataciones 261 son hombres y 4 mujeres, que representan un 1,51%.

Así, en puestos técnicos y de taller, existen 51 mujeres que suponen el 11,43%.

En puestos no técnicos, han sido contratadas 8 mujeres lo que supone el 100%.

Resumiendo en dicho periodo 2008 a 2013, un 13% de los contratos han sido para mujeres frente al 87% para hombres.

Significar que en talleres han sido contratados en este periodo 261 hombres, lo que tiene bastante peso en la determinación de los porcentajes.

3.3.5. Formación.

La formación en la Empresa se ofrece atendiendo al nivel de cada empleada o empleado, a cuáles son sus necesidades formativas, no existiendo diferenciación por sexos en la oferta de acciones de formación. Tanto las trabajadoras como los trabajadores de todos los Grupos Profesionales, Niveles y departamentos tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación.

Con carácter general la formación se realiza fuera de la jornada de trabajo, siendo la asistencia voluntaria y pagándose por cada hora de la misma una compensación económica. Cuando por falta de disponibilidad de aulas u otras causas se realiza dentro de la jornada de trabajo, se abona también dicha compensación económica procediéndose a su recuperación, siendo también en este caso la asistencia voluntaria.

La formación referente a Seguridad y Salud es obligatoria y se efectúa dentro de la jornada de trabajo, sin proceder a recuperación ni compensación económica alguna.

Es destacable que en los casos en que la formación supone la prolongación de la jornada de trabajo, la Empresa facilita el transporte y el servicio de comedor.

FORMACIÓN REALIZADA PERIODO 2008																
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	80	0	33	15	0	0	74	33	395	7	1	1	9	0	346	5
METODOLOGIA	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0
A DISTANCIA	78	0	3	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	
PRESENCIAL	0	0	30	7	0	0	74	33	395	7	1	1	9	0	336	4
SEMI-PRESEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	80	0	33	15	0	0	74	33	395	7	1	1	9	0	346	5
CENTRO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VOSSLOH	0	0	0	0	0	0	13	11	221	4	0	0	0	0	0	0
EXTERNO	80	0	33	15	0	0	61	22	174	3	1	1	9	0	346	5
TOTALES	80	0	33	15	0	0	74	33	395	7	1	1	9	0	346	5
HORARIO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	0	0	30	7	0	0	47	21	241	6	1	1	9	0	336	4
FUERA J.	80	0	3	8	0	0	27	12	154	1	0	0	0	10	1	
TOTALES	80	0	33	15	0	0	74	33	395	7	1	1	9	0	346	5

Respecto de la formación en el año 2008, debemos significar:

De un total de 999 asistentes a cursos de formación, 938 fueron hombres (93,99%) y 61 mujeres (6,11%).

Del total 10 hombres y ninguna mujer realizaron la formación on line.

A distancia fueron 92 las personas, de entre las cuales 83 eran hombres (90,22%) y 9 mujeres (9,78%).

El resto, 897 personas asistieron a cursos presenciales: 845 hombres (94,20%) y 52 mujeres (5,80%).

Por áreas formativas encontramos:

Calidad: 80 personas, todos hombres. 78 fueron a distancia y 2 on line. La formación en Calidad representaría el 8,01% de los asistentes totales.

Gestión: 48 personas, 33 hombres (68,75%) y 15 mujeres (31,25%). A distancia realizaron formación en esta materia 3 hombres y 8 mujeres y el resto formación presencial, 30 hombres y 7 mujeres. La formación en Gestión representa el 4,80% de los asistentes totales.

Idiomas: No se ha realizado ningún curso en 2008.

Informática: 107 personas, 74 hombres (69,16%) y 33 mujeres (30,84%), todos los cursos fueron presenciales. La formación en Informática representa el 10,71% del total de asistentes.

Técnica: 402 personas, 395 hombres (98,26%) y 7 mujeres (1,74%). Toda la formación fue presencial. De estas 402 personas, 225 corresponden a personal de nueva incorporación en talleres y el resto de cursos del Área (varios módulos de Interpretación de Planos y Soldadura), también fueron realizados para personal de talleres donde la proporción de hombres es incluso superior al total de la Factoría. La formación Técnica representa el 40,24% del total de asistentes.

Igualdad: 2 personas, 1 hombre y 1 mujer. Es la primera acción que se da en materia de Igualdad de Oportunidades. Consistió en la asistencia al I Congreso Internacional por la Igualdad: Las Empresas Sabias. La formación en Igualdad representa el 0,20% del total de asistentes a cursos de formación.

Medioambiente: 9 personas, todos fueron hombres y la formación fue presencial. La formación en Medioambiente representa el 0,90% del total.

Prevención: Asistieron 351 personas, de ellas 346 fueron hombres y 5 mujeres. Fue realizada on line por 8 hombres y 1 mujer. El resto fue presencial y al que asistieron 336 hombres y 4 mujeres. La formación en Prevención representa el 35,14% del total de asistentes a cursos.

FORMACIÓN REALIZADA PERIODO 2009																
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	39	7	51	21	0	0	37	14	275	16	12	5	64	6	324	15
METODOLOGÍA	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
A DISTANCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRESENCIAL	30	6	51	21	0	0	36	14	275	16	12	6	64	6	324	15
SEMI-PRESEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	39	7	51	21	0	0	36	14	275	16	13	6	64	6	324	15
CENTRO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VOSSLOH	0	0	0	0	0	0	0	0	70	7	0	0	0	0	0	0
EXTERNO	39	7	51	21	0	0	36	14	205	9	13	6	64	6	324	15
TOTALES	39	7	51	21	0	0	36	14	275	16	13	6	64	6	324	15
HORARIO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	8	1	40	21	0	0	15	7	125	10	11	5	64	6	324	15
FUERA J.	31	6	11	0	0	0	21	7	150	6	2	1	0	0	0	0
TOTALES	39	7	51	21	0	0	36	14	275	16	13	6	64	6	324	15

En 2009 la formación realizada alcanzó a un total de 887 personas, de las cuales 802 eran hombres (90,92%) y 85 mujeres (9,58%).

De entre esas personas, 11 realizaron la formación on line (10 hombres y 1 mujer). El resto lo realizó de manera presencial, un total de 792 hombres (90,41%) y 89 mujeres (9,59%).

Por áreas formativas tenemos:

- Calidad: 46 personas, 39 hombres y 7 mujeres (15,22%). Fue realizada de manera on line por 10 personas (9 hombres y 1 mujer). El resto, 30 hombres y 6 mujeres (5,19%) la realizó de manera presencial. La formación en Calidad representaría el 5,19% del total de asistentes.
- Gestión: 72 personas, 51 hombres y 21 mujeres (29,17%). Dicha formación se realizó de manera presencial. La formación en Gestión representa el 8,12% del total de asistentes.
- Idiomas: No se ha realizado ningún curso en 2009.
- Informática: 50 personas, 36 hombres y 14 mujeres (28%), todos los cursos fueron presenciales. La formación en Informática representa el 5,64% del total de asistentes.
- Técnica: 291 personas, 275 hombres (94,50%) y 7 mujeres (5,50%). Toda la formación fue presencial. Al igual que en 2008 fueron realizados por personal de taller. La formación Técnica representa el 32,81% del total de asistentes.
- Igualdad: Un total de 19 personas recibieron esta formación, 13 hombres (68,92%) y 6 mujeres (31,58%). De forma on line la realizó 1 hombre y el resto, 12 hombres y 6 mujeres, de manera presencial. La formación en Igualdad representa el 2,14% del total de asistentes.
- Medioambiente: 70 personas, 64 hombres (91,43%) y 4 mujeres (8,57%), de manera presencial. La formación en Medioambiente representa el 7,89% del total de asistentes.
- Prevención: Asistieron 339 personas, de ellas 324 fueron hombres (95,58%) y 15 mujeres (4,42%). Toda ella fue presencial. La formación en Prevención representa el 38,22% del total de asistentes.

FORMACIÓN REALIZADA PERIODO 2010																
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	3	0	24	4	4	0	23	5	211	16	631	104	54	1	142	4
METODOLOGIA	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	30	2
A DISTANCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRESENCIAL	3	0	23	3	4	0	23	5	211	16	628	102	54	1	89	0
SEMI-PRESEN	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	2
TOTALES	3	0	24	4	4	0	23	5	211	16	631	104	54	1	142	4
CENTRO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VOSSLOH	0	0	6	1	0	0	0	0	90	14	0	0	0	0	18	0
EXTERNO	3	0	18	3	4	0	23	5	121	2	631	104	54	1	124	4
TOTALES	3	0	24	4	4	0	23	5	211	16	631	104	54	1	142	4
HORARIO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	1	0	23	3	1	0	0	0	155	16	628	102	54	1	112	2
FUERA J.	2	0	1	1	3	0	23	5	56	0	3	2	0	0	30	2
TOTALES	3	0	24	4	4	0	23	5	211	16	631	104	54	1	142	4

Respecto al año 2010, en total fueron 1.226 las personas que asistieron a cursos de formación. De ellas 1.092 eran hombres (89,07%) y 134 mujeres (10,93%).

De forma on line fue realizada por 37 personas, de las cuales 33 eran hombres (89,19%) y 4 mujeres (10,81%).

Semi-presencial la recibieron 27 personas, 24 hombres (88,89%) y 3 mujeres (11,11%).

De manera presencial por 1.162 personas, de las cuales 1.035 eran hombres (89,07%) y 127 mujeres (10,93%).

Por áreas formativas debemos indicar:

Calidad: 3 personas, todos hombres y de manera presencial. La formación en Calidad representaría el 0,25% del total de asistentes.

Gestión: 28 personas, 24 hombres (85,71%) y 4 mujeres (14,29%). De forma semi-presencial fueron 2 personas quienes la realizaron 1 hombre y 1 mujer. Y el resto de manera presencial 23 hombres y 3 mujeres. La formación en Gestión representa el 2,28% del total de asistentes.

Idiomas: 4 personas, todas ellas hombres y de manera presencial. La formación en Idiomas representa el 0,33% del total de asistentes.

Informática: 28 personas, 23 hombres (82,14%) y 5 mujeres (17,86%), todos los cursos fueron presenciales. La formación en Informática representa el 2,28% del total de asistentes.

Técnica: 227 personas, 211 hombres (92,95%) y 16 mujeres (7,05%). Toda ella fue presencial. La formación Técnica representa el 18,52% del total de asistentes.

Igualdad: 735 personas recibieron esta formación: 631 hombres (85,85 %) y 104 mujeres (14,15%). De forma on line fue realizada por 5 personas, 3 hombres (60%) y 2 mujeres (40%) y el resto de manera presencial, de los cuales 628 eran hombres (86,03%) y 102 mujeres (13,97%). La formación en Igualdad representa el 59,95% del total de asistentes.

Medioambiente: 55 personas: 54 hombres (98,18%) y 1 mujer (1,82%) de manera presencial. La formación en Medioambiente representa el 4,49% del total de asistentes.

Prevención: Asistieron 146 personas, de entre ellas 142 fueron hombres (97,26%) y 4 mujeres (2,74%). De forma on line la efectuaron 32 personas, 30 hombres (93,75%) y 2 mujeres (6,25%). De manera semi-presencial 25 personas, 23 hombres (92%) y 2 mujeres (8%) y presencial fue realizada por 89 hombres (100%). La formación en Prevención representa el 11,91% del total de asistentes.

Es importante resaltar el gran salto en el número de asistentes a la formación en Igualdad que, de ser casi inexistente en 2008, pasa a ser minoritaria en 2009 y mayoritaria, con gran diferencia respecto de las demás, en 2010.

Ello ha sido debido, en gran medida, a la realización de los cursos de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades a la mayoría de la Plantilla.

FORMACIÓN REALIZADA PERIODO 2011																
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	11	1	3	15	2	0	9	7	74	0	1	2	17	10	146	13
METODOLOGIA	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
A DISTANCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRESENCIAL	11	1	3	15	2	0	9	7	74	0	1	2	17	10	129	13
SEMI-PRESEN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0
TOTALES	11	1	3	15	2	0	9	7	74	0	1	2	17	10	146	13
CENTRO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VOSSLOH	0	0	0	0	0	0	5	7	0	0	0	0	0	0	146	13
EXTERNO	11	1	3	15	2	0	4	0	74	0	1	2	17	10	0	0
TOTALES	11	1	3	15	2	0	9	7	74	0	1	2	17	10	146	13
HORARIO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBIENTE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	2	0	0	3	0	0	3	3	30	0	0,5	1	10	5	110	13
FUERA J.	9	1	3	12	2	0	6	4	44	0	0,5	1	7	5	36	0
TOTALES	11	1	3	15	2	0	9	7	74	0	1	2	17	10	146	13

Respecto al año 2011, en total fueron 311 las personas que asistieron a cursos de formación: De ellas 263 eran hombres (79,58%) y 48 mujeres (20,42%).

De forma on line fue realizada por 3 hombres: 100%.

Semipresencial la recibieron 14 personas, todas eran hombres 100%.

De manera presencial por 294 personas, de las cuales 246 eran hombres (83,67%) y 48 mujeres (16,33%).

Por áreas formativas debemos indicar:

Calidad: 12 personas, 11 hombres (91,67%) y 1 mujer (8,33%) de manera presencial. La formación en Calidad representaría el 3,86% del total de asistentes.

Gestión: 18 personas, 3 hombres (16,67%) y 15 mujeres (83,33%). De forma presencial. Formación en Gestión representa el 5,79% del total de asistentes.

Idiomas: 2 personas, todas ellas hombres y de manera presencial. La formación en Idiomas representa el 0,64% del total de asistentes.

Informática: 16 personas: 9 hombres (56,25%) y 7 mujeres (43,75%). Todos los cursos fueron presenciales. La formación en Informática representa el 5,14% del total de asistentes.

Técnica: 74 personas, todas ellas hombres y de manera presencial. La formación Técnica representa el 23,79% del total de asistentes.

Igualdad: 3 personas, 1 hombre 33,33% y 2 mujeres 66,67% de manera presencial. La formación en Igualdad representa el 0,96% del total de asistentes.

Medioambiente: 27 personas, 17 hombres (62,96%) y 10 mujeres (37,04%), de manera presencial. La formación en Medioambiente representa el 8,68% del total de asistentes.

Prevención: Asistieron 159 personas, de entre ellas 146 fueron hombres (91,82%) y 13 mujeres (8,18%). De forma on line la efectuaron 3 hombres (100%). De manera semi-presencial 14 hombres (100%) y presencial fue realizada por 142 personas, 129 hombres (90,85%) y 13 mujeres (9,15%). La formación en Prevención representa el 51,13% del total de asistentes.

FORMACIÓN REALIZADA PERIODO 2012																
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	10	3	4	6	22	3	20	13	100	5	0	0	29	2	164	16
METODOLOGIA	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	13	6
A DISTANCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRESENCIAL	10	3	4	5	22	3	19	13	99	5	0	0	29	2	151	10
SEMI-PRESEN	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	10	3	4	6	22	3	20	13	100	5	0	0	29	2	164	16
CENTRO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VOSSLOH	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	8	0	128	13
EXTERNO	10	3	4	6	22	3	20	13	98	5	0	0	21	2	36	3
TOTALES	10	3	4	6	22	3	20	13	100	5	0	0	29	2	164	16
HORARIO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	3	1	2	3	0	0	10	6	66	3	0	0	29	2	164	16
FUERA J.	7	2	2	3	22	3	10	7	34	2	0	0	0	0	0	0
TOTALES	10	3	4	6	22	3	20	13	100	5	0	0	29	2	164	16

Respecto al año 2012, en total fueron 397 las personas que asistieron a cursos de formación: De ellas 349 eran hombres (87,91%) y 48 mujeres (12,09%).

De forma on line fue realizada por 21 personas, de las cuales 14 eran hombres (66,67%) y 7 mujeres (33,33%).

Semipresencial la recibió 1 hombre (100%).

De manera presencial por 375 personas, de las cuales 334 eran hombres (89,07%) y 41 mujeres (10,93%).

Por áreas formativas debemos indicar:

Calidad: 13 personas, 10 hombres (76,92%) y 3 mujeres (23,08%) de manera presencial. La formación en Calidad representaría el 3,27% del total de asistentes.

Gestión:	10 personas, 4 hombres (44%) y 5 mujeres (56%) de forma presencial y 1 mujer (100%) on-line. Formación en Gestión representa el 2,52% del total de asistentes.
Idiomas:	25 personas, 22 hombres (88%) y 3 mujeres (12%) de manera presencial. La formación en Idiomas representa el 6,30% del total de asistentes.
Informática:	33 personas, 19 hombres (59%) y 13 mujeres (41%), los cursos fueron presenciales y 1 hombre (100%) on-line. La formación en Informática representa el 8,31% del total de asistentes.
Técnica:	105 personas, 99 hombres (95%) y 5 mujeres (5%) de manera presencial y 1 hombre (100%) semi-presencial. La formación Técnica representa el 26,45% del total de asistentes.
Igualdad:	No se han realizado cursos en materia de igualdad.
Medioambiente:	31 personas, 29 hombres (93,55%) y 2 mujeres (6,45%), de manera presencial. La formación en Medioambiente representa el 7,81% del total de asistentes.
Prevención:	Asistieron 180 personas, de entre ellas 164 fueron hombres (91,11%) y 16 mujeres (8,89%). De forma on line la efectuaron 13 hombres (68%) y 6 mujeres (32%). De manera presencial 151 hombres (94%) y 10 mujeres (6%). La formación en Prevención representa el 45,34% del total de asistentes

FORMACIÓN REALIZADA PERIODO 2013																
TOTAL ASIST.	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTALES	22	3	58	26	18	3	31	23	289	52	0	0	108	5	223	18
METODOLOGIA	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
ON-LINE	0	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0	0	1	16	3
A DISTANCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRESENCIAL	22	3	58	25	18	3	31	23	281	51	0	0	108	4	207	15
SEMI-PRESEN	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	22	3	58	26	18	3	31	23	289	52	0	0	108	5	223	18
CENTRO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
VOSSLOH	0	0	34	13	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	69	6
EXTERNO	22	3	24	13	18	3	31	23	282	52	0	0	108	5	154	12
TOTALES	22	3	58	26	18	3	31	23	289	52	0	0	108	5	223	18
HORARIO	CALIDAD		GESTIÓN		IDIOMAS		INFORMÁTICA		TÉCNICA		IGUALDAD		MEDIO AMBINETE		PREVENCIÓN	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
DENTRO J.	22	3	58	22	0	0	21	20	270	48	0	0	107	1	220	18
FUERA J.	0	0	0	4	18	3	10	3	19	4	0	0	1	4	3	0
TOTALES	22	3	58	26	18	3	31	23	289	52	0	0	108	5	223	18

Respecto de la formación en el año 2013, debemos significar:

De un total de 879 asistentes a cursos de formación, 749 fueron hombres (85,21%) y 130 mujeres (14,79%).

Del total, 19 hombres y 6 mujeres realizaron la formación on line.

Semi-presencial fueron 5 las personas, todas ellas eran hombres.

El resto, 849 personas asistieron a cursos presenciales: 725 hombres (85,39%) y 124 mujeres (14,61%).

Por áreas formativas encontramos:

Calidad: 25 personas, 22 son hombres (88%) y 3 mujeres (12%). La modalidad fue presencial. La formación en Calidad representaría el 2,84% de los asistentes totales.

Gestión: 84 personas, 58 hombres (69,05%) y 26 mujeres (30,95%). On-line la realizó en esta materia 1 mujer y el resto de modo presencial, 58 hombres y 25 mujeres. La formación en Gestión representa el 9,56% de los asistentes totales.

Idiomas: 21 personas, 18 hombres (85,71) y 3 mujeres (14,29), todos ellos de forma presencial. La formación en Idiomas representa el 2,39% de los asistentes totales.

Informática: 54 personas, 31 hombres (57,41%) y 23 mujeres (42,59%), todos los cursos fueron presenciales. La formación en Informática representa el 6,14% del total de asistentes.

- Técnica: 341 personas, 289 son hombres (84,75%) y 52 mujeres (15,25%). 3 hombres y 1 mujer realizaron la formación de manera on-line. 5 hombres de manera semi-presencial y el resto 281 hombres y 51 mujeres de forma presencial. La formación Técnica representa el 38,79% del total de asistentes.
- Igualdad: No se han realizado cursos en materia de igualdad.
- Medioambiente: 113 personas, 108 fueron hombres (95,58%) y 5 mujeres (4,42%) y la formación fue presencial menos 1 mujer que la realizó on-line. La formación en Medioambiente representa el 12,86% del total.
- Prevención: Asistieron 241 personas, de ellas 223 fueron hombres (92,53%) y 18 mujeres (7,47%). Fue realizada on line por 16 hombres y 3 mujeres. El resto fue presencial y al que asistieron 207 hombres y 15 mujeres. La formación en Prevención representa el 27,42% del total de asistentes a cursos.

La evolución porcentual de los asistentes a cada área de formación, respecto del total de personas asistentes de 2008 a 2013, puede verse en el siguiente cuadro, que verifica las afirmaciones antes realizadas:

ASISTENTES POR MATERIAS VS TOTAL

ÁREAS DE FORMACIÓN	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CALIDAD	8,01%	5,19%	0,25%	3,86%	3,27%	2,84%
GESTIÓN	4,80%	8,12%	2,28%	5,79%	2,52%	9,56%
IDIOMAS	0,00%	0,00%	0,33%	0,64%	6,30%	2,39%
INFORMÁTICA	10,71%	5,64%	2,28%	5,14%	8,31%	6,14%
TÉCNICA	40,24%	32,81%	18,52%	23,79%	26,45%	38,79%
IGUALDAD	0,20%	2,14%	59,95%	0,96%	0,00%	0,00%
MEDIO AMBIENTE	0,90%	7,89%	4,49%	8,68%	7,81%	12,86%
PREVENCIÓN	35,14%	38,21%	11,90%	51,13%	45,34%	27,42%

Por último la Evaluación Porcentual de la Formación de mujeres y hombres puede verse en el cuadro siguiente, en el que, claramente, se observa una tendencia al alza en el periodo 2008 a 2013, pasando del 6,11% al 14,79%.

AÑOS	TOTAL ASISTENTES	MUJERES	%	HOMBRES	%
2008	999	61	6,11%	938	93,89%
2009	887	85	9,58%	802	90,42%
2010	1.226	134	10,93%	1.092	89,07%
2011	311	48	15,43%	263	84,57%
2012	397	49	12,34%	348	87,66%
2013	879	130	14,79%	749	85,21%

En conclusión, señalar que no existe un procedimiento de selección o solicitud de las trabajadoras o los trabajadores beneficiarios como tal, sino que son las responsables y los responsables de cada área quienes determinan las necesidades de formación del personal a su cargo, sin perjuicio de que en determinadas situaciones sea la trabajadora o el trabajador el que proponga a su superior su interés en formarse en una materia en concreto. Respecto a los requisitos que deben cumplir las trabajadoras o los trabajadores para acceder a la formación y las posibles causas de exclusión en la misma, dependerán en cada caso de la acción formativa de que se trate, atendiendo siempre a criterios de imparcialidad y objetividad. La formación se ofrece atendiendo básicamente al nivel de cada empleada o empleado y a sus necesidades formativas, y como ha sido indicado con anterioridad, la Empresa no diferencia por sexos, en ningún caso, a la hora de ofertar cursos de formación para el personal.

Se mantiene informada a toda la plantilla sobre los cursos y jornadas a los que puedan acceder, publicándolos por cualquier medio que sea accesible a todo el personal, mejorando el acceso a la formación mediante la búsqueda, siempre que sea posible, de cursos on line o a distancia como formación complementaria o alternativa de la presencial.

3.4 Retribución

A la hora de analizar las políticas retributivas aplicadas en VOSSLOH debemos diferenciar entre:

3.4.1. Retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de empresa.

El sistema retributivo de este personal está integrado por los siguientes conceptos definidos en el Convenio de manera objetiva y precisa: Salario o sueldo, antigüedad, incentivos y primas que corresponden a cada Grupo Profesional y Nivel, en función del sistema de clasificación profesional y del rendimiento o mérito personal y por las gratificaciones extraordinarias.

En VOSSLOH se admite como principio que la retribución debe estar relacionada con la importancia o exigencia del trabajo, el rendimiento individual y a que la normalidad laboral sea una constante realidad. Para determinar las exigencias del trabajo con la mayor objetividad posible se aplican sistemas adecuados de calificación. Por lo que respecta al control del rendimiento se utilizan sistemas objetivos para su medición y cuando ello no es posible, se aplican sistemas apropiados de valoración de méritos personales.

Concretamente, a la hora de regular las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, se distingue entre:

i) Personal obrero.

El Convenio fija unos salarios diferenciados según el Grupo Profesional y Nivel que ostente la trabajadora o el trabajador, así como los incentivos correspondientes al personal obrero directo y las primas al indirecto, en función del grupo de trabajo y el rendimiento valorado individualmente.

ii) Personal empleado.

Los sueldos y primas para el personal administrativo, subalterno, técnico de oficina, técnico de organización y mando también quedan fijados en el Convenio, de acuerdo con Grupo Profesional y Nivel ostentados por las trabajadoras o los trabajadores y sus méritos alcanzados.

En ambos casos, el importe del sueldo se encuentra clara y objetivamente determinado, según el grupo y nivel profesional, con la única diferencia de que las primas del personal obrero atienden al grupo de trabajo y al rendimiento individual y las del personal empleado a los niveles y méritos logrados.

Existe un plus de traductores/as cuya cuantía queda diferenciada en dos categorías: Plus de Traductor/a “A” y Plus de Traductor/a “B”. Este plus sólo tiene en la actualidad como beneficiarias a mujeres perceptoras del mismo.

Se establece un incremento adicional, variable, para los años 2013 y 2014, condicionado a la existencia de Beneficios en la Compañía. Se abonará mediante una paga anual, abonable una sola vez y no consolidable en Tablas Salariales, la cantidad equivalente, como máximo, al diferencial existente entre el IPC Real + 1% de cada año y el porcentaje de incremento aplicado en el mismo año.

El cálculo del importe a percibir, si procede, se efectuará teniendo en cuenta:

- 25% del diferencial, por haber existido beneficios, sin ningún otro condicionamiento.
- 45% del diferencial, si se alcanzan los niveles de productividad establecidos en la “Tabla 2 – Índice General de Productividad” adjunta.
- 15% caso de que el índice de absentismo se encuentre en los porcentajes establecidos en la “Tabla 3 – Coeficiente de Actividad (absentismo)” adjunta.
- 15% según evaluación de conceptos de mejora (Orden y limpieza del Puesto de Trabajo, de naves, colaboración, cuidado de herramientas, etc.) en función del baremo de valoración que se acuerde.

Otras retribuciones a considerar son las siguientes:

I) Domingos fiestas y permisos retribuidos.

Para el personal obrero, estos días se abonan a razón de salarios de Convenio, más los quinquenios que correspondan en cada caso.

Para el personal empleado, el sueldo mensual del Convenio, más los quinquenios, dividido por 30, será el importe diario para el abono de los permisos que tengan el carácter de retribuidos.

II) Quinquenios.

De acuerdo con los importes fijados en las tablas salariales, el quinquenio del personal obrero se abonará por 425 días, es decir, por los 365 días naturales del año y por 60 días de pagas extraordinarias.

Los quinquenios del personal empleado se abonarán en cada una de las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

El importe del quinquenio depende del grupo y nivel profesional de la trabajadora o del trabajador

III) Pagas extraordinarias.

Se pagarán al personal obrero por este concepto 60 días al año de los jornales pactados, más los quinquenios que correspondan, del siguiente modo: 30 días en julio y 30 días en Diciembre.

Al personal empleado por este concepto se abonan dos pagas de los sueldos pactados según categoría, más los quinquenios correspondientes. Se paga: Una mensualidad en julio y otra en diciembre.

IV) Gratificación especial festividad de San José.

Con la misma cuantía para todas las categorías profesionales, se abona una gratificación anual coincidiendo con la festividad de San José.

- V) Horas extraordinarias, aunque en la actualidad no se realizan, existen en el Convenio tablas que fijan el importe de las mismas, atendiendo al Grupo Profesional y Nivel de la trabajadora o del trabajador.
- VI) Plus de desplazamiento a Albuixech: Quienes tienen derecho al mismo, lo perciben también diferenciado su importe en función del grupo y nivel profesional.
- VII) Asimismo, cabe citar el resto de gratificaciones y pluses, que con la misma cuantía se abonan a toda trabajadora o a todo trabajador merecedora o merecedor de los mismos, con independencia de su grupo y nivel profesional y su tipo de contrato:
1. Horas artículo 13 del Convenio de empresa (con importe distinto para días normales y festivos).
 2. Horas de formación.
 3. Triple turno.
 4. Turno temporal.
 5. Ayuda escolar para matrículas, libros, etc. por año e hija o hijo a todo el personal que acredite tener hijos/hijas de 3 a 24 años inclusive, cuando éstos no se hayan incorporado al mercado de trabajo.
 6. Discapacitadas o Discapacitados. A todo/a productor/a que tenga una hija discapacitada o un hijo discapacitado.
 7. Dieta entera, media dieta y salida de factoría.
 8. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
 9. Plus de nocturnidad.
 10. Polivalencia, que será percibido por las trabajadoras o los trabajadores que la tengan reconocida mientras dure el desarrollo de las funciones propias de la profesión secundaria.
 11. Homologación 1G, 2G, 3G Y 4G.
 12. Equilibrado de cargas.
 13. Plus de transporte.

La Empresa, además tiene concertado un seguro de vida para todo el personal, tanto para el incluido en el ámbito de aplicación del Convenio como el que se encuentra fuera del mismo.

Además existe la posibilidad de concesión de préstamos personales a las trabajadoras o los trabajadores sin diferenciación por sexos a la hora de concederlos.

La Empresa tiene una política retributiva transparente, las tablas salariales se publican y tiene conocimiento de las mismas toda la plantilla.

Para concluir con las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, señalar que las retribuciones son iguales sin diferenciar entre hombres y mujeres, la banda salarial es de posición, sin existir ningún tipo de mejoras voluntarias que puedan resultar motivo de diferenciación por razón de sexo.

3.4.2. Retribuciones del personal excluido del ámbito de aplicación del Convenio.

Existe un sistema particular que regula las retribuciones de este personal, ya sean hombres o mujeres, que es el siguiente:

Se pacta un sueldo entre la trabajadora o el trabajador y el Director de RRHH al entrar en este colectivo. El mencionado sueldo se fija atendiendo a los siguientes criterios:

Valoración del puesto a ocupar.
Experiencia.
Formación.
Cualidades de la candidata o del candidato
Equidad salarial interna

Los incrementos retributivos anuales se realizan teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- I) Evaluación del desempeño, llevada a cabo por la superiora o el superior jerárquico de la trabajadora o del trabajador.
- II) Potencial. En este criterio se utiliza la técnica del ranqueo, que consiste en una evaluación realizada por clientes internos, por jefas-jefes y compañeras-compañeros. En definitiva, se trata de ver cómo se valora a la persona por los demás.
- III) Posición salarial, que determina la posición de su sueldo actual en relación con la banda salarial del puesto ocupado.

De la combinación de las valoraciones de los tres factores y la ponderación de cada uno de ellos sobre el total, se determina el porcentaje de incremento individual aplicable.

Además del sueldo que acabamos de exponer existe un importe variable, que es por puesto de trabajo. El bono máximo es igual para todas las trabajadoras o todos los trabajadores de cada posición. Este importe variable está condicionado a la obtención de beneficios de la compañía y a la consecución de los objetivos generales y personales.

En definitiva, se observa que se aplican unas políticas retributivas objetivas, por utilizarse los criterios de evaluación del desempeño, potencial y posición salarial. Es un sistema justo, pues se paga al personal dependiendo del tipo de puesto de trabajo que ocupa y cuando se contrata a alguien, se intenta conjugar el sueldo que se le va a pagar con el del resto de compañeras o compañeros ya contratadas o contratados que pertenezcan a su mismo nivel. En base a todo ello, cabe afirmar que no existen distinciones entre hombres y mujeres, sino que las diferencias salariales responden a criterios lógicos como ya ha sido indicado.

Para finalizar el área de retribuciones, cabe señalar que las políticas retributivas en VOSSLOH responden a criterios justos y objetivos. El posible trato diferenciado de personas del mismo nivel se justifica por las circunstancias expuestas, en tanto que la diferencia en el tratamiento atiende a una razón objetiva y justificada, lo cual excluye la posible apreciación de discriminación, ya que ante situaciones distintas, caben tratamientos no iguales. En este sentido, se ha pronunciado la jurisprudencia constitucional en relación al principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, proclamando que no es contrario al principio de igualdad el trato desigual con fundamento objetivo y razonable (STC 177/1993, de 31 de mayo). Por todo lo anterior, cabe concluir que existe una igualdad retributiva en el seno de la Empresa.

Durante el primer trimestre de 2013 se analizaron por la Comisión de Igualdad los distintos conceptos retributivos, concluyéndose que estos son objetivos sin que existan conceptos retributivos arbitrarios o discriminatorios.

Las diferencias salariales existentes entre trabajadoras y trabajadores del ámbito de Convenio, obedecen exclusivamente al concepto de Antigüedad. El resto de pluses corresponden al puesto de trabajo o condiciones de trabajo, sin distinción de sexo. Las del colectivo Fuera de Convenio, según criterios objetivos de la política retributiva de personal FC expresados anteriormente.

Al no haberse detectado diferencias salariales que no sean fruto de causas objetivas, no procede adoptar acciones para modificar la situación actual.

3.5 Salud Laboral

La Empresa dispone de un servicio de prevención propio, que cuenta con dos especialidades: Seguridad y Ergonomía. Las otras dos especialidades son contratadas de manera externa: Higiene y Vigilancia de la Salud.

El Convenio prevé la existencia en el seno de la empresa de un Comité de Salud y las delegadas o los delegados sindicales podrán formar parte del mismo. La constitución de este Comité de Seguridad y Salud es obligatoria en virtud del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa que establece de manera específica cuáles son sus funciones.

Las delegadas o los delegados de prevención desarrollan sus funciones conforme a los derechos y obligaciones que legalmente les corresponden, participando de manera directa en aquellas establecidas expresamente por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por el Plan de Prevención existente en la Empresa.

La Empresa, como ha sido indicado, cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cuyo análisis cabe indicar que:

En primer lugar, contiene una introducción en la que se identifica la empresa, la actividad de la misma, sus locales e instalaciones, así como el proceso productivo.

En segundo lugar, el Plan establece una política preventiva en materia de riesgos laborales en virtud de la cual VOSSLOH asume la obligación para sus empleadas, empleados, clientes, proveedores y las comunidades en las que opera, de facilitar un lugar de trabajo seguro, suministrar productos seguros, minimizar el impacto ambiental de sus actividades y proteger sus activos industriales y comerciales. A tales efectos el Plan de Prevención considera como aspecto ineludible el cumplimiento de la Ley y normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales para lo que establece una serie de directrices entre las que cabe destacar el hecho de gestionar con óptima seguridad los procesos productivos, asegurando la integración de la prevención en todos los estamentos de la Empresa con el fin de evitar los riesgos que pudieran derivar de los mencionados procesos.

En tercer lugar, el mencionado Plan fija una estructura organizativa. De acuerdo con la misma establece las responsabilidades correspondientes a dirección, a línea de mando, a mandos intermedios, a trabajadoras o trabajadores, a delegadas o delegados de prevención, a las trabajadoras designadas o los trabajadores designados, al Comité de Seguridad y Salud y al Servicio de Prevención. Y a continuación, atiende a la organización preventiva fijándole como objetivo el logro de la implantación de la prevención a todos los niveles jerárquicos del organigrama, comenzando por el ápice estratégico y acabando por el núcleo operativo y describe la organización preventiva pretendida por la Empresa desglosándola según las funciones y procedimientos a seguir por los diferentes órganos preventivos de la Empresa.

Por último, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales establece un listado de procedimientos e instrucciones a seguir en VOSSLOH, de los cuales conviene destacar el procedimiento de protección del personal especialmente sensible y menores de edad y principalmente, el procedimiento de protección de mujeres embarazadas o en período de lactancia.

El primero de ellos tiene como objetivo adoptar las medidas preventivas destinadas a la protección de trabajadoras o trabajadores menores de 18 años y de trabajadoras o trabajadores sensibles o con algún tipo de incapacidad. Por lo que respecta al segundo procedimiento tiene como objetivo adoptar las medidas preventivas necesarias para proteger a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, facilitando las posibilidades de adaptación o cambio en las condiciones de trabajo, o en su defecto, las posibles alternativas de modo que no entrañen riesgo alguno en las condiciones de desarrollo del trabajo. Con ello, se observa que el sexo es una variable tenida en cuenta en la elaboración y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En conclusión, cabe señalar que de la información disponible en la Empresa se desprende que el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales es conforme a la normativa legal, donde se prevé que tanto evaluaciones, información y formación, así como vigilancia de la salud, entrega de equipos de protección individual (EPI's) previstos en el Convenio, debe adecuarse a las condiciones de cada trabajadora o trabajador.

Con motivo de la implantación del Plan de Igualdad se ha realizado un nuevo Procedimiento de Protección de Mujeres Embarazadas o en Periodo de Lactancia, así como protección al personal especialmente sensible y menores de edad.

Se ha elaborado un documento Anexo al protocolo de examen de salud de las mujeres para que, en el momento de realizar el examen de salud, en caso de ocupar determinados puestos de trabajo se les requiera información relativa a su situación de embarazo o lactancia, para analizar, en su caso, la conveniencia o no de un posible cambio de puesto de trabajo.

Igualmente, se ha elaborado una Relación de Puestos No Aptos o con Restricciones para Mujeres Embarazadas o en Periodo de Lactancia, los cuales han sido incluidos en la Evaluación de Riesgos de la Empresa.

Con la finalidad de garantizar las condiciones de seguridad en relación con la función reproductora y, en especial, con las trabajadoras que se encuentren en periodo de embarazo o lactancia, se han analizado las Fichas de Seguridad de los productos químicos utilizados. Únicamente se han detectado productos perjudiciales de posible riesgo durante el embarazo y de efectos adversos para el feto, en el Taller de Pintura, en el cual no trabaja ninguna mujer.

Se realizan mediciones de humos metálicos de soldadura en aquellos puestos ocupados por mujeres, independientemente de los plazos marcados por la normativa en función del riesgo higiénico existente.

Para potenciar el diseño de programas de promoción de salud, prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer, se ha distribuido a la totalidad de empleadas un documento informativo relacionado con la prevención del cáncer de mama, de cuello de útero, información sobre la menopausia y para la prevención de la osteoporosis.

Se dispone de un documento sobre prácticas ergonómicas y riesgos por adopción de posturas inadecuadas tanto en puesto de trabajo de oficina como de taller, especificando las limitaciones para trabajadoras embarazadas.

Finalmente se distribuyó a la totalidad de las mujeres que componían la Plantilla, vía e_mail a quienes disponen de correo electrónico (personal Oficinas) y en copia impresa a aquellas que no disponen del mismo (empleadas Taller), de un Cuaderno de Autoexploración Mamaria, como apoyo a los programas preventivos en esta materia.

3.6 Comunicación y lenguaje no sexista

En materia de comunicación, en el seno de la Empresa podemos distinguir entre (I) Comunicación interna, en la que el interlocutor habitual es el Departamento de Recursos Humanos, y concretamente se responsabiliza de la misma la Dirección del departamento y se gestiona por el Responsable de Organización y Desarrollo, ayudado por personal administrativo, y (II) Comunicación externa, que es responsabilidad del Área de Comunicación y Marketing; además la Empresa tiene contratado un gabinete externo que se encarga de dicha comunicación. Los destinatarios de esta comunicación externa son las empresas clientes y terceros en general.

En concreto, respecto a la comunicación interna, ésta tiene como destinatarios a las trabajadoras o los trabajadores de VOSSLOH, desarrollándose principalmente a través de los siguientes medios:

- I) Publicación en tabloneros de anuncios de la Empresa, instalados por todas las áreas del centro de trabajo, tanto en talleres como en oficina. Para ello se utilizan formatos de impresos como “Al día”.
- II) Comunicados internos, a través de cartas y notificaciones.
- III) Correo electrónico (Lotus Notes).
- IV) Notas en el salvapantallas.
- V) Folletos de interés para toda la plantilla adjuntados a la hoja de la nómina.
- VI) Reuniones internas de comunicación.
- VII) Carteles indicativos sobre las medidas a seguir en materia de prevención y salud laboral.
- VIII) Planes de acogida.

Respecto al contenido y uso de dichas comunicaciones, cabe destacar que:

- I) El contenido de los carteles del área de prevención y salud laboral tienen que ver con la normativa aplicable en esta materia.
- II) El resto de comunicaciones tiene los siguientes usos principalmente:
 - a. Comunicar las nuevas incorporaciones.
 - b. Ascensos.
 - c. Cambios de secciones homogéneas.
 - d. Reuniones.
 - e. Cambios de horarios laborales.
 - f. Horario servicios médicos.
 - g. Menú del comedor de Empresa.
 - h. Defunciones del personal.
 - i. Cambios organizativos.
 - j. Convocatorias de examen.
 - k. Precios de dietas y kilometrajes.
 - l. Servicio de autobuses.
 - m. Cualquier novedad que afecte a la plantilla en su conjunto.

Por último, conviene destacar en el área que analizamos, que el sistema de carteles publicitarios, señalizaciones y símbolos utilizados en la Empresa, distingue entre mujeres y hombres de manera respetuosa y no discriminatoria. Esta materia es responsabilidad del personal encargado de prevención y salud laboral, así como de mantenimiento.

Existe la prohibición expresa de colocar carteles, pósters, calendarios, etc. que muestren imágenes ofensivas o estereotipadas y la retirada de los que pudiesen existir en todas las áreas de la Empresa.

Con el objetivo de cuidar el estilo y contenido del lenguaje, se han revisado y analizado todas las comunicaciones publicadas, verificando que no se utiliza un lenguaje sexista ni discriminatorio y no se utiliza mención alguna relacionada con roles o estereotipos.

Existe la prohibición expresa de colocar carteles, pósters, calendarios, etc. y la retirada de los que pudiesen existir.

Para fomentar el uso de un lenguaje adecuado, se elaboró una “Guía de Comunicación y Lenguaje No Sexista”, que fue distribuida por e_mail y en soporte impreso a quienes no disponen de correo electrónico.

Se elaboran las Tablas Salariales del Convenio utilizando un lenguaje que tenga en cuenta a ambos sexos, en la denominación de los diferentes niveles y grupos profesionales.

Los recibos de salarios se han adecuado, diferenciando entre ambos sexos los Grupos y Niveles Profesionales.

Se ha realizado una carga en nuestro sistema informático SAP, con los niveles, grupos profesionales y oficios que existen en la empresa, teniendo en cuenta ambos sexos.

Para cuidar el estilo y contenido del lenguaje, se requiere a los proveedores de Cursos de Formación, la utilización de un lenguaje no sexista y no discriminatorio en la impartición de los cursos para los cuales sean contratados.

Por último, con el fin de permitir la propuesta y participación de los trabajadores y las trabajadoras en la optimización y mejora del Plan de Igualdad, se publicó en todos los tableros de anuncios, así como en el salvapantallas, nota solicitando que aportaran las sugerencias que consideraran oportunas.

3.7 Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

De la información disponible en la Empresa se desprende que no existen situaciones de discriminación sexual, ni acoso sexual o por razón de sexo, ni ha habido ningún tipo de reclamación o denuncia ante los representantes de las trabajadoras o los trabajadores de la Empresa, ni ante la Dirección de la Empresa, ni ante la Inspección de Trabajo ni la jurisdicción social por motivos relacionados con este asunto.

No obstante lo expuesto, junto a la nómina del mes de Septiembre de 2009, se distribuyó al 100% de la Plantilla, junto al Plan de Igualdad, el “Protocolo de Actuación en material de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo”, para general conocimiento.

Para asegurar la garantía de urgencia y confidencialidad del Protocolo de Actuación en material de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, junto a la nómina de Junio 2010, fue distribuido al 100% de la Plantilla el documento denominado “Garantías en la aplicación del Protocolo de Actuación en material de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo”.

Para prevenir las situaciones de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, se planificaron acciones de formación/información a Mandos y Empleados, la cual fue realizada en el 4º Trimestre de 2010, impartida por FUNDACIÓN FLORIDA. La asistencia total fue de 45 personas 19 Mandos y 26 No Mandos. Del colectivo de Mandos 3 eran mujeres y 16 hombres y del de No Mandos 10 mujeres y 16 hombres.

Estas acciones de formación/información fueron suspendidas por razones presupuestarias y de carga de trabajo en la Factoría, por lo que a todas aquellas personas de la plantilla que no recibieron el curso de formación sobre sensibilización frente al acoso sexual y por razón de sexo, se les distribuyó un documento informativo sobre esta materia.

En estas acciones, se transmitió al alumnado la implicación de la jerarquía de la empresa en las actuaciones necesarias para la prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.

La Empresa ha difundido en los tabloneros de anuncios la información de que la dirección de la empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3.8 Otras cuestiones

De la información facilitada por la Empresa se desprende que no existe ni han existido en los últimos años conflictos derivados o motivados por una posible situación o tratamiento discriminatorio, ni ningún tipo de extinción de contratos de trabajo relacionados con esta causa.

Asimismo, tampoco se ha producido, según la información que posee la Empresa, ceses voluntarios de trabajadoras o trabajadores motivados por la imposibilidad de compaginar el trabajo y la atención de responsabilidades familiares, únicamente como se han expuesto en otros apartados, una excedencia de un mes para el cuidado de hijos/hijas menores.

Por último, no consta la existencia de imposición de sanciones, actas o denuncias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por causas relacionadas con actitudes o comportamientos discriminatorios.

Con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en la elaboración de informes, se han desagregado los datos de los mismos por sexo, lo cual nos permite un mejor conocimiento de la composición de las diferentes informaciones (Grupos y Niveles Profesionales, Puestos, Funciones, Tipo Contratos, Tipos de Jornada, Formación, Ascensos, etc.)

Para fomentar la concienciación de la plantilla frente a la violencia de género, se difunde a través de los tabloneros de anuncios campañas al efecto.

Para concienciar a la plantilla, se realizan campañas anualmente, para reforzar las institucionales del Día Internacional de la Mujer Trabajadora.