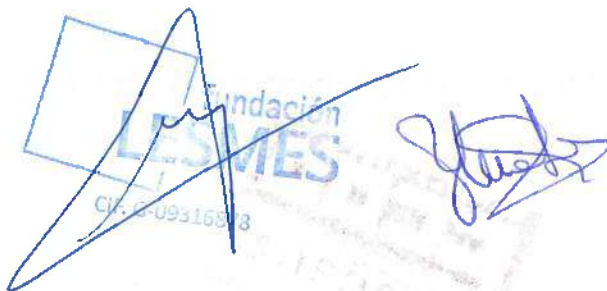


# PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN FUNDACIÓN LESMES

2022-2026



## Índice

1. **Objetivo.**
2. **Declaración de principios.**
3. **Contexto**
4. **Determinación de las partes que lo conciertan**
5. **Ámbito personal, territorial y temporal**
6. **Informe del diagnóstico**
7. **Resultados de la auditoría retributiva**
8. **Medidas de igualdad y conciliación implantadas:**
  - Igualdad de acceso.
  - Prevención del acoso.
  - Respeto a los derechos humanos.
  - Protección especial ante despido de personas con discapacidad.
  - Comunicación transparente.
  - Lenguaje inclusivo.
  - Cultura empresarial.
  - Medidas dirigidas a toda la plantilla.
  - Ampliación y mejora de derechos.
  - Eliminar discriminaciones salariales y de promoción.
  - Pacto de flexibilidad laboral y control horario.
  - Intervalo flexible para la entrada y la salida.
  - Las horas extras deben estar previamente autorizadas.
  - Formación interna dentro de la jornada laboral.
  - Preacuerdo de horarios de reunión.
  - Asesoría de conciliación de vida personal y laboral.
  - Asegurar que las responsabilidades familiares no son un freno en el desarrollo profesional de mujeres u hombres.
  - Reserva del puesto.
  - Disponibilidad de todas las novedades en el momento de la reincorporación.
  - Mantenimiento del derecho a todos los beneficios sociales.
  - Fomentar el uso de medidas de conciliación por los hombres.
  - Flexibilización de la trayectoria laboral.
  - Elaboración y difusión del presente plan.
9. **Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad, medidas y plazo de ejecución**
10. **Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento, y evaluación**
11. **Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias**





### 1- Objetivo

El presente Plan tiene por objetivo plasmar las medidas para asegurar la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores de Fundación Lesmes, sus empresas de Inserción (Ceislabor SL, GRM EI SL, Reusad EI SL), empresas participadas (Morcillas la Paloma de Burgos S.L (CEE) y Educabur SL) y Asociación Ceis. En él se recogen las medidas que se están llevando a cabo y aquellas que se van a implementar de forma inminente. Se diseña el mismo para resumir dichas medidas y ponerlas en conocimiento de todas las trabajadoras y trabajadores, asegurando el acceso a las mismas en igualdad de oportunidades.

### 2- Declaración de principios

Fundación Lesmes nace buscando la integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, ofreciendo apoyo individualizado de calidad para personas en situación de dificultad personal o familiar. Es por ello consciente desde sus orígenes de la importancia del capital humano que trabaja en ella. Fundación Lesmes se define como una organización de personas para las personas, vertebrada en distintos programas y centros, pero sin perder de vista su objetivo central: la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

Cuestiones como la atención individualizada, la igualdad de oportunidades y la conciliación son para la Fundación, por tanto, pilares fundamentales. Se parte de personas con situaciones concretas para buscar su inserción sociolaboral desde sus cualidades, capacidades y potencialidades evitando toda discriminación por sexo, origen o circunstancias socio-familiares.

Fundación Lesmes busca a través de este documento reforzar su compromiso de respeto y garantía de la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el presente y en el futuro de todas las trabajadoras y los trabajadores de Fundación Lesmes en igualdad de oportunidades.

### 3- Contexto

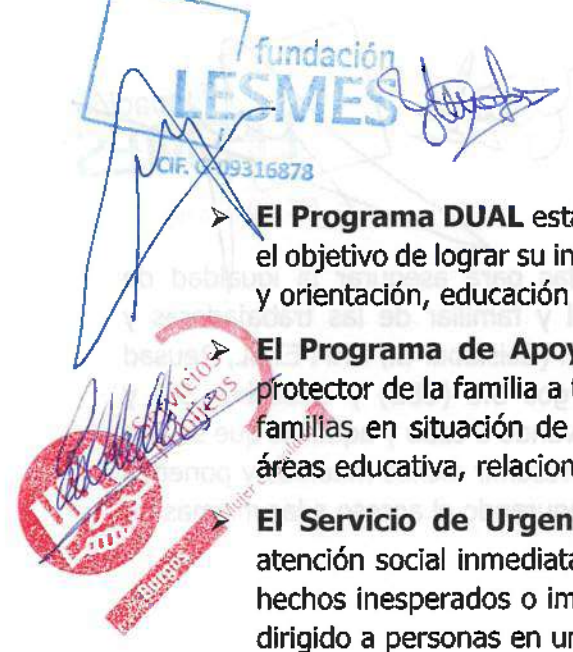
Fundación Lesmes es una institución aconfesional e independiente, sin ánimo de lucro, clasificada como benéfico-asistencial. La finalidad de Fundación Lesmes es la integración sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión social.

Fue constituida en Burgos en 1996, con la intención de desarrollar diferentes proyectos de inserción. Su Patronato está compuesto por el Ayuntamiento de Burgos, la Diputación Provincial de Burgos, la Junta de Castilla y León y la Confederación de Asociaciones Empresariales, junto con algunos representantes de sus socios fundadores.

Nace en el seno del Centro de Integración Social (CEIS), creado en 1987 para prestar diferentes servicios a personas "sin hogar".

#### **La Fundación está constituida por los siguientes programas y actividades:**

- **El CEIS como Centro de Integración Social** tiene por colectivo las personas "sin hogar" y por objetivo conseguir su integración social, cubriendo las necesidades básicas de las personas durante el proceso: alojamiento, alimentación, etc. El CEIS busca fomentar la autonomía personal y el desarrollo de estas habilidades abordando todas las áreas de la persona (psicológica, social, familiar, cultural, laboral, etc.). El programa cuenta con centro de residencia, pisos tutelados, entrenamiento laboral y voluntariado.

- 
- **El Programa DUAL** está dirigido a familias que habitan en chabolas o infraviviendas con el objetivo de lograr su integración social y laboral. Cuenta con los servicios de información y orientación, educación familiar y acceso a vivienda (realojo).
  - **El Programa de Apoyo a Familias (PAF)** tiene como finalidad afianzar el papel protector de la familia a través de la prestación de un apoyo profesional multidisciplinar a familias en situación de especial dificultad, con el fin de mejorar su desempeño en las áreas educativa, relacional y de autocuidado, promoviendo su autonomía y bienestar.
  - **El Servicio de Urgencias Sociales (SUS)** consiste fundamentalmente en prestar atención social inmediata en situaciones de crisis y desprotección social, provocadas por hechos inesperados o imprevisibles y posterior derivación a los recursos oportunos. Está dirigido a personas en una situación de crisis con el objetivo de prestar ayuda inmediata.
  - **El Centro de Formación y Empleo (CEFE)** está dirigido a colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral con el objetivo de lograr su integración social y laboral. Ofrece servicios de formación y orientación para el empleo y el autoempleo. Se incluyen algunas acciones específicamente dirigidas a mujeres en riesgo.
  - **Las Empresas de Inserción** participadas de Fundación Lesmes combaten por su parte la exclusión desde el propio corazón del sistema económico, siendo el empleo medio y fin de forma simultánea. El objetivo último es la salida hacia empresas ordinarias. Estas empresas de inserción son: **CEISLABUR S.L.** con actividad económica en Obras-Reformas y Lavandería Industrial, **GRM E.I. S.L.** con actividad económica en Servicios Medioambientales, y **REUSAD E.I. S.L.** con actividad económica en Limpiezas, Hostelería y Fabricación de Morcillas de Burgos.
  - Otras empresas participadas: **Morcillas La Paloma de Burgos S.L.** como Centro Especial de Empleo y **EDUCABUR**, una empresa de carácter social que presta servicios educativos, de ocio y tiempo libre, sensibilización, gestión y asesoramiento.

Además, Fundación Lesmes tiene una estrecha relación con la **Asociación CEIS** como asociación vinculada que presta servicios auxiliares de inserción sociolaboral. La Asociación CEIS, como asociación vinculada a Fundación, se adhiere a las medidas, procedimientos y guías descritos en el presente plan, en la misma medida que las empresas participadas de la Fundación.

#### 4- Determinación de las partes que lo conciertan

El 26/03/19 se reúne por primera vez la Comisión de Igualdad de Fundación Lesmes, el 15/05/19 se constituye formalmente la comisión con representación voluntaria de todos los programas o empresas de inserción de la Fundación Lesmes y el 18/06/19 se aprueba en el Patronato de la Fundación la implantación de un Plan de Igualdad de Género y de no discriminación en la Fundación y sus empresas para el año 2020.

Esta comisión se integra dentro de las diferentes comisiones de la entidad y pasa a funcionar de la misma manera. Cada miembro traslada a las reuniones de su equipo la labor realizada por la comisión, así como la información y formación relacionada, de manera bidireccional.

El 03/05/21 se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades formada por representantes de la entidad y de los sindicatos más representativos (UGT y CCOO) para la negociación, aprobación y seguimiento del Plan de Igualdad, contando con el apoyo de las

personas asesoras necesarias. Esta comisión es paritaria compuesta por 4 personas (2 representantes de la entidad y 2 representantes de la parte sindical)

## 5.- Ámbito personal, territorial y temporal

Personal: Todas las personas trabajadoras de Fundación Lesmes y sus empresas

Territorial: Burgos, Palencia y Valladolid

Temporal: Desde el 17/02/2022 al 16/02/2026

## 6.- Informe del diagnóstico

### a) Igualdad

Ver documento Anexo Diagnóstico cuantitativo y cualitativo del 2020-2021

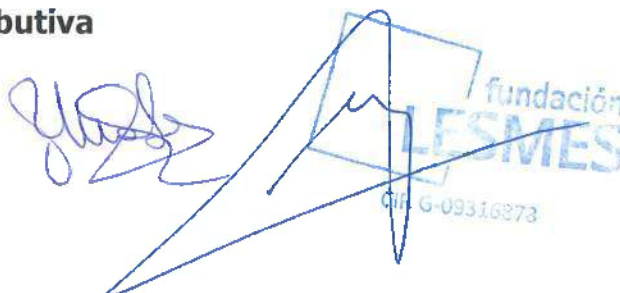
### b) Conciliación

En cuanto a la conciliación, el resultado de su diagnóstico de 2019 es que Fundación Lesmes presenta a nivel aplicado muchas más medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las que se recogen por escrito. Por ello, la recomendación del diagnóstico realizado a través de la herramienta de autodiagnóstico de la Fundación Mujeres es que se incorpore la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico en los documentos estratégicos de la Fundación Lesmes.

Es necesario afianzar la conciliación, como principio básico y de progreso de la entidad, recogiendo y formalizando el compromiso con la misma a través de documentos estratégicos y de gestión de recursos humanos. Es un objetivo fundamental de esta entidad abordar los asuntos relacionados con la estrategia de conciliación en las negociaciones o acuerdos empresariales, recogiendo por escrito el compromiso de la empresa de facilitar, a través de medidas concretas, la posibilidad de equilibrar el tiempo de trabajo con las responsabilidades familiares y sociales, eliminando los estereotipos de género.

Para dar respuesta a todos estos aspectos, se crea el presente Plan de Igualdad y Conciliación con sus correspondientes medidas, buscando su difusión a toda la plantilla para asegurar el acceso a dichas medidas en igualdad de oportunidades a todas las personas que trabajan en Fundación Lesmes, así como a las futuras incorporaciones, de modo que éstas puedan conocerlas y disfrutarlas desde el inicio de su relación laboral con la entidad.

## 7.- Resultados de la auditoría retributiva



# 1. AUDITORIA RETRIBUTIVA

## FUNDACION LESMES

**Fundación Lesmes** es una empresa perteneciente al sector de Acción e Intervención Social, donde en el año 2020 han desarrollado sus funciones 75 trabajadores, algunos con varios contratos de trabajo dentro del mismo año, lo que nos hace tener un acumulado de 119 registros, de esta misma información obtenemos que es una empresa con una alta temporalidad ya que del total de registros, el 67% se corresponden con contratos temporales.

- Para la clasificación por grupos profesionales, podemos encuadrar a los trabajadores en 5 grupos, (ajustándonos a los criterios establecidos en el convenio Colectivo), no existiendo representación femenina en los siguientes en los grupos 1 y 5:

**-Grupo 01** (gerencia)

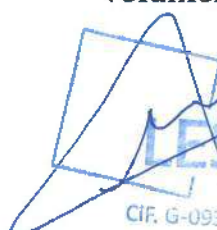
**-Grupo 02** (Trabajador/a Social, Educador/a Social, Prospector/a de empleo, Insertor/a Laboral, Psicólogo/a, Economista, Educador/a familiar y Gestor/a- Administrador/a).

**-Grupo 03** (Profesor/a)

**-Grupo 04** (Monitor/a)

**-Grupo 05** (Celadores y Operarios de Mantenimiento)

- En la clasificación de puesto-escala en la empresa, se han establecido 15 puestos en la empresa, dentro de los cuales el puesto que equipara mayor volumen de trabajadores es el 11 (profesor/a) y no existiendo representación

  
Fundación  
**LESMES**  
CIF. G-09316878

  
enseñanza  
C/ San Pablo 9, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
Servicios  
Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

de alguno de los sexos en los siguientes grupos profesionales (1, 2, 3, 6, 7, 9, 10, 14 y 15) no pudiendo por tanto realizar un criterio de comparación.

**-Escala 01 (Director)**

**-Escala 02 (Economista; Psicólogo/a-Coordinador/a)**

**-Escala 03 (Psicólogo/a 1)**

**-Escala 04 (Educador/a Social 3, Orientador/a Laboral 3, Trabajador/a Social 2)**

**-Escala 05 (Educador/a Social 3)**

**-Escala 06 (Educador/a Social 2, Prospector/a Empleo 1)**

**-Escala 07 (Educador/a familiar 1)**

**-Escala 08 (Educador/a Social, Insertor/a Laboral, Orientador/a Laboral 2, Prospector/a Empleo, Psicólogo/a, Trabajador/a Social 1)**

**-Escala 09 (Orientador/a Laboral 1)**

**-Escala 10 (Educador/a familiar; Educador/a Social; Gestor/a Administrador/a; Orientador/a Laboral; Trabajador/a Social)**

**-Escala 11 (Profesor/a 1)**

**-Escala 12 (Profesor/a)**

**-Escala 13 (Monitor/a)**

**-Escala 14 (Celador/a)**

**-Escala 15 (Operario/a de mantenimiento)**



# I. CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES

## 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

### • DATOS GENERALES:

En la comparación Hombre-Mujer de todos los registros se observa que únicamente las diferencias vienen representadas en los siguientes complementos:

| DIFERENCIA | COMPL. SALARIAL |             |             |             |             |             |             |             | COMPL. EXTRASALARIAL |             |
|------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|
|            | IT              |             | COMP. IT    |             | P.P VAC     |             | AJUSTE      |             | INDEM. FIN CONTRATO  |             |
|            | Prom. Efec.     | Prom. Equi. | Prom. Efec. | Prom. Equi. | Prom. Efec. | Prom. Equi. | Prom. Efec. | Prom. Equi. | Prom. Efec.          | Prom. Equi. |
|            | 26%             | -6%         | -42%        | -75%        | 64%         | 41%         | 61%         | 10%         | 40%                  | -69%        |

Tras el ajuste de la equiparación en los complementos vemos que las diferencias se reducen en casi todos, incluso llegando a no tener relevancia en IT y en el Ajuste de salario.

La diferencia en los complementos de Prorrata de Paga de vacaciones e Indemnización de Fin de Contrato se debe al mayor porcentaje de temporalidad en los contratos femeninos, siendo únicamente estos complementos percibidos tras la finalización de un contrato temporal.

  
Fundación  
**LESMES**  
CIF. G-09316878

  
CCOP  
**enseñanza**  
3  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
IUT  
**Servicios Públicos**  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

Para el **Complemento de IT** podemos argumentar que aunque inicialmente el porcentaje es más bajo (42%), tras la equiparación temporal dicho porcentaje aumenta, ya que al existir más mujeres que son complementadas la diferencia se ve aumentada, ya que con la equiparación se amplía el % de tiempo que las mujeres cobrarían dicho complemento. (Aunque esta situación no es real).

## • **COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:**

### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación femenina en dicho grupo.

### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

| GRUPO 02   | PROMEDIO EFECTIVO |             |                     |             |     |           |              |                |              |
|------------|-------------------|-------------|---------------------|-------------|-----|-----------|--------------|----------------|--------------|
|            | Salario Base      | Compl Perso | C. Exp. Profesional | P. P. Extra | IT  | Compl. IT | Total Compl. | Salario Efect. | Retrib Total |
| DIFERENCIA | 33%               | 32%         | 51%                 | 35%         | 66% | 37%       | 40%          | 36%            | 36%          |

| GRUPO 02   | PROMEDIO EFECTIVO |             |                     |             |     |           |              |                |              |
|------------|-------------------|-------------|---------------------|-------------|-----|-----------|--------------|----------------|--------------|
|            | Salario Base      | Compl Perso | C. Exp. Profesional | P. P. Extra | IT  | Compl. IT | Total Compl. | Salario Efect. | Retrib Total |
| DIFERENCIA | -3%               | 10%         | 39%                 | 4%          | 52% | 23%       | 16%          | 4%             | 1%           |

Analizando los porcentajes para el **Promedio Efectivo** en los que existe una diferencia de porcentaje superior al 25%, nos encontramos que todos los conceptos se ven reducidos cuando efectuamos el Ajuste y obtenemos el **Promedio Equiparado**, únicamente encontrándose diferencias en los complementos de **Exp. Profesional** y en **IT**.

  
Fundación  
**LESMES**  
CIF. G-09316878

  
CCOP  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
UGT  
Servicios Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

Dichas diferencias se deben a que el complemento de **Experiencia Profesional** se percibe por los trabajadores con una presencia de forma continuada de al menos tres años en la empresa, siendo estos principalmente hombres ya que las últimas contrataciones de mujeres aún no reúnen dicho requisito.

La diferencia debida al promedio en el concepto de **IT** es consecuencia de un mayor periodo de Incapacidad Temporal por el colectivo masculino dentro del grupo 02.

**Resumen:** Consideramos que dichas diferencias no son relevantes, ni suponen un perjuicio en ninguno de los 2 sexos, ya que una vez equiparados todos los conceptos, vemos que las diferencias en salario efectivo y en la retribución total son irrelevantes.

### C. DIFERENCIAS EN GRUPO 03

| PROMEDIO EFECTIVO |              |              |             |            |        |             |                     |                     |               |
|-------------------|--------------|--------------|-------------|------------|--------|-------------|---------------------|---------------------|---------------|
| GRUPO 03          | Salario Base | Compl. Perso | P. P. Extra | P.P Vacac. | Ajuste | Total Comp. | Total Sal. Efectivo | Indem. Fin Contrato | Retrib. Total |
| DIFERENCIA        | 42%          | 38%          | 41%         | 50%        | 42%    | 41%         | 42%                 | 41%                 | 42%           |

| PROMEDIO EFECTIVO |              |              |             |            |        |             |                     |                     |               |
|-------------------|--------------|--------------|-------------|------------|--------|-------------|---------------------|---------------------|---------------|
| GRUPO 03          | Salario Base | Compl. Perso | P. P. Extra | P.P Vacac. | Ajuste | Total Comp. | Total Sal. Efectivo | Indem. Fin Contrato | Retrib. Total |
| DIFERENCIA        | 1%           | -11%         | -1%         | 10%        | -39%   | -10%        | -3%                 | -2%                 | -3%           |

fundación  
**LESIMES**  
CIF. G-09316873

**CCOO**  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

Servicios Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

Al igual que ocurre en el grupo 02, vemos que una vez equiparados todos los complementos debido a la temporalidad de muchos de los registros, todas las diferencias se ven reducidas, llegando incluso a desaparecer, siendo únicamente relevante el complemento de **Ajuste de salario** en el que sigue manteniéndose una diferencia del 39%, dicha diferencia está justificada en que además de la temporalidad existe una diferencia en el % de jornada realizado y gracias a dicho complemento se puede equiparar la retribución efectiva de todos los trabajadores incluidos en el mismo grupo.

**Resumen:** En este grupo existe una mayor temporalidad de los trabajadores, de ahí, la mayor diferencia inicial, llegando a ser corregida una vez se aplica la anualización y normalización de los datos.

#### D. DIFERENCIAS EN GRUPO 04

| GRUPO 04   | C. EXTRASALARIAL    |       |
|------------|---------------------|-------|
|            | INDEM. FIN CONTRATO |       |
|            | Prom.               | Prom. |
| DIFERENCIA | Efec                | Equi  |
|            | 40%                 | 100%  |

Para este grupo solo nos encontramos una diferencia en el Complemento Extrasalarial de **Indemnización por Fin de Contrato**, esto es debido a que el importe de la indemnización se ha pagado en el año en que estamos analizando los datos pero la contratación puede venir de años anteriores y por eso percibir importes diferentes en dicho complemento ó incluso quedar pendiente para para años posteriores.

**Resumen:** Como en otras ocasiones debido a la temporalidad de los contratos y en especial en este grupo (todos los trabajadores son temporales) las diferencia de porcentaje en este complemento se debe a este motivo, pero si analizamos el salario equiparado y la retribución total equiparada, no existen diferencias para los trabajadores.



## E. DIFERENCIAS EN GRUPO 05

No comparable no existe representación femenina en dicho grupo.

### 1.2 CRITERIO: MEDIANA

#### • DATOS GENERALES:

En el análisis de los datos a través del índice mediana vemos que muchas de la diferencias en los complementos se ven reducidas, existiendo únicamente diferencias en aquellos complementos vinculados a la temporalidad en la empresa.

| DIFERENCIA | C. SALARIAL |       |         |       |        |       | C. EXTRASALARIAL   |       |
|------------|-------------|-------|---------|-------|--------|-------|--------------------|-------|
|            | P.P EXTRA   |       | P.P VAC |       | AJUSTE |       | INDEMN. F CONTRATO |       |
|            | Medi.       | Medi. | Medi.   | Medi. | Medi.  | Medi. | Medi.              | Medi. |
|            | Efec        | Equi  | Efec    | Equi  | Efec   | Equi  | Efec               | Equi  |
|            | -33%        | -17%  | 100%    | 100%  | 100%   | 100%  | 100%               | 100%  |

#### • COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:

### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01.

No comparable no existe representación femenina en dicho grupo.

## B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

| MEDIANA EFECTIVA |              |               |                     |      |             |                         |               |
|------------------|--------------|---------------|---------------------|------|-------------|-------------------------|---------------|
| GRUPO 02         | Salario Base | Compl. Perso. | Comple. Expe. Prof. | IT   | Total Comp. | Total. Salario Efectivo | Retrib. Total |
| DIFERENCIA       | 33%          | 47%           | 73%                 | 100% | 47%         | 26%                     | 26%           |

| MEDIANA EQUIPARADA |              |               |                     |      |             |                         |               |
|--------------------|--------------|---------------|---------------------|------|-------------|-------------------------|---------------|
| GRUPO 02           | Salario Base | Compl. Perso. | Comple. Expe. Prof. | IT   | Total Comp. | Total. Salario Equival. | Retrib. Total |
| DIFERENCIA         | -1%          | 28%           | 3%                  | 100% | 30%         | 11%                     | 9%            |

Al igual que ocurrió con el promedio, la mayoría de las desviaciones en los complementos se ven corregidas una vez que aplicamos la mediana equiparada; únicamente siguen existiendo diferencias en el C. Personal, IT y en el total de Complementos que sigue estando por encima del 25%.

La diferencia superior en el **Complemento Personal** después de la equiparación, se debe, a que este complemento se ha venido pagando a los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a 3 años, percibiéndose dicho complemento en su totalidad por el colectivo de hombres del grupo 02, sin embargo las nuevas contrataciones (en su totalidad mujeres para este colectivo) no disfrutan de dicho complemento y de ahí, la existencia de dicha diferencia.

En cuanto al complemento que regula la situación de **Incapacidad Temporal**, viene determinado por dicha situación del trabajador, no susceptible de control por parte de la empresa.

La diferencia en el **Total de Complementos**, viene sesgada por el **Complemento IT**, manteniendo el % en términos elevados, pero no afectando en el **Total de Salario Equivalente**, ya que se comprueba que la diferencia es irrelevante.

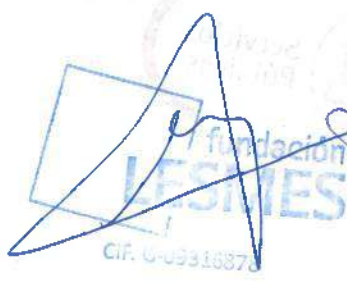
**Resumen:** Tras la equiparación tanto en el periodo como en el porcentaje de jornada observamos que las diferencias en todos los complementos son anuladas, quedando con una diferencia únicamente del 9% en la Retribución total.

### C. DIFERENCIAS EN GRUPO 03

| MEDIANA EFECTIVA |              |              |           |          |                     |                    |                   |                    |
|------------------|--------------|--------------|-----------|----------|---------------------|--------------------|-------------------|--------------------|
| GRUPO 03         | Salario Base | Compl. Perso | P.P Extra | P. P Vac | Total Compl. Salar. | Total Salar Efect. | Indem. Fin Contr. | Total Retri. Efect |
| DIFERENCIA       | 38%          | 34%          | 38%       | 48%      | 36%                 | 36%                | 40%               | 37%                |

| MEDIANA EQUIPARADA |              |              |           |          |                     |                     |                   |                     |
|--------------------|--------------|--------------|-----------|----------|---------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| GRUPO 03           | Salario Base | Compl. Perso | P.P Extra | P.P. Vac | Total Compl. Salar. | Total Salar Equipa. | Indem. Fin Contr. | Total Retri. Equip. |
| DIFERENCIA         | -1%          | -5%          | -5%       | -1%      | 2%                  | 0%                  | 100%              | 0%                  |

Con los datos iniciales obtenidos en la Mediana Efectiva, comprobamos que existen diferencias tanto en el Salario Base, como en la mayoría de los complementos, siendo todas corregidas una vez utilizados los criterios de equiparidad.




Fundación LESNIES  
 Cif. G-09316870

CCOP Enseñanza  
 C/ San Pablo 8, 6ª planta  
 09002 BURGOS



Servicios Públicos  
 C/ San Pablo, 8 - 3º  
 09002 BURGOS

**Resumen:** En el grupo 03 se encuentra la mayor temporalidad y la mayor diferencia de jornada de todos los trabajadores de la empresa, pero una vez que se normalizan y se equiparan los conceptos comprobamos que dichas diferencias desaparecen.

#### D. DIFERENCIAS EN GRUPO 04

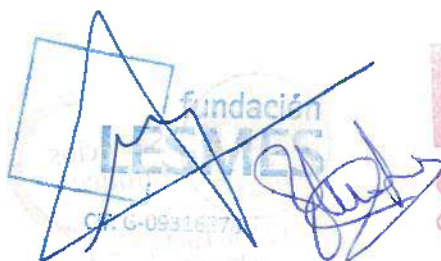
| GRUPO 04   | C. EXTRASALARIAL     |                  |
|------------|----------------------|------------------|
|            | INDEMN. FIN CONTRATO |                  |
|            | Mediana Efectiva     | Mediana Efectiva |
| DIFERENCIA | 0%                   | 100%             |

La única diferencia existente en este grupo se encuentra en la indemnización por fin de contrato, al igual que en el promedio se debe a la temporalidad de los contratos en este grupo de trabajadores, no afectando sin embargo al resultado de la retribución efectiva.

**Resumen:** La diferencia en este valor se debe a que únicamente existe 1 trabajador hombre que ha recibido indemnización por fin de contrato (lo que hace elevar el valor de la mediana), existiendo sin embargo, en la parte femenina mujeres que no han percibido indemnización, ya que su contrato seguía vigente a la finalización del año en análisis.

#### E. DIFERENCIAS EN GRUPO 05

No comparable no existe representación femenina en dicho grupo.



## II. CLASIFICACION POR PUESTO-ESCALA EN LA EMPRESA

### 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

#### • DATOS GENERALES:

Tomando como referencia el índice Promedio dentro de la clasificación por grupos profesionales, comprobamos que la tendencia se repite y las principales diferencias entre hombres y mujeres vienen presentadas en los complementos que regulan la temporalidad de la empresa y los complementos de I.T aunque si equiparamos dicho índice muchos de estos complementos tienden a reajustarse.

| DIFERENCIA | COMPL. SALARIAL |              |             |              |             |              |             |              | COMPL. EXTRASALARIAL |              |
|------------|-----------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|----------------------|--------------|
|            | IT              |              | COMPL. IT   |              | P.P VAC     |              | AJUSTE      |              | INDEM. FIN CONTRATO  |              |
|            | Prom. Efec.     | Prom. Equip. | Prom. Efec. | Prom. Equip. | Prom. Efec. | Prom. Equip. | Prom. Efec. | Prom. Equip. | Prom. Efec.          | Prom. Equip. |
|            | 26%             | -6%          | -42%        | -75%         | 64%         | 41%          | 61%         | 10%          | 40%                  | -69%         |

La explicación es la misma que hemos facilitado en la clasificación por grupos.

  
 Fundación  
**LEMMES**  
 CIF: G-09316873

  
**CCOP**  
 enseñanza  
 C/ San Pablo 8, 6ª planta  
 090011 BURGOS

  
**UPT**  
 Servicios  
 Públicos  
 C/ San Pablo, 8 - 3º  
 09002 BURGOS

• **COMPARACIÓN ENTRE ESCALAS PROFESIONALES:**

**A. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 01**

No comparable, no existe representación femenina en dicho escala.

**B. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 02.**

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

**C. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 03.**

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

**D. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 04.**

| ESCALA 04  | PROMEDIO EFECTIVO |           |
|------------|-------------------|-----------|
|            | IT                | COMPL. IT |
| DIFERENCIA | 88%               | 41%       |

| GRUPO 04   | PROMEDIO EQUIPARADO |          |
|------------|---------------------|----------|
|            | IT                  | COMP. IT |
| DIFERENCIA | 88%                 | 40%      |

En esta escala la única diferencia existente en ambos sexos se corresponde con la situación de IT y su complemento, esto es debido a que 2 de los 3 hombres de la Escala 4 han permanecido en situación de IT, incluso uno de ellos durante un largo periodo de tiempo (aprox. 4 meses).

**Resumen:** Situación ajena a la empresa que viene marcada por la situación especial de I.T de los trabajadores.

#### E. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 05.

| ESCALA 05  | PROMEDIO EFECTIVO |               |                   |           |       |           |              |                        |               |
|------------|-------------------|---------------|-------------------|-----------|-------|-----------|--------------|------------------------|---------------|
|            | Salario Base      | Compl. Perso. | Compl. Exp. Profe | P.P Extra | IT    | Compl. IT | Total Compl. | Total Salario Efectivo | Retrib. Total |
| DIFERENCIA | 43%               | 43%           | 43%               | 37%       | -921% | -44%      | 27%          | 37%                    | 37%           |

| ESCALA 05  | PROMEDIO EQUIPARADO |               |                   |           |        |           |              |                        |               |
|------------|---------------------|---------------|-------------------|-----------|--------|-----------|--------------|------------------------|---------------|
|            | Salario Base        | Compl. Perso. | Compl. Exp. Profe | P.P Extra | IT     | Compl. IT | Total Compl. | Total Salario Equipar. | Retrib. Total |
| DIFERENCIA | 24%                 | 24%           | 24%               | 0%        | -3723% | -439%     | -39%         | 0%                     | 0%            |

En esta escala nos encontramos que tenemos diferencias en el **Salario Base** y en varios complementos (**Compl. Personal**, **Compl. Exp Profesional**, **IT** y **Compl. IT**) esto es debido a que en dicha escala nos encontramos con que una de las 2 mujeres que componen esta escala profesional ha experimentado a lo largo del año en análisis distintas situaciones (Baja IT, Maternidad, excedencia....); Con la equiparación vemos que muchos complementos se van ajustando a excepción de **IT** y el **Complementos de IT** que se ven aumentados de forma exponencial debido al amplio periodo de dicha situación por parte de una de las trabajadoras.

**Resumen:** Aunque de forma inicial, la diferencia en los porcentajes de los complementos hacen parecer una situación de discriminación, vemos que una vez equiparados dichos complementos (salvo la situación excepcional de I.T) la **Retribución Total** no presenta diferencias, llegando a tener un porcentaje de 0% o lo que es lo mismo, que ambos sexos cobran igual.

  
 Fundación LESMES  
 Cfr. G-09316173

  
 CCOP enseñanza  
 C/ San Pablo 8, 6ª planta  
 09002 BURGOS

  
 Servicios Públicos  
 C/ San Pablo, 8 - 3º  
 09002 BURGOS

#### F. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 06.

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

#### G. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 07.

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

#### H. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 08.

| PROMEDIO EFECTIVO |              |              |                    |             |              |               |               |
|-------------------|--------------|--------------|--------------------|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ESCALA 08         | Salario Base | Compl. Perso | Compl. Expe. Prof. | P. P. Extra | Total Compl. | Salario Efec. | Retrib. Total |
| DIFERENCIA        | 34%          | 31%          | 68%                | 33%         | 32%          | 33%           | 33%           |

| PROMEDIO EQUIPARADO |              |              |                    |             |              |                  |               |
|---------------------|--------------|--------------|--------------------|-------------|--------------|------------------|---------------|
| ESCALA 08           | Salario Base | Compl. Perso | Compl. Expe. Prof. | P. P. Extra | Total Compl. | Salario Equival. | Retrib. Total |
| DIFERENCIA          | 0%           | -5%          | 65%                | -2%         | -2%          | -1%              | -1%           |

Dentro de esta escala vemos que empieza a figurar el mayor porcentaje de participación temporal femenina, de ahí, las diferencias iniciales, pero una vez equiparados todos los conceptos en el tiempo, las diferencias desaparecen existiendo únicamente diferencia en el **Compl. Expe. Profesional** que se cobra en aquellos trabajadores que llevan más de 3 años en la empresa.

**Resumen:** La única diferencia existente una vez equiparados todos los complementos, se corresponde con el **Compl. Expe. Profesional**, existiendo como requisito para poder acceder a dicho complemento, contar con una experiencia en el puesto igual o superior a los 3 años, para lo cual no todas las trabajadoras de dicha escala reúnen dicho requisito.

  
CIF. G-09316973

  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
C/ San Pablo, 8 - 3ª  
09002 BURGOS

### I. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 09.

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

### J. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 10.

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

### K. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 11.

| ESCALA 11  | PROMEDIO EFECTIVO |              |             |          |              |               |                     |               |
|------------|-------------------|--------------|-------------|----------|--------------|---------------|---------------------|---------------|
|            | Salario Base      | Compl. Perso | P. P. Extra | P.P Vac. | Total Compl. | Salario Efec. | Indem. Fin Contrato | Retrib. Total |
| DIFERENCIA | 59%               | 63%          | 61%         | 63%      | 54%          | 56%           | 41%                 | 56%           |

| ESCALA 11  | PROMEDIO EQUIPARADO |              |             |          |              |               |                     |               |
|------------|---------------------|--------------|-------------|----------|--------------|---------------|---------------------|---------------|
|            | Salario Base        | Compl. Perso | P. P. Extra | P.P Vac. | Total Compl. | Salario Efec. | Indem. Fin Contrato | Retrib. Total |
| DIFERENCIA | 10%                 | 20%          | 14%         | 19%      | -8%          | 1%            | -24%                | 1%            |

En esta escala al igual que en la siguiente nos encontramos con una alta temporalidad y una alta diferencia en % de jornada, lo que de forma inicial nos lleva a tener unos porcentajes mayores, siendo residuales una vez que realizamos la equiparación.

**Resumen:** Tomando en consideración únicamente los datos iniciales podríamos caer en el error de la existencia de discriminación, pero estas diferencias son debidas a la temporalidad y la diferencias de jornadas en dichos trabajadores, una vez normalizados y equiparados los datos dichas diferencias desaparecen ó quedan dentro de los márgenes admitidos.

  
Fundación LESNES  
CIF: G-09315873

  
CCOO Enseñanza  
15  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
Servicios Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

No comparable, no existe representación masculina en dicho sector.

**PROMEDIO EFECTIVO**

**PROMEDIO EQUIPARADO**

Indemnización por finalización de contrato (es el único complemento

  
CIF: G-09316373

  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
16  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
Servicios Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

extrasalarial que tiene la empresa), esta diferencia es debida a la temporalidad de los contratos en esta escala y por el momento de finalización (fecha en la cual se percibe dicho complemento).

**Resumen:** La diferencia en la **Indemnización por finalización de contrato** se debe a que todos los trabajadores hombres en esta escala han percibo su Indemnización por fin de contrato, sin embargo existen mujeres que no han finalizado el contrato en el año en vigor, recibiendo dicho complemento una vez finalice su contrato (próximo año).

#### N. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 14.

No comparable, no existe representación femenina en dicho grupo.

#### O. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 15.

No comparable, no existe representación femenina en dicho grupo.

## 1.2 CRITERIO: MEDIANA

### • DATOS GENERALES:

Al igual que ocurría con la clasificación de grupos profesionales, cuando utilizamos el criterio de puestos de trabajo solo existen diferencias en aquellos complementos vinculados a la temporalidad de la empresa.

| DIFERENCIA | C. SALARIAL   |               |               |               |               |               | C. EXTRASALARIAL        |               |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------------|---------------|
|            | P.P EXTRA     |               | P.P VAC       |               | AJUSTE        |               | INDEMN.<br>FIN CONTRATO |               |
|            | Medi.<br>Efec | Medi.<br>Equi | Medi.<br>Efec | Medi.<br>Equi | Medi.<br>Efec | Medi.<br>Equi | Medi.<br>Efec           | Medi.<br>Equi |
|            | -33%          | -17%          | 100%          | 100%          | 100%          | 100%          | 100%                    | 100%          |

• **COMPARACIÓN ENTRE ESCALAS/PUESTOS DE TRABAJO:**

**A. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 01**

No comparable, no existe representación femenina en dicho escala.

**B. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 02.**

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

**C. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 03.**

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

**D. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 04.**

|            | MEDIANA EFECTIVA |
|------------|------------------|
| ESCALA 04  | IT               |
| DIFERENCIA | 100%             |

|            | MEDIANA EQUIPARADA |
|------------|--------------------|
| ESCALA 04  | IT                 |
| DIFERENCIA | 100%               |

fundación  
LESMES  
C.F. 0-09916878

enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6º planta  
09002 BURGOS

Servicios  
Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

La única diferencia en esta escala profesional viene determinada por la situación de I.T.

**Resumen:** Como explicábamos en el epígrafe de la clasificación promedio, el tiempo y el número de trabajadores en I.T ha sido mayor en el colectivo masculino para esta escala profesional.

#### E. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 05.

| MEDIANA EFECTIVA |              |              |                |             |       |           |              |               |
|------------------|--------------|--------------|----------------|-------------|-------|-----------|--------------|---------------|
| ESCALA 05        | Salario Base | Compl. Perso | Compl. Exp Pro | P. P. Extra | IT    | Compl. IT | Total Compl. | Retrib. Total |
| DIFERENCIA       | 43%          | 43%          | 43%            | 37%         | -921% | -44%      | 27%          | 37%           |

| MEDIANA EQUIPARADA |              |              |                  |             |        |           |              |               |
|--------------------|--------------|--------------|------------------|-------------|--------|-----------|--------------|---------------|
| ESCALA 05          | Salario Base | Compl. Perso | Compl. Exp. Pro. | P. P. Extra | IT     | Compl. IT | Total Compl. | Retrib. Total |
| DIFERENCIA         | 24%          | 24%          | 24%              | 0%          | -3723% | -439%     | -39%         | 0%            |

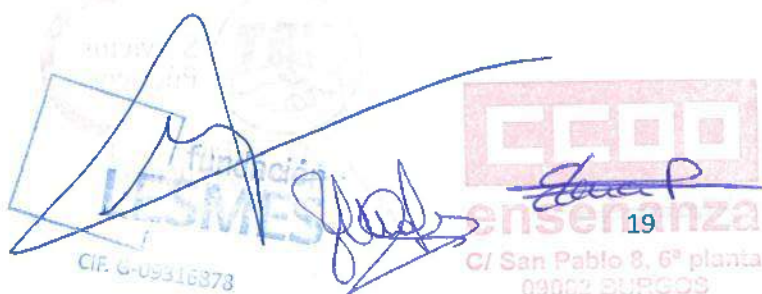
\*Misma explicación que la facilitada en el índice promedio.

#### F. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 06.

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

#### G. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 07.

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.





## H. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 08.

| ESCALA 08  | MEDIANA EFECTIVA |                  |             |              |               |               |
|------------|------------------|------------------|-------------|--------------|---------------|---------------|
|            | Salario Base     | Compl. Exp. Pro. | P. P. Extra | Total Compl. | Salario Efec. | Retrib. Total |
| DIFERENCIA | 38%              | 100%             | 36%         | 38%          | 38%           | 38%           |

| ESCALA 08  | MEDIANA EQUIPARADA |                  |             |              |               |               |
|------------|--------------------|------------------|-------------|--------------|---------------|---------------|
|            | Salario Base       | Compl. Exp. Pro. | P. P. Extra | Total Compl. | Salario Efec. | Retrib. Total |
| DIFERENCIA | 0%                 | 100%             | -3%         | 0%           | 0%            | 0%            |

Una vez más con los datos iniciales podríamos presuponer una discriminación pero con el ajuste y la equiparación todas las diferencias desaparecen, a excepción del **Compl. Experiencia Profesional**, debido a la existencia de mujeres con un periodo inferior a 3 años en la empresa, (requisito necesario para cobrar dicho complemento).

## I. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 09.

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

## J. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 10.

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

  
Fundación  
**LESMES**  
CIF: G-05326973  
  
**CCOD**  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
**UGT**  
Servicios Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

## K. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 11.

| ESCALA 11  | MEDIANA EFECTIVA |              |             |          |              |               |                     |               |
|------------|------------------|--------------|-------------|----------|--------------|---------------|---------------------|---------------|
|            | Salario Base     | Compl. Perso | P. P. Extra | P.P Vac. | Total Compl. | Salario Efec. | Indem. Fin Contrato | Retrib. Total |
| DIFERENCIA | 58%              | 64%          | 60%         | 67%      | 60%          | 59%           | 41%                 | 59%           |

|            |  | MEDIANA EQUIPARADA |              |             |          |              |               |                     |               |
|------------|--|--------------------|--------------|-------------|----------|--------------|---------------|---------------------|---------------|
| ESCALA 11  |  | Salario Base       | Compl. Perso | P. P. Extra | P.P Vac. | Total Compl. | Salario Efec. | Indem. Fin Contrato | Retrib. Total |
| DIFERENCIA |  | 8%                 | 17%          | 12%         | 16%      | -5%          | 1%            | 100%                | 1%            |

\*Misma explicación que la facilitada en el índice promedio.

## L. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 12.

|            |   | MEDIANA EFECTIVA |               |             |           |        |               |               |                     |               |
|------------|---|------------------|---------------|-------------|-----------|--------|---------------|---------------|---------------------|---------------|
| ESCALA 12  |   | Salario Base     | Compl. Perso. | P. P. Extra | P.P Vac . | Ajuste | Total Compl . | Salario Efec. | Indem. Fin Contrato | Retrib. Total |
| DIFERENCIA | A | 37%              | 42%           | 38%         | 54 %      | 44%    | 37%           | 35%           | 36%                 | 36%           |

|              |              | MEDIANA EQUIPARADA |             |           |        |               |               |                     |               |
|--------------|--------------|--------------------|-------------|-----------|--------|---------------|---------------|---------------------|---------------|
| ESCALA 12    | Salario Base | Compl. Perso.      | P. P. Extra | P.P Vac . | Ajuste | Total Compl . | Salario Efec. | Indem. Fin Contrato | Retrib. Total |
| DIFERENCIA A | -2%          | -2%                | -2%         | 1%        | 38%    | 6%            | 0%            | 100%                | 0%            |

Una vez normalizados y equiparados todos los complementos vemos que todos quedan ajustados, no existiendo diferencia en ningún complemento a excepción del complemento **Ajuste**, que debido a la temporalidad y diferencia de jornadas en esta escala tiene un peso relevante.

**Resumen:** Una vez más observamos que la temporalidad y la diferencia de jornada en esta escala es relevante, pero una vez equiparados todos los conceptos, observamos que no existe discriminación ya que la Retribución Total es igual en ambos sexos.

#### M. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 13.

| ESCALA 13  | MEDIANA EFECTIVA    |                               |
|------------|---------------------|-------------------------------|
|            | INDEM. FIN CONTRATO | TOTAL COMPLE. EXTRASALARIALES |
| DIFERENCIA | 0%                  | -12%                          |

| ESCALA 13  | PROMEDIO EQUIPARADO |                               |
|------------|---------------------|-------------------------------|
|            | INDEM. FIN CONTRATO | TOTAL COMPLE. EXTRASALARIALES |
| DIFERENCIA | 28%                 | 3%                            |

\*Misma explicación que la facilitada en el índice promedio.

#### N. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 14.

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

#### O. DIFERENCIAS EN ESCALA PROFESIONAL 14.

No comparable, no existe representación masculina en dicho escala.

Fundación  
**LESIMES**  
C/ G-09316872

**CCOO**  
**enseñanza**  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

**Servicios Públicos**  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

## 2. AUDITORIA RETRIBUTIVA

### CEE LAF

El Centro Especial de Empleo LAF es una empresa perteneciente a Fundación Lesmes pero que posee su propia cuenta de cotización y donde las funciones que se llevan a cabo son distintas a las desarrolladas por Fundación Lesmes. La actividad principal del CEE LAF está relacionada con la recogida, tratamiento y eliminación de residuos.

Durante el año 2020 han desarrollado sus funciones 5 trabajadores, siendo el mayor porcentaje de trabajadores del sexo masculino (4 trabajadores); Por contra, el único puesto de responsabilidad está siendo desarrollado por una mujer. Por lo tanto, no podremos realizar comparativas ni por grupo profesional, ni en la escala profesional al no tener representación más que de uno de los dos sexos.

- En la clasificación profesional de la empresa, únicamente existen dos grupos de trabajadores, no existiendo representación de alguno de los sexos en uno u otro grupo:

-Grupo 01 (Coordinador/a).

-Grupo 02 (Operario/a).

- En cuanto a la clasificación de puesto-escala en la empresa, se establecen los mismos grupos que en la clasificación anterior:

-Escala 01 (Coordinador/a)

-Escala 02 (Operario/a)



# I. CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES

## 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

### • DATOS GENERALES:

| PROMEDIO   |              |            |           |            |           |            |            |            |                    |            |               |            |               |            |
|------------|--------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|------------|--------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| DIFERENCIA | Salario Base |            | IT        |            | Compl. IT |            | P.P Vacac. |            | Total Compl. Salar |            | Total Salario |            | Retrib. Total |            |
|            | Prom Efec    | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec  | Prom Equip | Prom Efec          | Prom Equip | Prom Efec     | Prom Equip | Prom Efec     | Prom Equip |
|            | -130%        | -85%       | 100%      | 100%       | 100%      | 100%       | 100%       | 100%       | 10586%             | 4209%      | -194%         | -135%      | -194%         | -135%      |

Como hemos explicado en la introducción es imposible realizar una comparación, ya que los trabajadores hombres y mujeres se encuentran en distintos grupos y escalas profesionales, de ahí la diferencia que observamos con porcentajes altísimos.

### • COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:

#### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

#### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

No comparable, no existe representación femenina en dicho grupo.

  
fundación  
**LESMES**  
CIF. G-09316873

  
**COOP**  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
**Servicios Públicos**  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

## 1.2 CRITERIO: MEDIANA

- DATOS GENERALES:**

| DIFERENCIA | MEDIANA      |            |                    |            |               |            |               |            |
|------------|--------------|------------|--------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
|            | Salario Base |            | Total Compl. Salar |            | Total Salario |            | Retrib. Total |            |
|            | Medi Efec    | Medi Equip | Medi Efec          | Medi Equip | Medi Efec     | Medi Equip | Medi Efec     | Medi Equip |
|            | -85%         | -85%       | -13392%            | -8746%     | -137%         | -137%      | -137%         | -137%      |

\*Misma explicación que con el criterio Promedio.

- COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:**

### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

No comparable, no existe representación femenina en dicho grupo.

  
  
CIF. G-09316878

  
  
25  
C/ San Pablo 9, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
  
C/ San Pablo, 8 ~ 3ª  
09002 BURGOS

## II. CLASIFICACION POR PUESTO-ESCALA EN LA EMPRESA

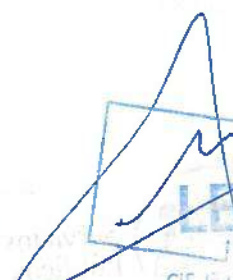
### 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

### 1.2 CRITERIO: MEDIANA

- **DATOS GENERALES:**

Los datos son los mismos que los obtenidos en la clasificación por grupos profesionales, no existiendo puestos profesionales con funciones semejantes.

Al igual que hemos explicado en los puntos anteriores, aunque podemos observar porcentajes con diferencias que están por encima del 100% esto es debido a que los puestos y responsabilidades asumidas son distintas y por tanto sus retribuciones también.

  
Fundación  
**LESMES**  
CIF. G-0906773

  
**CCOD**  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
UBA  
Servicios  
Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

### 3. AUDITORIA RETRIBUTIVA

## ASOCIACION CEIS

**Asociación Ceis** es una empresa perteneciente a Fundación Lesmes donde se llevan a cabo funciones relativas a la inserción y formación de personas.

Durante el año 2020 han desarrollado sus funciones 3 trabajadores, existiendo periodos sin actividad en la empresa (desde Agosto a Diciembre); Aunque existen trabajadores de ambos sexos, están enmarcados en distintas clasificaciones profesionales, por lo tanto, no podremos realizar comparativas ni por grupo profesional, ni en la escala profesional al no tener representación más que de uno de los dos sexos.

- En cuanto a la clasificación profesional de la empresa, únicamente existen dos grupos de trabajadores, no existiendo representación de alguno de los sexos en uno u otro grupo:

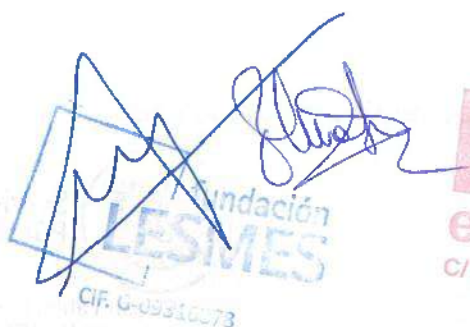
**-Grupo 02** (Orientador/a Laboral)

**-Grupo 03** (Profesor/a)

- En la clasificación de puesto-escala en la empresa, se establecen los mismos grupos que en la clasificación anterior:

**-Escala 02** (Orientador/a Laboral)

**-Escala 03** (Profesor/a)



# I. CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES

## 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

### • DATOS GENERALES:

| PROMEDIO     |           |                 |           |            |           |            |           |            |           |                     |           |               |           |                 |           |               |           |            |
|--------------|-----------|-----------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|---------------------|-----------|---------------|-----------|-----------------|-----------|---------------|-----------|------------|
| Salario Base |           | Compl. Personal |           | Ajuste P/H |           | P.P Extra  |           | P.P Vacac. |           | Total Compl. Salar. |           | Total Salario |           | Total Extrasal. |           | Retrib. Total |           |            |
| DIFERENCIA   | Prom Efec | Prom Equip      | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip          | Prom Efec | Prom Equip    | Prom Efec | Prom Equip      | Prom Efec | Prom Equip    | Prom Efec | Prom Equip |
|              | -316%     | -34%            | 100%      | 100%       | 100%      | 100%       | -251%     | -13%       | 100%      | 100%                | -26%      | 65%           | -198%     | 10%             | -235%     | -7%           | -199%     | 9%         |

Como hemos explicado en la introducción es imposible realizar una comparación, ya que los trabajadores hombres y mujeres se encuentran en distintos grupos y escalas profesionales, de ahí, las diferencias que observamos en algunos complementos con porcentajes altísimos, aunque si es cierto, que aunque se encuentran en escalas diferentes, la diferencia en salario bruto es únicamente de un 9%.

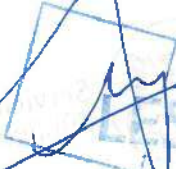
### • COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:

#### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

#### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

No comparable, no existe representación femenina en dicho grupo.

  
CIF: G-09316873

  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
C/ San Pablo, 8 - 3ª  
09002 BURGOS

## 1.2 CRITERIO: MEDIANA

### • DATOS GENERALES:

| MEDIANA      |           |                 |           |            |           |            |           |            |           |                     |           |               |           |                |           |               |           |            |
|--------------|-----------|-----------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|---------------------|-----------|---------------|-----------|----------------|-----------|---------------|-----------|------------|
| Salario Base |           | Compl. Personal |           | Ajuste P/H |           | P.P Extra  |           | P.P Vacac. |           | Total Compl. Salar. |           | Total Salario |           | Total Extrasal |           | Retrib. Total |           |            |
| DIFERENCIA   | Prom Efec | Prom Equip      | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip          | Prom Efec | Prom Equip    | Prom Efec | Prom Equip     | Prom Efec | Prom Equip    | Prom Efec | Prom Equip |
|              | -280%     | -30%            | 100%      | 100%       | 100%      | 100%       | -220%     | -10%       | 100%      | 100%                | -8%       | 63%           | -165%     | 10%            | -196%     | -1%           | -166%     | 9%         |

\*Misma explicación que con el criterio Promedio.

### • COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:

#### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

#### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

No comparable, no existe representación femenina en dicho grupo.







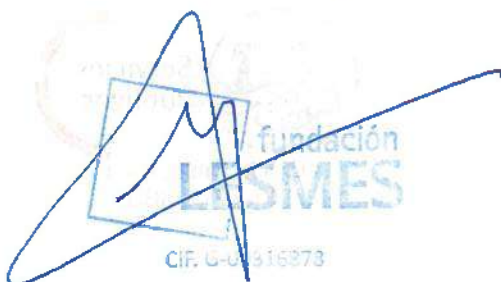
## II. CLASIFICACION POR PUESTO-ESCALA EN LA EMPRESA

### 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

### 1.2 CRITERIO: MEDIANA

- DATOS GENERALES:

Los datos son los mismos que los obtenidos en la clasificación por grupos profesionales, no existiendo puestos profesionales con funciones semejantes.



# 4. AUDITORIA RETRIBUTIVA

## CEISLABUR, S.L

La empresa **Ceislabor, S.L** pertenece Grupo de empresas de Fundación Lesmes, donde se llevan a cabo las siguientes funciones:

- **Servicio Lavandería**
- **Servicio Construcción, reparación y reformas.** (donde únicamente ha desarrollado su trabajo una mujer durante 23 días, cubriendo una baja del Aparejador, constatando que la retribución es igual, salvo las generadas por la Incapacidad Temporal y la indemnización por fin de contrato.

En el año 2020 han desarrollado sus funciones en la empresa, 33 trabajadores, perteneciendo 2/3 de los mismos a la plantilla de Lavandería. Otro dato representativo es la alta temporalidad de ambas empresas, ya que el grueso de los trabajadores está representado por personas en inserción; A diferencia de como ocurre en la empresa de limpieza del mismo grupo, la inmensa mayoría de los trabajadores cuentan con jornada completa.

Existe casi una paridad de sexos en la empresa de Lavandería y siendo la empresa de Construcción ocupada en su totalidad por trabajadores del sexo masculino. (A excepción de la anotación del primer punto)

- En cuanto a la clasificación profesional de la empresa de Lavandería, hemos dividido a los trabajadores en 5 grupos:

-**Grupo 01** (Director/a)

-**Grupo 02** (Tec. Acompañamiento)

-**Grupo 03** (Encargado/a)

-**Grupo 04** (Conductor/a- Oficial 1ª)

-**Grupo 05** (Peón)



Handwritten signature and blue stamp of Fundación Lesmes. The stamp includes the text 'Fundación LESMES' and 'C/ San Pablo 31ª planta 09002 BURGOS'.



Red stamp of CCOD Enseñanza. The stamp includes the text 'CCOD enseñanza' and 'C/ San Pablo 31ª planta 09002 BURGOS'.



Red stamp of Servicios Públicos. The stamp includes the text 'Servicios Públicos' and 'C/ San Pablo, 8 - 3º 09002 BURGOS'.

- En la clasificación de puesto-escala en la empresa, se establecen los mismos grupos que en la clasificación anterior.

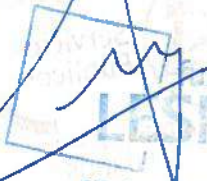
Los únicos grupos susceptible de comparación son el grupo 4 y 5 ya que en los tres primeros, solo nos encontramos con representación del sexo femenino.

## I. CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES

### 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

#### • DATOS GENERALES:

| PROMEDIO     |           |            |           |            |           |            |           |            |           |            |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| Salario Base |           | P.P Extra  |           | IT         |           | Compl. IT  |           | Ajuste SMI |           |            |
| DIFERENCIA   | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip |
|              | -33%      | -12%       | -42%      | -5%        | -734%     | -482%      | -1468%    | -1029%     | -45%      | -99%       |

  
Fundación  
**LESMES**  
CIF: G-09510973

  
CCOD  
enseñanza  
32  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
UST  
Servicios Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

| PROMEDIO       |           |               |           |                     |           |                    |           |            |
|----------------|-----------|---------------|-----------|---------------------|-----------|--------------------|-----------|------------|
| Total Complem. |           | Total Salario |           | Indem. Fin Contrato |           | Total Retri. Total |           |            |
| DIFERENCIA     | Prom Efec | Prom Equip    | Prom Efec | Prom Equip          | Prom Efec | Prom Equip         | Prom Efec | Prom Equip |
|                | -346%     | -115%         | -62%      | -22%                | 31%       | -113%              | -58%      | -38%       |

Si tomamos los datos generales, comprobamos que existe una enorme diferencia entre ambos géneros, esto es debido a que los 3 primeros grupos (que cuentan con mayor retribución, debido a su mayor responsabilidad), están ocupados totalmente por mujeres; Por este motivo y a pesar de haber realizado una equiparación en el salario y todos los complementos, sigue existiendo una diferencia en la **Retribución Total** del 38% a favor de las mujeres.

## • COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:

### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### C. DIFERENCIAS EN GRUPO 03

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

  
Fundación  
LESMES

  
CCOP  
enseñanza  
33  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
Servicios  
Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

## D. DIFERENCIAS EN GRUPO 04

|          |            | PROMEDIO EFECTIVO |                 |      |           |              |               |                     |               |
|----------|------------|-------------------|-----------------|------|-----------|--------------|---------------|---------------------|---------------|
|          |            | Salario Base      | Compl. Festivos | IT   | Compl. IT | Total Compl. | Total Salario | Indem. Fin Contrato | Retrib. Total |
| GRUPO 04 | DIFERENCIA | 63%               | 100%            | 100% | 100%      | 18%          | 59%           | 100%                | 61%           |

|          |            | PROMEDIO EQUIPARADO |                 |      |           |              |               |                     |               |
|----------|------------|---------------------|-----------------|------|-----------|--------------|---------------|---------------------|---------------|
|          |            | Salario Base        | Compl. Festivos | IT   | Compl. IT | Total Compl. | Total Salario | Indem. Fin Contrato | Retrib. Total |
| GRUPO 04 | DIFERENCIA | 64%                 | 100%            | 100% | 100%      | 17%          | 60%           | 100%                | 69%           |

Esta categoría está representada principalmente por hombres, (6 hombres frente a 1 mujer), esta mujer ha estado en situación de baja por Enfermedad Común desde el año pasado (01.11.2019) y cobrando su prestación a través de la mutua con pago directo (lo que hace que no figuren dichas percepciones en los datos de la empresa); Añadido a esta situación de I.T, la trabajadora entró en ERTE por motivos de Covid el 19/03/2020 permaneciendo en dicha situación lo que restaba de año. Con todas estas situaciones excepcionales, entendemos que no se puede realizar una comparación en dicha categoría

## E. DIFERENCIAS EN GRUPO 05

| PROMEDIO EFECTIVO |           |            |                 |             |               |               |  |
|-------------------|-----------|------------|-----------------|-------------|---------------|---------------|--|
| Salario Base      | P.P Extra | Ajuste SMI | Compl. Festivos | Total Compl | Total Salario | Retrib. Total |  |
| 30%               | 30%       | 30%        | 4%              | 28%         | 30%           |               |  |

|            |  |  |  |  |  |     |
|------------|--|--|--|--|--|-----|
| DIFERENCIA |  |  |  |  |  | 24% |
|------------|--|--|--|--|--|-----|

|            |  | PROMEDIO EFECTIVO |           |            |                 |             |               |               |
|------------|--|-------------------|-----------|------------|-----------------|-------------|---------------|---------------|
|            |  | Salario Base      | P.P Extra | Ajuste SMI | Compl. Festivos | Total Compl | Total Salario | Retrib. Total |
| GRUPO 05   |  |                   |           |            |                 |             |               |               |
| DIFERENCIA |  | 0%                | 0%        | 3%         | 27%             | 1%          | 0%            | -52%          |

En este grupo nos encontramos que de forma inicial existen diferencias en el Salario base y en 3 complementos, siendo corregidas en su mayoría una vez que aplicamos el criterio de equiparación, quedando discrepancias en:

**Complemento Festivos:** En este caso han sido los hombres los que han cobrado un 27% más que las mujeres, esto es debido, a que este colectivo contaba con mayor disponibilidad y han realizado más días festivos, si bien la empresa ofrece en igualdad de condiciones la realización de festivos.

**Retribución Total:** La discrepancia en una mayor percepción de salario por las mujeres es debida al cobro de **Indemnización por fin de Contrato**; únicamente han sido mujeres las que han finalizado sus contratos en este año y han cobrado dicha percepción, lo que hace aumentar el importe de la Retribución Total percibida.

## 1.2 CRITERIO: MEDIANA

### • DATOS GENERALES:

| Salario Base | Ajuste SMI | P.P Extra | Total Compl. | Total Salario | Total Retribu |
|--------------|------------|-----------|--------------|---------------|---------------|
|--------------|------------|-----------|--------------|---------------|---------------|



*[Handwritten signature]*

|            | Medi | Medi  | Medi | Medi  | Medi | Medi  | Medi | Medi  | Medi | Medi  | Medi | Medi  |
|------------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
|            | Efec | Equip | Efec | Equip | Efec | Equip | Efec | Equip | Efec | Equip | Efec | Equip |
| DIFERENCIA | 49%  | 0%    | 50%  | 0%    | 49%  | 0%    | 32%  | 0%    | 47%  | 0%    | 47%  | -2%   |

Analizando los datos a través del criterio Mediana vemos que las diferencias iniciales rozan el 50%, desapareciendo todas las discrepancias una vez que aplicamos el criterio de equiparación, de lo que deducimos que no existe discriminación.

## • **COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:**

### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### C. DIFERENCIAS EN GRUPO 03

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo

### D. DIFERENCIAS EN GRUPO 04

| ESCALA 04  | MEDIANA EFECTIVA |               |               |
|------------|------------------|---------------|---------------|
|            | S. Base          | Salario Efec. | Retrib. Total |
| DIFERENCIA | 63%              | 59%           | 59%           |

  
 Fundación  
**LESMES**  
 CIF. G-09516873

  
**CCOP**  
 Enseñanza  
 36  
 C/ San Pablo 8, 6ª planta  
 09002 BURGOS

  
**Servicios Públicos**  
 C/ San Pablo, 8 - 3ª  
 09002 BURGOS

| ESCALA 04  | MEDIANA EQUIPARADA |               |               |
|------------|--------------------|---------------|---------------|
|            | S. Base            | Salario Efec. | Retrib. Total |
| DIFERENCIA | 64%                | 60%           | 60%           |

Como hemos explicado anteriormente con el promedio, debido a las circunstancias desarrolladas durante el año 2020 (I.T, situación de ERTE) no es viable realizar una comparación entre sexos.

### E. DIFERENCIAS EN GRUPO 05

| GRUPO 05   | MEDIANA EFECTIVA |           |            |             |               |               |
|------------|------------------|-----------|------------|-------------|---------------|---------------|
|            | Salario Base     | P.P Extra | Ajuste SMI | Total Compl | Total Salario | Retrib. Total |
| DIFERENCIA | 49%              | 49%       | 50%        | 32%         | 47%           | 47%           |

| GRUPO 05   | MEDIANA EQUIPARADA |           |            |             |               |               |
|------------|--------------------|-----------|------------|-------------|---------------|---------------|
|            | Salario Base       | P.P Extra | Ajuste SMI | Total Compl | Total Salario | Retrib. Total |
| DIFERENCIA | 0%                 | 0%        | 0%         | 0%          | 0%            | -2%           |

Una vez más y como ocurre con los datos en el Promedio, utilizando la herramienta de equiparación en los importes efectivos, todo se regulariza y se anulan todas las posibles diferencias iniciales; De lo que deducimos, que no existe ningún tipo de discriminación salarial en la empresa.

  
Fundación  
LEONES  
C/I: G-09316373

  
enseñanza  
37  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
Servicios  
Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

## II. **CLASIFICACION POR PUESTO-ESCALA EN LA EMPRESA**

### 1.1 **CRITERIO: PROMEDIO**

### 1.2 **CRITERIO: MEDIANA**

#### • **DATOS GENERALES:**

Los datos son los mismos que los obtenidos en la clasificación por grupos profesionales, (grupo profesional coincide con puesto escala).

\*Ver explicaciones anteriores\*

  
fundación  
**LESMES**  
CIF. G-09816273

  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
Servicios  
Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

# 5. AUDITORIA RETRIBUTIVA

## REUSAD, S.L

La empresa **Reusad, S.L** pertenece al Grupo de empresas de Fundación Lesmes, donde se llevan a cabo 3 funciones diferenciadas:

- **Servicio Limpieza**
- **Servicio Cafetería** (donde solo existe representación femenina y por tanto no realizaremos una comparación).
- **Servicio de Elaboración y Fabricación de Morcillas** (en esta empresa los trabajadores son todos del género masculino por lo que igualmente no se pueden establecer criterios de comparación)

En el año 2020 han desarrollado sus funciones en la empresa, 36 trabajadores, de los cuales 27 pertenecen a la actividad de Limpieza; Siendo dicha actividad la única sometida a análisis, ya que como hemos explicado anteriormente es la única que posee trabajadores de ambos sexos.

La actividad de limpieza viene principalmente desarrollada por personas en proceso de inserción, siendo además una actividad que cuenta con un alto porcentaje de temporalidad, diferencias de jornada y una alta representación femenina.

- En cuanto a la clasificación profesional en el Servicio de Limpieza, hemos dividido a los trabajadores en 3 grupos:

- Grupo 01** (Encargado/a)
- Grupo 02** (Responsable de Equipo)
- Grupo 03** (Peón)



Handwritten signature and blue stamp of Fundación Lesmes. The stamp includes the text 'Fundación LESMES' and 'C/ G-095-078'.



Handwritten signature and red stamp of CCOO. The stamp includes the text 'CCOO', 'enseñanza', 'C/ San Pablo 8, 6ª planta', '09002 BURGOS', and the number '39'.



Handwritten signature and red stamp of UGT. The stamp includes the text 'UGT', 'Servicios Públicos', 'C/ San Pablo, 8 - 3º', and '09002 BURGOS'.

- En la clasificación de puesto-escala en la empresa, se establecen los mismos grupos que en la clasificación anterior.

El único grupo susceptible de comparación es el grupo 3, ya que en los dos primeros, solo nos encontramos con representación de un único sexo.

## I. CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES

### 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

#### • DATOS GENERALES:

| PROMEDIO     |      |             |      |              |      |           |      |       |      |           |      |          |       |
|--------------|------|-------------|------|--------------|------|-----------|------|-------|------|-----------|------|----------|-------|
| Salario Base |      | Paga Verano |      | Paga Navidad |      | P.P Extra |      | IT    |      | Compl. IT |      | Antigüe. |       |
| DIFERENCIA   | Prom | Prom        | Prom | Prom         | Prom | Prom      | Prom | Prom  | Prom | Prom      | Prom | Prom     | Prom  |
|              | Efec | Equip       | Efec | Equip        | Efec | Equip     | Efec | Equip | Efec | Equip     | Efec | Equip    | Equip |
|              | 27%  | 3%          | 28%  | 24%          | 30%  | -41%      | 29%  | 2%    | 83%  | 83%       | 31%  | 31%      | 74%   |

fundación  
**LESMES**  
C/I. G-0931 6073

**COOP**  
enseñanza  
40  
C/ San Pablo 3, 6ª planta  
09002 BURGOS

**Servicios Públicos**  
C/ San Pablo, 8 - 3ª  
09002 BURGOS

| PROMEDIO        |           |                 |           |                |           |               |           |                     |           |                    |           |            |
|-----------------|-----------|-----------------|-----------|----------------|-----------|---------------|-----------|---------------------|-----------|--------------------|-----------|------------|
| Compl. Festivos |           | Cuenta Convenio |           | Total Complem. |           | Total Salario |           | Indem. Fin Contrato |           | Total Retri. Total |           |            |
| DIFERENCIA      | Prom Efec | Prom Equip      | Prom Efec | Prom Equip     | Prom Efec | Prom Equip    | Prom Efec | Prom Equip          | Prom Efec | Prom Equip         | Prom Efec | Prom Equip |
|                 | -10196%   | -8789%          | 100%      | 100%           | 49%       | -19%          | 35%       | -3%                 | 61%       | 62%                | 36%       | 9%         |
|                 |           |                 |           |                |           |               |           |                     |           |                    |           |            |

Este año tan atípico lo podemos valorar como poco representativo, ya que además de contar con la temporalidad, porcentajes de jornada distintos, muchos trabajadores se han encontrados inmersos en situaciones de ERTE, que han afectado tanto a sus porcentajes de jornada como a periodos de tiempo sin desarrollar ningún tipo de actividad, siendo los datos de **Promedio Efectivo** poco representativos.

Una vez Equiparados los datos vemos que aunque en la mayoría de los complementos las diferencias han ido desapareciendo, todavía quedan diferencias en los siguientes complementos:

**Complemento Festivos** (han sido las mujeres las que de forma mayoritaria han realizado trabajos los días Festivos, esto viene influenciado por el lugar donde prestan los servicios dichas trabajadoras.

**Complemento Antigüedad** este complemento es poco representativo ya que apenas afecta a 3 trabajadores del total de la empresa (2 mujeres y 1 hombre), siendo recibo únicamente por aquellos trabajadores con mayor estabilidad en la empresa.

**Complemento Cuenta Convenio**, este complemento viene vinculado a puestos de responsabilidad, siendo en este caso percibido por un único trabajador del colectivo masculino.

En cuanto a las diferencias en los complementos **IT**, **Compl. IT**, **Paga Navidad**, **Indem. Fin Contrato** son complementos que vienen sujetos a situaciones del trabajador (fecha de alta en la empresa, modificaciones de jornada, situación de incapacidad, Fin contrato) no pudiéndose considerar una discriminación su percepción.

## • COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:

### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### C. DIFERENCIAS EN GRUPO 03

| PROMEDIO EFECTIVO |              |                 |     |           |             |              |              |               |                    |               |
|-------------------|--------------|-----------------|-----|-----------|-------------|--------------|--------------|---------------|--------------------|---------------|
|                   | Salario Base | Compl. Festivos | IT  | Compl. IT | Paga Verano | Paga Navidad | Total Compl. | Total Salario | Indem Fin Contrato | Retrib. Total |
| GRUPO 03          | -88%         | -9244%          | 85% | 37%       | -259%       | -42%         | -127%        | -97%          | 64%                | -80%          |
| DIFERENCIA        |              |                 |     |           |             |              |              |               |                    |               |

| PROMEDIO EQUIPARADO |              |                 |     |           |             |              |              |               |                    |               |
|---------------------|--------------|-----------------|-----|-----------|-------------|--------------|--------------|---------------|--------------------|---------------|
|                     | Salario Base | Compl. Festivos | IT  | Compl. IT | Paga Verano | Paga Navidad | Total Compl. | Total Salario | Indem Fin Contrato | Retrib. Total |
| GRUPO 03            | -2%          | -7967%          | 85% | 37%       | 21%         | -49%         | -52%         | -12%          | 65%                | 4%            |
| DIFERENCIA          |              |                 |     |           |             |              |              |               |                    |               |

La alta influencia de mujeres en esta categoría (20 frente a 5 hombres) hace que los datos de **Promedio Efectivo** se disparen, haciendo parecer que este colectivo cobra mucho más que los hombres; Una vez equiparados los datos, observamos que aunque sigue habiendo diferencias en algún complemento, (principalmente aquellos vinculados a situaciones de los trabajadores o fechas de contratación) la **Retribución Total** es igual en ambos colectivos.

fundación  
**LESMES**  
CIF. G-09815822

42  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

Servicios Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

## 1.2 CRITERIO: MEDIANA

### • DATOS GENERALES:

|            | Salario Base |            | Paga Verano |            | Paga Navidad |            | P.P Extra |            | Total Compl. |            | Total Salario |            | Total Retribu |            |
|------------|--------------|------------|-------------|------------|--------------|------------|-----------|------------|--------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| DIFERENCIA | Medi Efec    | Medi Equip | Medi Efec   | Medi Equip | Medi Efec    | Medi Equip | Medi Efec | Medi Equip | Medi Efec    | Medi Equip | Medi Efec     | Medi Equip | Medi Efec     | Medi Equip |
|            | -216%        | 0%         | -82%        | 72%        | -203%        | -18%       | -216%     | 0%         | -372%        | -33%       | -268%         | -7%        | -91%          | -11%       |

Analizando los datos a través del criterio Mediana vemos que el número de diferencias en complementos se ven reducidos, ya que muchos de estos complementos afectaban a pocos trabajadores (ej. IT, Cta Convenio....), los complementos que se mantiene una vez realizada la equiparación son debidos a las diferencias en las fechas de contrataciones, modificaciones de jornada o incluso fechas de finalización de contrato (como pueden ser las Pagas Verano/Navidad)

### • COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:

#### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

#### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

  
Cif. 009316873

  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
C/ San Pablo, 8 - 3ª  
09002 BURGOS

## C. DIFERENCIAS EN GRUPO 03

| MEDIANA EFECTIVA |         |           |            |             |              |               |               |
|------------------|---------|-----------|------------|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ESCALA 03        | S. Base | P. Verano | P. Navidad | P. P. Extra | Total Compl. | Salario Efec. | Retrib. Total |
| DIFERENCIA       | -295%   | -264%     | -768%      | -296%       | -435%        | -338%         | -163%         |

| MEDIANA EQUIPARADA |         |           |            |             |              |               |               |
|--------------------|---------|-----------|------------|-------------|--------------|---------------|---------------|
| ESCALA 03          | S. Base | P. Verano | P. Navidad | P. P. Extra | Total Compl. | Salario Efec. | Retrib. Total |
| DIFERENCIA         | 0%      | 62%       | -84%       | 0%          | -33%         | -6%           | -10%          |

Las explicaciones se repiten, lo que nos lleva a apreciar, que no existe ningún tipo de discriminación salarial en la empresa.

## II. CLASIFICACION POR PUESTO-ESCALA EN LA EMPRESA

### 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

### 1.2 CRITERIO: MEDIANA

#### • DATOS GENERALES:

Los datos son los mismos que los obtenidos en la clasificación por grupos profesionales, (grupo profesional coincide con puesto escala).



  
 Cif. 099916878  
 C/ San Pablo 8, 6ª planta  
 09002 BURGOS



  
 C/ San Pablo, 8 - 3º  
 09002 BURGOS

\*Ver explicaciones anteriores\*

## 6. AUDITORIA RETRIBUTIVA

### MORCILLAS LA PALOMA, S.L

La empresa **Morcillas la Paloma, S.l** es una empresa que está encuadrada dentro del grupo Fundación Lesmes, estando considerada como un Centro Especial de Empleo, ya que todos su trabajadores tienen reconocido un grado de discapacidad.

En el año 2020 formaron parte de la empresa dos trabajadores, una mujer y un hombre, siendo baja este último en el mes de septiembre por su jubilación; Además ambos trabajadores pertenecen a grupos profesionales distintos, por lo que es imposible realizar una comparación entre grupos.

- En cuanto a la clasificación profesional de la empresa, únicamente existen dos grupos de trabajadores, no existiendo representación de alguno de los sexos en uno u otro grupo:

-**Grupo 02** (Oficial 1ª y 2ª)

-**Grupo 03** (Oficial 3ª)

- En cuanto a la clasificación de puesto-escala en la empresa, se establecen los mismos grupos que en la clasificación anterior.

Al contar con 2 trabajadores (1 de cada sexo) los datos de Promedio y Mediana coinciden, por lo que únicamente realizaremos un registro.

Fundación  
**LESMES**  
CIF: G-09316273

**CCOO**  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

45

Servicios  
Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3ª  
09002 BURGOS

# I. CLASIFICACION POR GRUPOS

## PROFESIONALES

### 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

### 1.2 CRITERIO: MEDIANA

#### • DATOS GENERALES:

| PROMEDIO/MEDIANA |      |               |      |              |      |                  |      |                   |      |       |
|------------------|------|---------------|------|--------------|------|------------------|------|-------------------|------|-------|
| Salario Base     |      | Cta. Convenio |      | Total Compl. |      | Salario Efectivo |      | Total Retribución |      |       |
| DIFERENCIA       | Prom | Prom          | Prom | Prom         | Prom | Prom             | Prom | Prom              | Prom | Prom  |
|                  | -    | -             | -    | -            | -    | -                | -    | -                 | -    | -     |
|                  | Medi | Medi          | Medi | Medi         | Medi | Medi             | Medi | Medi              | Medi | Medi  |
|                  | Efec | Equip         | Efec | Equip        | Efec | Equip            | Efec | Equip             | Efec | Equip |
|                  | -51% | -13%          | 100% | 100%         | 100% | 14%              | -44% | -8%               | -44% | -8%   |

Además de partir de distintos grupos profesionales, situación que impide una comparación real de los trabajadores, cuando tomamos los datos efectivos, vemos que la desviación se dispara aún más, ya que uno de los trabajadores solo ha formado parte de la empresa durante un 75% del tiempo.

Como hemos explicado en la introducción, es imposible realizar una comparación, ya que los trabajadores hombres y mujeres, se encuentran en distintos grupos y escalas profesionales, de ahí la diferencia que se observa tanto en los complementos como en el salario base.

  
CIF: G-09616373

  
C/ San Pablo 8, 6º planta  
46

  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

# I. CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES

## 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

### • DATOS GENERALES:

| PROMEDIO     |  |              |  |           |  |            |  |              |  |            |
|--------------|--|--------------|--|-----------|--|------------|--|--------------|--|------------|
| Salario Base |  | Plus Higiene |  | IT        |  | Compl. IT  |  | Plus Transp. |  |            |
| Prom Efec    |  | Prom Equip   |  | Prom Efec |  | Prom Equip |  | Prom Efec    |  | Prom Equip |
| -143%        |  | -47%         |  | -140%     |  | -46%       |  | -3%          |  | 85%        |
| -215%        |  | -165%        |  | -43%      |  | 4%         |  |              |  |            |

| PROMEDIO       |  |                |  |               |  |                     |  |                    |  |            |
|----------------|--|----------------|--|---------------|--|---------------------|--|--------------------|--|------------|
| P.P Vacaciones |  | Total Complem. |  | Total Salario |  | Indem. Fin Contrato |  | Total Retri. Total |  |            |
| Prom Efec      |  | Prom Equip     |  | Prom Efec     |  | Prom Equip          |  | Prom Efec          |  | Prom Equip |
| 100%           |  | 100%           |  | -371%         |  | -123%               |  | -179%              |  | -60%       |
| 100%           |  | 100%           |  | 100%          |  | 100%                |  | -176%              |  | -52%       |

  
 Fundación LEEMES  
 CIF: G-09316873

  
 CCPO  
 C/ San Pablo 8, 6ª planta  
 09002 BURGOS

  
 Servicios Públicos  
 C/ San Pablo, 8 - 3º  
 09002 BURGOS

## 7. AUDITORIA RETRIBUTIVA

### GRM, S.L

La empresa **GRM, S.L** pertenece Grupo de empresas de Fundación Lesmes, donde su principal labor es la inserción de trabajadores en riesgo de exclusión.

Las funciones que se llevan a cabo en esta empresa, están relacionadas con la recogida, tratamiento y eliminación de residuos, prestándose dichos servicios principalmente en los Puntos Limpios de la ciudad.

A lo largo del año 2020 han desarrollado sus funciones 14 trabajadores, siendo el mayor porcentaje de trabajadores del sexo masculino (9 trabajadores) y contando este mismo sexo con el mayor porcentaje de temporalidad en la empresa; Únicamente podremos realizar comparación con los trabajadores del grupo 5, ya que es el único que cuenta con representación de ambos sexos.

- En cuanto a la clasificación profesional de la empresa, hemos dividido a los trabajadores en 5 grupos:

- Grupo 01** (Gerente)
- Grupo 02** (Técnico de Acompañamiento)
- Grupo 03** (Oficial Administrativo)
- Grupo 04** (Encargado/a)
- Grupo 05** (Peón)

- En la clasificación de puesto-escala en la empresa, se establecen los mismos grupos que en la clasificación anterior.



CCOO  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS



Servicios  
Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3ª  
09002 BURGOS

Como era de esperar y tras la explicación inicial, vemos que existen diferencias en todos los complementos y por su puesto en la Retribución total, esto es debido, a que las mujeres ocupan puestos de mayor responsabilidad y por otra parte a la temporalidad del colectivo masculino, situación que se ha visto más acentuada debido a un proceso de ERTE durante el año 2020 por motivos de COVID.

## • **COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:**

### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### C. DIFERENCIAS EN GRUPO 03

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### D. DIFERENCIAS EN GRUPO 04

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

  
Fundación  
LESMES  
C/R. G-09516373

  
CCOD  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
Servicios  
Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

## E. DIFERENCIAS EN GRUPO 05

| PROMEDIO EFECTIVO |           |             |      |       |             |               |                    |               |  |
|-------------------|-----------|-------------|------|-------|-------------|---------------|--------------------|---------------|--|
| Salario Base      | Plus Hig. | Plus Trans. | IT   | C. IT | P.P. Vacac. | Total Salario | Indem Fin Contrato | Retrib. Total |  |
| 92%               | 92%       | 92%         | 100% | 100%  | 100%        | 93%           | 100%               | 93%           |  |

GRUPO 05

DIFERENCIA

|            |  | PROMEDIO EQUIPARADO |           |             |      |       |             |               |                    |               |
|------------|--|---------------------|-----------|-------------|------|-------|-------------|---------------|--------------------|---------------|
|            |  | Salario Base        | Plus Hig. | Plus Trans. | IT   | C. IT | P.P. Vacac. | Total Salario | Indem Fin Contrato | Retrib. Total |
| GRUPO 05   |  | -6%                 | -7%       | -10%        | 100% | 100%  | 100%        | -2%           | 100%               | 3%            |
| DIFERENCIA |  |                     |           |             |      |       |             |               |                    |               |

De forma inicial vemos que los porcentajes en promedio efectivo tanto en **Salario Base** como en los **Complementos** rondan una diferencia de casi el 100%, esto es debido, a que en este grupo todos los contratos son temporales y el grupo está formado principalmente por trabajadores del sexo masculino, (solo hubo una única incorporación femenina a finales de diciembre).

Si aplicamos el criterio de temporalidad y normalidad en todos los conceptos, vemos que la inmensa mayoría de los complementos quedan regularizados, quedando únicamente aquellos complementos que van enlazados a la temporalidad de los contratos y su percepción está vinculada a las fechas de inicio y fin de los contratos (**P.P. Vaca**, **Indem. Fin Contrato**,).

En cuanto al **Compl. IT e IT**, vienen vinculados a la situación de Incapacidad Temporal del trabajador, esta diferencia se debe a que únicamente el sexo masculino se ha encontrado en esta situación, percibiendo por lo tanto dichos complementos.

**Resumen:** Una vez más vemos la importancia de la equiparación, ya que si únicamente tomamos valores absolutos nos llevaría a cometer el error de valorar la existencia de una brecha salarial en este grupo.

## 1.2 CRITERIO: MEDIANA

### • DATOS GENERALES:

| MEDIANA      |           |              |           |             |           |              |           |               |           |                    |           |            |
|--------------|-----------|--------------|-----------|-------------|-----------|--------------|-----------|---------------|-----------|--------------------|-----------|------------|
| Salario Base |           | Plus Higiene |           | Plus Trans. |           | Total Compl. |           | Total Salario |           | Total Retri. Total |           |            |
| DIFERENCIA   | Medi Efec | Medi Equip   | Medi Efec | Medi Equip  | Medi Efec | Medi Equip   | Medi Efec | Medi Equip    | Medi Efec | Medi Equip         | Medi Efec | Medi Equip |
|              | -284%     | -27%         | -276%     | -24%        | -166%     | 15%          | -498%     | -141%         | -362%     | -66%               | -352%     | -66%       |

Se repite la explicación facilitada en el punto 1 (Criterio Promedio).

### • COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:

#### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

## B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

## C. DIFERENCIAS EN GRUPO 03

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

## D. DIFERENCIAS EN GRUPO 04

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

## E. DIFERENCIAS EN GRUPO 05

|                        |                  |           |             |              |               |               |
|------------------------|------------------|-----------|-------------|--------------|---------------|---------------|
| GRUPO 05<br>DIFERENCIA | MEDIANA EFECTIVA |           |             |              |               |               |
|                        | Salario Base     | Plus Hig. | Plus Trans. | Total Compl. | Total Salario | Retrib. Total |
|                        | 91%              | 91%       | 91%         | 92%          | 91%           | 91%           |

|            |  | MEDIANA EQUIPARADA |           |             |              |               |               |
|------------|--|--------------------|-----------|-------------|--------------|---------------|---------------|
|            |  | Salario Base       | Plus Hig. | Plus Trans. | Total Compl. | Total Salario | Retrib. Total |
| GRUPO 05   |  | 0%                 | 0%        | -6%         | 0%           | 0%            | 0%            |
| DIFERENCIA |  |                    |           |             |              |               |               |

Como ocurre con el índice Promedio vemos que existe una diferencia inicial en el Salario Base y en varios de los complementos, que llega a desaparecer

una vez realizados los ajustes a través de la normalización y la equiparación anual.

## **II. CLASIFICACION POR PUESTO-ESCALA EN LA EMPRESA**

### **1.1 CRITERIO: PROMEDIO**

### **1.2 CRITERIO: MEDIANA**

#### **• DATOS GENERALES:**

Los datos son los mismos que los obtenidos en la clasificación por grupos profesionales, (grupo profesional coincide con puesto escala).

\*Ver explicaciones anteriores\*.



A blue ink signature.



## 8. AUDITORIA RETRIBUTIVA

### EDUCABUR, S.L (I)

La empresa Educabur, S.L pertenece Grupo de empresas de Fundación Lesmes, donde se llevan a cabo 3 funciones diferenciadas:

- **Servicio Limpieza** (prestando servicios en varios centros de Burgos, Burgos Provincia, Palencia y Valladolid)
- **Servicio Instalaciones Deportivas**
- **Servicios Socioculturales** (prestando servicios en Burgos, Burgos Provincia, Palencia y Valladolid)

El año 2020 ha sido un año realmente complicado para esta empresa, ya que durante un largo periodo de tiempo un alto porcentaje de trabajadores han permanecido en situación de ERTE.

En esta empresa prestan servicios un total de 41 trabajadores, siendo la actividad principal de la misma la prestación de Servicios Socioculturales con un total de 20 trabajadores, seguida de la actividad de limpieza con 14 trabajadores.

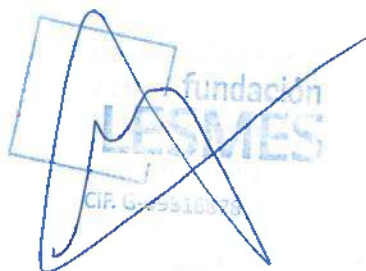
Las actividades de Instalaciones Deportivas y Servicios Socioculturales cuentan con una alta temporalidad y jornadas parciales, ya que la prestación de sus actividades es realizada principalmente en periodos no lectivos, (siendo necesario un aumento de contratación de personal para estas fechas); Por el contrario, la actividad de limpiezas cuenta con una plantilla muy estable pero con jornadas parciales ya que dicha actividad se imparte en varios centros de trabajo, coincidiendo muchas jornadas en la misma franja horaria.

- En cuanto a la clasificación profesional de la empresa (**Servicios de Limpieza**), hemos dividido a los trabajadores en 2 grupos:

-**Grupo 01** (Encargado/a)

-**Grupo 02** (Limpiador/a)

- En la clasificación de puesto-escala en la empresa, se establecen los mismos grupos que en la clasificación anterior.



# I. CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES

## 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

### • DATOS GENERALES:

| PROMEDIO   |              |            |           |            |                 |            |              |            |                  |            |                   |            |
|------------|--------------|------------|-----------|------------|-----------------|------------|--------------|------------|------------------|------------|-------------------|------------|
| DIFERENCIA | Salario Base |            | Antigüed. |            | Compl. Festivos |            | Total Compl. |            | Salario Efectivo |            | Retribución Total |            |
|            | Prom Efec    | Prom Equip | Prom Efec | Prom Equip | Prom Efec       | Prom Equip | Prom Efec    | Prom Equip | Prom Efec        | Prom Equip | Prom Efec         | Prom Equip |
|            | 12%          | 16%        | 64%       | 62%        | -2244%          | -1699%     | 16%          | -198%      | 13%              | 8%         | 13%               | 8%         |

A pesar de que este año ha sido atípico por la situación vivida por motivos del Covid, vemos que en los datos de **Retribución Total**, no existen grandes diferencias en los trabajadores, siendo únicamente en los complementos de **Antigüedad** y en el **Complemento de Festivos**, donde se aprecian diferencias significativas.

**Complemento Festivos** realizado de forma mayoritaria por mujeres, ya que las necesidades de sus centros de trabajo así lo requieren (muchas trabajadoras prestan servicios de Limpieza en una Residencia de Ancianos).

**Complemento de Antigüedad**, es un complemento que venían percibiendo los trabajadores en las empresas previas, y tras la subrogación a nuestra empresa han seguido percibiendo, viéndose aumentado cada vez que prestan tres años de servicios en la empresa; las diferencias en los porcentajes vienen justificadas en que el 100% de los trabajadores hombres cuando

fueron subrogados ya cobraban un complemento de antigüedad, mientras que no ocurría lo mismo con las trabajadoras del sexo femenino. Este complemento seguirá manteniendo diferencias en el tiempo, aunque vemos que no supone una discriminación, ya que, la diferencia en el **Total de Retribución** entre ambos sexos una vez equiparados los porcentajes es del 8%.

## • **COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:**

### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

|                 |                   | PROMEDIO EFECTIVO |            |                 |              |               |
|-----------------|-------------------|-------------------|------------|-----------------|--------------|---------------|
|                 |                   | Salario Base      | Antigüedad | Compl. Festivos | Total Compl. | Total Salario |
|                 |                   |                   |            |                 |              | Retrib. Total |
| <b>GRUPO 03</b> | <b>DIFERENCIA</b> | 22%               | 62%        | -2361%          | 12%          | 20%           |

|                 |                   | PROMEDIO EQUIPARADO |            |                 |              |               |
|-----------------|-------------------|---------------------|------------|-----------------|--------------|---------------|
|                 |                   | Salario Base        | Antigüedad | Compl. Festivos | Total Compl. | Total Salario |
|                 |                   |                     |            |                 |              | Retrib. Total |
| <b>GRUPO 03</b> | <b>DIFERENCIA</b> | 17%                 | 60%        | -1789%          | -213%        | 8%            |

\*\*\* Ver explicaciones facilitadas en el punto anterior \*\*\*

fundación  
**IASMES**  
CIF. G-051173

**CCOP**  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 8ª planta  
09002 BURGOS

**Servicios Públicos**  
C/ San Pablo, 8 - 3ª  
09002 BURGOS

## 1.2 CRITERIO: MEDIANA

### • DATOS GENERALES:

| MEDIANA    |              |            |           |            |                 |            |              |            |                  |            |                   |            |
|------------|--------------|------------|-----------|------------|-----------------|------------|--------------|------------|------------------|------------|-------------------|------------|
| DIFERENCIA | Salario Base |            | Antigüed. |            | Compl. Festivos |            | Total Compl. |            | Salario Efectivo |            | Retribución Total |            |
|            | Medi Efec    | Medi Equip | Medi Efec | Medi Equip | Medi Efec       | Medi Equip | Medi Efec    | Medi Equip | Medi Efec        | Medi Equip | Medi Efec         | Medi Equip |
|            | 12%          | 14%        | 64%       | 61%        | 100%            | 100%       | 50%          | -10%       | 17%              | 8%         | 17%               | 8%         |

Se repiten las explicaciones facilitadas en el punto de Promedio, las únicas diferencias relevantes aparecen en el Complemento **Antigüedad** y en el Complemento de Festivos

### • COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:

#### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo

#### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

| PROMEDIO EFECTIVO |            |                 |              |               |               |  |
|-------------------|------------|-----------------|--------------|---------------|---------------|--|
| Salario Base      | Antigüedad | Compl. Festivos | Total Compl. | Total Salario | Retrib. Total |  |
| 23%               | 63%        | 100%            | 46%          | 19%           | 19%           |  |

GRUPO 03

DIFERENCIA

| PROMEDIO EFECTIVO |     |            |                 |              |               |               |
|-------------------|-----|------------|-----------------|--------------|---------------|---------------|
| Salario Base      |     | Antigüedad | Compl. Festivos | Total Compl. | Total Salario | Retrib. Total |
| GRUPO 03          | 14% | 61%        | 100%            | -15%         | 7%            | 7%            |
| DIFERENCIA        |     |            |                 |              |               |               |

Las explicaciones se repiten con las facilitadas en los datos generales, y en la misma escala en promedio, como se explicó con anterioridad a pesar de esas diferencias observamos que no existe ningún tipo de discriminación salarial en la empresa.

## II. CLASIFICACION POR PUESTO-ESCALA EN LA EMPRESA

### 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

### 1.2 CRITERIO: MEDIANA

#### • DATOS GENERALES:

Los datos son los mismos que los obtenidos en la clasificación por grupos profesionales, (grupo profesional coincide con puesto escala).

\*Ver explicaciones anteriores\*



## 8. AUDITORIA RETRIBUTIVA EDUCABUR, S.L (II)

Una vez analizados los datos de Educabur Servicios de Limpieza, procedemos a analizar la parte de la empresa dedicada a los Servicios Educativos.

- No realizamos análisis en la actividad de Servicios en Instalaciones Deportivas, ya que únicamente han desarrollado dicha actividad trabajadores del sexo femenino.
- En cuanto a la clasificación profesional de la empresa (**Servicios Socioculturales**), hemos dividido a los trabajadores en 6 grupos:

-**Grupo 01** (Director/a)

-**Grupo 02** (Coordinador/a)

-**Grupo 03** (Guía-Interprete, Resp. Coordinación)

-**Grupo 04** (Educador/a ambiental, Monitor/a de ocio, Profesor/a)

-**Grupo 05** (Auxiliar Administrativo/a, Recepcionista, Técnico/a de Apoyo)

-**Grupo 06** (Auxiliar Administrativo/a, Recepcionista, Técnico/a de Apoyo)

- En la clasificación de puesto-escala en la empresa, se establecen los mismos grupos que en la clasificación anterior.

  
CIF. G-0931073

  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

# I. CLASIFICACION POR GRUPOS PROFESIONALES

## 1.1 CRITERIO: PROMEDIO

### • DATOS GENERALES:

| PROMEDIO   |              |            |                |            |               |            |              |            |                  |            |                   |            |
|------------|--------------|------------|----------------|------------|---------------|------------|--------------|------------|------------------|------------|-------------------|------------|
| DIFERENCIA | Salario Base |            | Plus Vestuario |            | Cta. Convenio |            | Total Compl. |            | Salario Efectivo |            | Retribución Total |            |
|            | Prom Efec    | Prom Equip | Prom Efec      | Prom Equip | Prom Efec     | Prom Equip | Prom Efec    | Prom Equip | Prom Efec        | Prom Equip | Prom Efec         | Prom Equip |
|            | -11%         | 0%         | 11%            | 35%        | -24%          | -146%      | -23%         | -118%      | -14%             | -27%       | -15%              | -30%       |

A pesar de que este año ha sido atípico por la situación vivida por motivos del Covid, (periodos de Erte, jornadas parciales...) nos encontramos que las principales diferencias de los trabajadores de Servicios Socioculturales aparecen en el **Complemento de Vestuario** y en el complemento a **Cuenta Convenio**.

**Complemento Vestuario:** Esta diferencia a favor de los hombres se debe a que las categorías inferiores (grupo 6) no perciben dicho complemento, siendo dicho puesto ocupado en su totalidad por mujeres.

**Complemento a Cuenta Convenio:** Este complemento es percibido principalmente por los puestos de responsabilidad, siendo ocupados mayoritariamente por mujeres.

Estas diferencias en los complementos llevan a generar discrepancias en la **Retribución Total**, pasando a cobrar un 30% más las mujeres (siendo justificado principalmente por sus puestos de mayor responsabilidad).

Fundación  
ELSMES  
CIF: G-0000073

CCOO  
enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

UGT  
Servicios Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

## • COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:

### A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### C. DIFERENCIAS EN GRUPO 03

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

### D. DIFERENCIAS EN GRUPO 04

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

|          |            | PROMEDIO EFECTIVO |               |             |               |               |
|----------|------------|-------------------|---------------|-------------|---------------|---------------|
|          |            | Salario Base      | Cta. Convenio | Total Compl | Total Salario | Retrib. Total |
| GRUPO 04 | DIFERENCIA | -18%              | 53%           | 7%          | -11%          | -11%          |

|          |            | PROMEDIO EQUIPARADO |               |             |               |               |
|----------|------------|---------------------|---------------|-------------|---------------|---------------|
|          |            | Salario Base        | Cta. Convenio | Total Compl | Total Salario | Retrib. Total |
| GRUPO 04 | DIFERENCIA | -3%                 | -216%         | -222%       | -54%          | -57%          |

Una vez aplicados los criterios de corrección observamos que sigue existiendo diferencias en el complemento a Cuenta Convenio, estando justificado el pago de dicho complemento para algunos puestos (ej. Profesores) según la demanda de mercado.

Esta diferencia conlleva a que el Total de Complementos se dispare, manteniéndose una mayor Retribución Total en el Colectivo femenino

  
CIF. G-03-16378

  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

  
C/ San Pablo, 8 - 3ª  
09002 BURGOS

## E. DIFERENCIAS EN GRUPO 05

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

## F. DIFERENCIAS EN GRUPO 06

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

## 1.2 CRITERIO: MEDIANA

### • DATOS GENERALES:

| MEDIANA    |              |            |               |            |               |            |                |            |               |            |               |            |               |            |
|------------|--------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|----------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| DIFERENCIA | Salario Base |            | Plus Asisten. |            | Plus Convenio |            | Plus Vestuario |            | Total Comple. |            | Total Salario |            | Total Retribu |            |
|            | Medi Efec    | Medi Equip | Medi Efec     | Medi Equip | Medi Efec     | Medi Equip | Medi Efec      | Medi Equip | Medi Efec     | Medi Equip | Medi Efec     | Medi Equip | Medi Efec     | Medi Equip |
|            | -194%        | -1%        | -240%         | 0%         | -240%         | 0%         | 79%            | 1%         | -233%         | -32%       | -187%         | -13%       | -187%         | -13%       |

Analizando los datos con la variable Mediana, observamos que los datos iniciales nos reflejan una discriminación favorable al sexo femenino, que es debida al mayor volumen de trabajadoras de dicho sexo; Una vez que regularizamos los datos y aplicamos los criterios de anualización y normalización, comprobamos que los datos se ajustan, mintiéndose únicamente una pequeña diferencia en la Retribución Total, debida

Fundación  
IESMES  
CIF. G-09316773

enseñanza  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

Servicios  
Públicos  
C/ San Pablo, 8 - 3º  
09002 BURGOS

principalmente a los puestos de mayor responsabilidad en el colectivo femenino.

• **COMPARACIÓN ENTRE GRUPOS:**

**A. DIFERENCIAS EN GRUPO 01**

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo

**B. DIFERENCIAS EN GRUPO 02**

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

**C. DIFERENCIAS EN GRUPO 03**

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

**D. DIFERENCIAS EN GRUPO 04**

| MEDIANA EFECTIVA  |              |              |            |             |              |                 |
|-------------------|--------------|--------------|------------|-------------|--------------|-----------------|
|                   | Salario Base | Plus Asisten | Plus Conve | Plus Vestua | Total Compl. | Total Retribuc. |
| <b>GRUPO 04</b>   |              |              |            |             |              |                 |
| <b>DIFERENCIA</b> | -400%        | -399%        | -399%      | -400%       | -384%        | -396%           |

| MEDIANA EQUIPARADA |              |              |            |             |              |                 |
|--------------------|--------------|--------------|------------|-------------|--------------|-----------------|
|                    | Salario Base | Plus Asisten | Plus Conve | Plus Vestua | Total Compl. | Total Retribuc. |
| <b>GRUPO 04</b>    |              |              |            |             |              |                 |
| <b>DIFERENCIA</b>  | -3%          | 0%           | 0%         | 0%          | -34%         | -13%            |

Como ocurría en los datos generales, debido a que el número de trabajadoras del sexo femenino en este grupo es mayor, la **Mediana Efectiva** se dispara, siendo los datos ajustados una vez que aplicamos los criterios de corrección.

#### **E. DIFERENCIAS EN GRUPO 05**

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

#### **F. DIFERENCIAS EN GRUPO 06**

No comparable, no existe representación masculina en dicho grupo.

## **II. CLASIFICACION POR PUESTO-ESCALA EN LA EMPRESA**

### **1.1 CRITERIO: PROMEDIO**

### **1.2 CRITERIO: MEDIANA**

#### **• DATOS GENERALES:**

Los datos son los mismos que los obtenidos en la clasificación por grupos profesionales, (grupo profesional coincide con puesto escala).

\*Ver explicaciones anteriores\*

Fundación  
**LESMES**  
C/ G. 09316273

65  
eng  
C/ San Pablo 8, 6ª planta  
09002 BURGOS

Servicios  
Públicos  
C/ San Pablo, 8 ~ 3º  
09002 BURGOS



## 8.- Medidas de igualdad y conciliación implantadas

- **Igualdad de acceso.**

Para asegurar que todas las personas contratadas por Fundación Lesmes tengan acceso y conocimiento de estas medidas, estarán publicadas en intranet y las personas que se incorporen a la plantilla serán formadas e informadas en estos temas en el momento de la acogida. Desde Fundación Lesmes se defiende la igualdad de oportunidades, eliminando discriminaciones salariales (brecha salarial) y de promoción por sexo (segregación vertical), para asegurarse de que las responsabilidades familiares no son un freno en el desarrollo profesional del personal laboral. De este modo, no será motivo de discriminación en el acceso a las diferentes medidas de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar, personal y laboral ningún aspecto relacionado con el sexo de la persona solicitante, su origen étnico, características socio-familiares u otras circunstancias o características personales.

Se promueve una cultura empresarial orientada a la conciliación responsable acercando las medidas existentes a los hombres, garantizando así el derecho a la conciliación de toda la plantilla y fomentando el uso de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores varones, desarrollando un rol de paternidad y corresponsabilidad. La propia medida busca también la igualdad de oportunidades en el acceso y disfrute de las medidas independientemente del sexo de la persona trabajadora solicitante, buscando el fomento de la corresponsabilidad.

Los permisos por razones familiares se concederán a toda la plantilla en igualdad de condiciones, independientemente del puesto que desempeñen o las responsabilidades del mismo. Estos permisos se solicitarán y responderán por escrito, logrando así que quede constancia de dichas solicitudes y del respeto al principio de igualdad de oportunidades en el acceso a la hora de denegar o ratificar el permiso.

- **Prevención del acoso**

Con el objetivo de asegurar la prevención del acoso en toda la plantilla de Fundación Lesmes, sus empresas participadas y la asociación vinculada, se crea e implementa desde Fundación Lesmes el *Procedimiento de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo*, procedimiento PC-24 del Sistema Integrado de Gestión de la entidad; al cual se adhieren las empresas de inserción participadas de Fundación Lesmes, la empresa EDUCABUR S.L. como empresa de carácter social participada también de la Fundación y la Asociación CEIS como asociación vinculada.

Dicho procedimiento PC-24 es de aplicación generalizada a toda la entidad (procedimiento "común") y está publicado en la intranet de Fundación Lesmes, siendo por tanto accesible para todas las personas contratadas por la entidad.

En todos los casos, la plantilla será formada e informada a través de formaciones internas que se realizan en el momento de la contratación aplicando la instrucción de trabajo IT-PC-16 *Acogida*. En dicho proceso de *Acogida*, según consta en la citada instrucción de trabajo, la persona responsable informa y forma a la nueva incorporación de diversos aspectos de la entidad, incluyendo aspectos de igualdad, conciliación y prevención del acoso. Para ello, se explica y entrega un *Manual de Acogida* a cada persona trabajadora. Asimismo, la formación impartida durante la *Acogida* se documenta mediante el PC-06-3 *Registro de Formación interna*.

Esta actuación tendrá lugar en el momento de acogida en el caso de las nuevas personas contratadas, ya que la plantilla actual ya ha sido formada e informada durante los últimos meses de un modo progresivo.

- **Respeto a los Derechos Humanos**

El respeto a los Derechos Humanos es en sí misma una medida de igualdad de oportunidades en cuanto a igualdad de acceso, disfrute y preservación de los mismos por toda la plantilla de Fundación Lesmes como empresa del tercer sector. A través de este documento Fundación Lesmes quiere ratificar su respeto hacia los Derechos Humanos en su ámbito de actuación y en sus relaciones laborales. Todos estos derechos serán preservados desde Fundación Lesmes para su plantilla desde la igualdad de oportunidades, la igualdad de acceso y la no discriminación; protegiéndose desde la legislación correspondiente y los convenios colectivos vigentes.

- **Protección especial ante el despido de personas con discapacidad.**

Se atenderá en todo momento a la legislación aplicable a personas con discapacidad que se encuentren trabajando en Fundación Lesmes, ya sea en cualquiera de los programas, Centros Especiales de Empleo (CEE) de la misma o en las Empresas de Inserción (EI), empresas participadas de la Fundación y Asociación CEIS. Fundación Lesmes tiene un Centro Especial de Empleo y la empresa Morcillas La Paloma de Burgos, SL que también se ha constituido como Centro Especial de Empleo. En estos centros se atiende a la igualdad de oportunidades así como a las medidas legales aplicables al colectivo de personas con diversidad funcional en el ámbito socio-laboral.

Desde esta perspectiva, Fundación Lesmes presta una especial atención a esta parte de su plantilla. Sin ser obligatorio a nivel legal, se realiza un seguimiento de las personas que trabajan en ambos enclaves por parte de las gerencias y la Técnica de Acompañamiento de las Empresas de Inserción. Este seguimiento individualizado se realiza de modo diferenciado al que se realiza con el resto de personas trabajadoras en inserción, el cual sí que es obligatorio por ley al tratarse de una empresa de inserción.

Con esta medida, se busca fomentar su bienestar sociolaboral, asegurar la igualdad de oportunidades y desarrollar y mejorar su conciliación de vida personal, familiar y laboral en la misma medida que el resto de la plantilla de Fundación Lesmes, sus empresas participadas y Asociación vinculada.

Asimismo, en aplicación del Sistema Integrado de Gestión, se realizan encuestas de satisfacción y recogida de demandas del personal trabajador.

Además, se atiende a las necesidades individuales de todas las personas en general y en particular de aquellas personas que trabajen en la entidad en sus diferentes programas y presenten necesidades específicas derivadas de situaciones de diversidad funcional. Para todas las personas con diversidad funcional que trabajen en la entidad se adaptarán los puestos de trabajo y herramientas utilizadas en los mismos, así como otros aspectos que sean demandados por parte de la persona o se considere que podrían facilitar su ejecución profesional dentro del puesto para el cual ha sido contratada.

- **Comunicación transparente.**

Fundación Lesmes cree en la comunicación transparente como un valor fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades y con ello favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la entidad. Por ello se crea un protocolo de

comunicación con los ausentes a través del cual las coordinaciones y gerencias incorporan entre sus funciones informar a las personas ausentes sobre los puestos que queden vacantes mientras están de baja o en excedencia, de modo que puedan optar a los mismos y a la información consustancial a su puesto de trabajo que se genere durante su ausencia del mismo.

A través de esta comunicación, se busca que las bajas o permisos no supongan una pérdida de oportunidades de promoción para las personas trabajadoras de Fundación Lesmes, favoreciendo la conciliación entre vida personal, familiar y laboral además de asegurar la igualdad de oportunidades. Además, todas las novedades o los procesos internos actualizados, así como la información consustancial al puesto de trabajo, estarán disponibles en la intranet de Fundación Lesmes en el momento de su reincorporación.

Cuando se detecta la necesidad de realizar cambios o de cubrir/crear un puesto de trabajo en la Fundación o en una de sus empresas, las coordinaciones o gerencias proponen a la Dirección de la Fundación la realización de un proceso de selección de personal y la correspondiente nueva contratación.

Dicho proceso de selección de personal se lleva a cabo aplicando la instrucción de trabajo *IT-PC-19 Cómo realizar la selección de Recursos Humanos*, en la cual se establece que, como primer paso, siempre se promoverá la cobertura de vacantes y nuevos puestos mediante cambios internos, en aplicación de la instrucción de trabajo *IT-PC-20 Movilidad interna y otros incentivos*.

En estos procedimientos, se preserva la comunicación transparente y se asegura la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

- **Lenguaje inclusivo.**

Para asegurar la igualdad de oportunidades es necesario tener en cuenta a todas las personas que forman Fundación Lesmes, por lo que a través de nuestro lenguaje y nuestras comunicaciones tenemos que lograr que estas se sientan englobadas. Por ello Fundación Lesmes se declara a favor de un lenguaje inclusivo en el que se incluya el lenguaje no sexista. Para lograr esto, existe una *Guía de Estilo Comunicativo* que es utilizada por los diferentes programas y empresas que la componen, siendo referente en las comunicaciones internas y externas de la entidad, sus programas y sus empresas participadas.

Además, esta guía está publicada en la intranet integrada en el procedimiento *PC-10 Imagen y Comunicación*, facilitando que todas las personas contratadas por Fundación Lesmes tengan acceso y conocimiento de ella, siendo un documento de guía y consulta para las comunicaciones tanto orales como escritas que se realicen y para la revisión de los procedimientos y documentos ya existentes.

Las medidas que la *Guía de Estilo Comunicativo* recoge son las siguientes:

- Evitar el uso del masculino genérico.
- Limitar el uso de desdoblamiento y barras.
- Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.
- Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.
- Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.
- Hablar de la entidad, del sitio, etc. en lugar de hablar de nosotros, todos, etc.
- Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres, cambiando el orden de precedencia.
- Hacer referencia a "las mujeres" no a "la mujer", teniendo en cuenta que no hay una sola mujer ni un solo modelo de mujer.
- Representar de forma equilibrada a mujeres y hombres en las imágenes.

Estas medidas aparecen desarrolladas en la mencionada Guía, siendo necesaria su consulta en la misma para su óptima implementación.

- **Cultura empresarial.**

En Fundación Lesmes, la atención individualizada, la igualdad de oportunidades y la conciliación son pilares fundamentales por lo que a través de este plan se quiere dar un impulso a las medidas existentes y a las nuevas medidas a implantar; explicitando y promocionando su cultura empresarial a nivel estratégico y procedimental hacia la igualdad de oportunidades y la conciliación responsable de la vida personal y laboral, a la transversalidad de la perspectiva de género y a un proceso de mejora constante, orientado a conseguir la calidad y la excelencia de Fundación Lesmes en igualdad de oportunidades. La incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles y etapas de la organización de Fundación Lesmes, incluye el impacto externo, es decir la proyección de la equidad de género en los productos, servicios y en la política de comunicación externa de Fundación Lesmes.

La igualdad de oportunidades y las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral serán transversales en todas las actuaciones de la entidad. Se revisarán los procedimientos ya implementados desde la perspectiva de igualdad de oportunidades y conciliación, y los nuevos que sea necesario incluir serán valorados desde dicha perspectiva previamente a su implementación.

- **Medidas dirigidas a toda la plantilla.**

Todas las medidas de organización se aplicarán a la totalidad de la plantilla, atendiendo a las condiciones específicas del puesto que desempeñan sin guardar relación en ningún caso con el sexo, origen étnico, religión o situación social de personas concretas. Se realizarán excepciones en caso de que la persona esté disfrutando o haya solicitado algún permiso, en cuyo caso se tendrá en cuenta la situación actual para planificar dichas medidas; evitando en todo caso cualquier discriminación, buscando que dichas medidas se apliquen de la forma más similar posible al resto de su equipo, sin que se modifique el disfrute del permiso concedido y buscando que este suponga la mínima modificación posible al resto de su jornada o funciones.

Unificar la aplicación de todas las medidas de tipo organizativo a toda la plantilla supone igualar las condiciones laborales de toda la plantilla, de modo que se asegure la igualdad de oportunidades en acceso y disfrute de las medidas organizativas y de flexibilización. Junto a la igualdad de acceso, es la medida que asegura la igualdad de oportunidades y la no discriminación en igualdad de condiciones a toda la plantilla.

- **Ampliación y mejora de derechos.**

Existe un documento de *Mejora condiciones del convenio de acción e intervención social*, vigente desde el 23 de febrero de 2017, al cual se puede acoger el personal técnico de las empresas de inserción participadas así como de la Asociación CEIS. Este documento está disponible para toda la plantilla de Fundación Lesmes en la intranet.

Las mejoras se distribuyen en la jornada de trabajo, las vacaciones, las licencias no retribuidas y retribuidas, permiso no retribuido por maternidad o adopción, permiso de lactancia, permiso para exámenes oficiales y complementos de IT.

La jornada laboral por su parte es en Fundación Lesmes de 1.620 horas año, con 24 días laborables de vacaciones anuales.

- **Eliminar discriminaciones salariales y de promoción.**

Fundación Lesmes quiere eliminar cualquier tipo de discriminación por sexo de la persona o cualquier otra situación personal, social o familiar, en el entorno laboral; es objetivo por ello eliminar tanto discriminaciones salariales (brecha salarial) como de promoción (segregación vertical). En ningún caso el sueldo o los ascensos irán asociados al sexo, origen étnico, religión o la situación familiar la persona. Se elimina así tanto la brecha salarial como la segregación vertical.

Para asegurar que no se produzcan discriminaciones salariales, Fundación Lesmes tiene ya implementada una política de transparencia retributiva. A través de esta política todas las personas contratadas por la entidad pueden conocer los sueldos que corresponden a las diferentes categorías, así como los diferentes complementos. Se asegura de este modo que no existan diferencias individuales por causas no objetivas.

Respecto a la segregación vertical, se busca eliminar discriminaciones en la promoción por sexo u otras situaciones personales o familiares. Las vacantes serán comunicadas indistintamente a toda la plantilla, en aplicación de las instrucciones de trabajo *IT-PC-19 Cómo realizar la selección de recursos humanos* e *IT-PC-20 Movilidad interna y otros incentivos*, cubriéndose las mismas conforme a perfiles profesionales y características profesionales del puesto. Además, Fundación Lesmes asegura igualdad de acceso y no discriminación en los procesos selectivos, a través de protocolos de búsqueda y selección de personal.

- **Pacto de flexibilidad laboral y control horario.**

Desde Fundación Lesmes se firma el *Pacto de flexibilidad laboral y control horario* (registro PC-10-14 del procedimiento *Imagen y Comunicación*) para lograr una mejor organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en la totalidad de la entidad.

La distribución irregular de las horas de trabajo se concreta en cada caso atendiendo a las necesidades organizativas y de servicio, respetándose los límites de descanso previstos en la ley y evitando así la realización de horas extraordinarias que deberán ser previamente autorizadas. Su computación será anual o proporcional al tiempo trabajado.

Los mecanismos de compensación de la variación de horas se acordarán entre las partes para el posterior ajuste de la jornada, reduciendo o ampliando la misma según el caso. En cualquier caso se respetarán los límites establecidos por la ley y las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada quedarán compensados preferentemente en el año natural o durante el mes de enero del siguiente año. La prolongación de la jornada consecuencia de esta distribución irregular, no podrá en ningún caso aplicarse a aquellas personas cuya presencia esté limitada por razones reconocidas de salud laboral, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

Será obligación de la persona trabajadora llevar el control de las horas realizadas; siendo la falta reiterada de control horario, considerada como falta y sancionable por ello. El registro diario de la jornada se podrá realizar manualmente mediante el formato *PC-10-11 Registro mensual de horas trabajadas* cumplimentado y firmado diariamente, mediante la máquina de fichaje utilizando la huella dactilar o mediante la aplicación instalada en el teléfono móvil de la persona trabajadora. La elección del medio dependerá de las características del puesto de trabajo.

El tiempo de trabajo diario se computará desde el momento en que la persona se encuentre en el puesto de trabajo hasta el final de su presencia en el mismo y en caso de que la persona utilizase ropa de trabajo, la jornada se iniciará a computar desde que la persona esté cambiada hasta su finalización previa a quitarse la ropa de trabajo. Se incluirán también dentro de la jornada

de trabajo los desplazamientos que por causa de trabajo tengan que realizarse dentro de la misma.

- **Intervalo flexible para la entrada y la salida.**

A través del *Pacto de flexibilidad laboral y control horario* se plasma una situación ya existente en Fundación Lesmes que es la flexibilidad horaria en la entrada y la salida, así como en los tiempos de descanso. Se permite así la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para las personas trabajadoras que tengan necesidades diversas de conciliación entre vida personal, familiar y laboral. En estos casos la comunicación directa y continua con las personas encargadas o coordinaciones es primordial, siendo imprescindible informar con tiempo suficiente y en cualquier caso con el mayor tiempo posible.

El cómputo de horas será anual independientemente del tipo de contrato, registrándose mensualmente. En cualquier caso, los intervalos de flexibilidad en entrada, salida y descansos intermedios estarán sujetos a necesidades del puesto y en el caso de las empresas participadas de Fundación Lesmes, a necesidades de producción y organización de la misma, así como a horarios organizados por las personas responsables de producción y las gerencias.

- **Las horas extras deben estar previamente autorizadas.**

A través de la distribución irregular de la jornada se busca evitar la realización de horas extraordinarias. La realización de horas extras está prohibida de forma generalizada por el *Pacto de flexibilidad laboral y control horario* salvo autorización expresa, por lo que para la realización de las mismas éstas deben estar autorizadas desde la dirección.

Con estos topes horarios de obligado cumplimiento, se busca evitar que las horas extras marquen una diferencia en la promoción. Así se evitan limitaciones de promoción derivadas de las necesidades individuales de conciliación, fomentando la misma, de modo que no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La realización de horas extras por motivos de producción o necesidades sobrevenidas, en cualquier puesto de trabajo o programa de Fundación Lesmes será previamente autorizada por la dirección. Esta autorización contemplará necesidades y horas extras necesarias, atendiendo al motivo concreto y a la prolongación esperada de esta autorización específica.

- **Formación interna dentro de la jornada laboral.**

Todas aquellas formaciones obligatorias de la empresa se realizarán dentro de la jornada laboral habitual, siempre que sea posible. El objetivo de esta medida es facilitar la asistencia a las formaciones, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la formación individual y la promoción dentro de la empresa.

La formación continua del personal de Fundación Lesmes tiene una importancia destacada para mantener Fundación Lesmes como referente dentro del área servicios sociales de Burgos. Por ello, es susceptible incluso de ser financiada por la propia Fundación, además de procurar la adecuación de horarios para facilitar la asistencia a la misma en caso de que ésta sea externa a Fundación Lesmes, respondiendo en ocasiones a intereses personales e individuales de la plantilla. En el caso de las empresas de inserción participadas de la Fundación Lesmes, la formación adquiere un valor intrínseco. Desde la misma dirección de Fundación Lesmes y de sus empresas participadas se potencia que el personal en inserción se forme durante el periodo en el que se encuentran trabajando en nuestras empresas ya que las propias empresas tienen dentro de sus objetivos formar a las personas trabajadoras en inserción de forma directa en el puesto

de trabajo o en formaciones específicas, buscando un valor añadido para nuestra plantilla, potenciando y aumentando así sus posibilidades de inserción sociolaboral posterior en empresas ordinarias del tejido empresarial. Por ello, se buscan y proponen formaciones de alta empleabilidad en función de su demanda en el entorno próximo.

- **Preacuerdo de horarios de reunión.**

La programación de las reuniones se realiza con el tiempo necesario para que los horarios de las mismas puedan ser consensuados por todos los partícipes en las mismas, salvo casos de extrema necesidad. Se deben racionalizar y planificar las reuniones de modo que se eviten las horas extraordinarias y en la medida de lo posible, éstas tengan lugar dentro del horario de trabajo de las personas participantes en las mismas. El objetivo de esta medida es permitir la organización óptima del trabajo individual así como la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

Se busca con esta medida evitar sesgos de participación en reuniones o ejecución en puestos de responsabilidad, derivados tanto de situaciones personales de conciliación de la vida personal y familiar, como de funciones concretas relativas a horarios o modos de trabajo de los equipos de procedencia de las personas implicadas. Fundación Lesmes tiene una gran variedad de equipos y perfiles profesionales, lo cual enriquece tanto su plantilla como su actuación. Es por ello por lo que se deben tener en cuenta los diferentes ritmos de funcionamiento, horarios y actividades de los diversos equipos, para permitir que las reuniones con participación de personas de diferentes equipos sean viables, funcionales y no supongan dificultades de asistencia a ninguna persona.

- **Asesoría de conciliación de vida personal y laboral.**

Se designa a la Comisión de Igualdad, Conciliación y tratamiento del Acoso para que incorpore entre sus funciones la asesoría sobre los temas relativos a las necesidades de conciliación y servicios de apoyo para atender las responsabilidades familiares de la plantilla. Así los trabajadores y trabajadoras podrán dirigirse a los miembros de esta Comisión cuando necesiten de este servicio. Las empresas de inserción participadas de Fundación Lesmes ya venían utilizándolo a través de su técnica de acompañamiento.

- **Asegurar que las responsabilidades familiares no son un freno en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.**

Las promociones, traslados u otras mejoras laborales, en ningún caso tendrán en cuenta el sexo, características personales o la situación familiar de la persona, sino que se basarán en las capacidades, habilidades, competencias y potencialidades de la misma. Todas estas se ofrecerán a toda la plantilla en igualdad de condiciones, sin tener en cuenta sexo u otras situaciones que pudieran suponer cualquier tipo de discriminación. Se valorará a las personas candidatas conforme a sus habilidades, competencias, capacidades, formación y experiencia; atendiendo en cualquier caso a las necesidades, especificidades y funciones del puesto al cual la persona quiere cambiar o promocionar. Quedará evidencia de la igualdad de acceso a través de las actas de reunión y comunicaciones de vacantes o nuevos puestos, según lo especificado en las instrucciones de trabajo *IT-PC-19 Cómo realizar la selección de recursos humanos* e *IT-PC-20 Movilidad interna y otros incentivos*.

Esta medida se asegurará a través del cumplimiento de los criterios de transparencia en la información de vacantes o surgimiento de nuevos puestos, y procesos de selección de personal no discriminatorios. Todas las vacantes y puestos serán comunicados conforme a la medida de "Comunicación transparente". Así mismo por la "Igualdad de acceso", se tendrá en cuenta para

la selección de la persona candidata la idoneidad de dicha persona al puesto concreto, sin tener en cuenta el sexo de la misma, su situación familiar u otras cuestiones que puedan constituir una forma de discriminación.

- **Reserva del puesto.**

Se garantiza el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de familiares dependientes hasta 2º grado. Esta excedencia en ningún caso supondrá una limitación de la promoción o la trayectoria laboral de la persona trabajadora solicitante o una desvinculación total del puesto, a menos que la excedencia se solicite desde dicha opción.

- **Disponibilidad de todas las novedades en el momento de la reincorporación.**

Será responsabilidad de las coordinaciones y gerencias informar a la persona que se reincorpora tras una baja o permiso de cualquier tipo de las modificaciones en cuanto a protocolos, organización o modos de actuación que hayan tenido lugar durante su ausencia. En el caso de las empresas de inserción participadas de la Fundación Lesmes esta responsabilidad recaerá además de en las gerencias, en el personal técnico de producción y en la técnica de acompañamiento.

En cuanto a los procedimientos del Sistema Integrado de Gestión (SIG) se utilizará la última revisión de los mismos publicada en la intranet. Además, en el procedimiento *PC-10 Imagen y comunicación*, se crea un protocolo de comunicación con los ausentes de forma que puedan optar a la promoción y vacantes disponibles durante su ausencia del puesto. Asimismo, todas las novedades estarán disponibles a su reincorporación, por encontrarse la versión actualizada en la intranet.

- **Mantenimiento del derecho a todos los beneficios sociales.**

Durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo, lactancia, maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos, hijas u otros familiares, se mantendrá el derecho a todos los beneficios sociales como si la persona trabajadora estuviera en activo. Esta medida se complementa con otras recogidas en el documento con el objetivo de evitar límites en la promoción o desviaciones en la trayectoria laboral derivadas de las necesidades personales de conciliación de vida personal y laboral.

El disfrute de los permisos no supone en ningún caso una ruptura con la trayectoria laboral de la persona que los disfrute, tal y como se explica en este documento en un apartado posterior. Por ello todos los beneficios sociales y el derecho al disfrute de los mismos, se mantendrán durante el periodo de disfrute del permiso y estarán accesibles en el momento de la incorporación; sin suponer ningún límite u obstaculización a otras medidas recogidas en este documento.

- **Fomentar el uso de medidas de conciliación por los hombres.**

Desde Fundación Lesmes, se busca desarrollar un rol parental a través de la difusión y fomento del permiso de paternidad, de modo que se asegure la igualdad de oportunidades en el acceso y disfrute de los permisos familiares independientemente del género u origen étnico del trabajador o la trabajadora que se encuentre en situación de disfrute o solicitud de los mismos. Asimismo, los permisos y excedencias por cuidado de descendientes o ascendientes, se darán en igualdad de condiciones a todas las personas que componen la plantilla de Fundación Lesmes; informando para ello a trabajadoras y trabajadores en igual medida. La información y la formación se impartirán en igual forma y medida, independientemente del género de la persona receptora.



- **Flexibilización de la trayectoria laboral.**

Fundación Lesmes tiene además de los permisos y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidas en el convenio colectivo, otras licencias y permisos que mejoran el mismo recogidos en el documento *Mejora condiciones del convenio de acción e intervención social*, vigente desde el 23 de febrero de 2017, previamente mencionado y disponible para toda la plantilla de Fundación Lesmes en la intranet.

El objetivo del presente documento es adoptar de forma unificada en toda la plantilla de Fundación Lesmes las medidas de flexibilización de la trayectoria laboral que ya se utilizaban, principalmente desde la solicitud individualizada de las mismas. Estas excedencias pueden ser por cuidado de descendientes o ascendientes enfermos o dependientes, permisos por paternidad o maternidad más allá de los estipulados por la ley, etc. Se asegura así que las responsabilidades familiares no sean un freno en el desarrollo profesional de hombres y mujeres de la plantilla.

En ningún momento estas medidas afectarán a la trayectoria profesional de la persona trabajadora excepto en los casos en que se dé una desvinculación del puesto. Para asegurar que estas medidas no supongan una limitación para las personas que las solicitan, las vacantes y formaciones se informarán a toda la plantilla independientemente del tipo de contrato, del tipo de jornada realizada o la duración de la misma, de si se está disfrutando o se ha solicitado algún permiso, etc.

- **Elaboración y difusión del presente plan.**

Se elabora el presente plan como catálogo de medidas de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, laboral y familiar existente en Fundación Lesmes y en sus empresas participadas. Se fomenta su máxima difusión y conocimiento por parte de toda la plantilla, a través de acciones formativas y de su publicación en la intranet, a la cual tiene acceso toda la plantilla de Fundación Lesmes, así como su integración en el SIG y difusión a la plantilla por parte de los miembros de la Comisión de Igualdad, Conciliación y tratamiento del Acoso entre los trabajadores y trabajadoras de sus equipos de referencia y al personal en inserción a través de sus tutorías individualizadas.

Todas las personas que sean contratadas por Fundación Lesmes, sus empresas participadas y su entidad vinculada, recibirán en el momento de acogida, a través del *Manual de Acogida* y la explicación de la coordinación o gerencia, la formación e información sobre prevención de acoso, igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se busca con esta medida asegurar que todas las personas estén formadas e informadas sobre las medidas de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, laboral y familiar existentes en Fundación Lesmes. Esta formación e información ya la han recibido las personas que actualmente trabajan en la entidad y en las empresas participadas; por ello las actualizaciones o nuevas formaciones e informaciones, se impartirán de forma igualitaria a toda la plantilla contratada en ese momento concreto por la entidad, partiendo en cualquier caso de una base de conocimiento común compartido por toda la plantilla independientemente del tipo de contrato y de la antigüedad.

El presente plan es público y cualquier persona contratada por Fundación Lesmes, sus empresas participadas o la Asociación CEIS podrá consultarlo y adherirse al mismo.

## 9.- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad, medidas y plazo de ejecución

| MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | INDICADORES |                                                                                                                                                | PERSONAS RESPONSABLES                                                                                | PLAZO DE EJECUCIÓN                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| A) ÁREA SELECCIÓN DE PERSONAL Y ACCESO                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| OBJETIVO 1: Vigilar que las ofertas de empleo se publiquen y difundan respetando el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| 1.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | En las ofertas de empleo de la Fundación, no se introducirá un lenguaje sexista, indicando que la oferta va dirigida a ambos sexos.                                                                                                                                                                                                                    | 1           | - Nº de ofertas de empleo de planta que respeten los principios establecidos                                                                   | Departamento de RRHH                                                                                 | Desde la primera oferta que se emita a partir de la aprobación del Plan de Igualdad. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 2           | - Nº de ofertas emitidas internamente.                                                                                                         |                                                                                                      |                                                                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | En los supuestos de utilización de servicios profesionales externos, se les informará de las exigencias del cumplimiento de las prácticas de igualdad y de no discriminación de la Fundación, revisando el proceso y herramientas de selección empleadas por los mismos para garantizar que cumplen los principios de igualdad del Plan de Igualdad... | 3           | - Nº de candidaturas de fuentes externas informadas de la exigencia                                                                            |                                                                                                      |                                                                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 4           | - Nº de candidaturas de fuentes externas de reclutamiento                                                                                      |                                                                                                      |                                                                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 5           | - Nº de elementos revisados                                                                                                                    |                                                                                                      |                                                                                      |
| OBJETIVO 2: Garantizar que las diferentes fases del proceso de selección de personal cumplan con el criterio de objetividad y no discriminación, basándose en principios de mérito, igualdad, capacidad.                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| 2.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Se examinarán los documentos y formularios elaborados para verificar el uso de un lenguaje no discriminatorio.                                                                                                                                                                                                                                         | 6           | - Nº de documentos verificados / Nº de documentos                                                                                              | Comisión de Igualdad                                                                                 | 6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.                                    |
| 2.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Existirá un documento de reclamación a disposición de los candidatos/as                                                                                                                                                                                                                                                                                | 7           | - Nº de reclamaciones realizadas                                                                                                               |                                                                                                      |                                                                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 8           | - Nº procesos de selección realizados                                                                                                          | Departamento de RRHH                                                                                 | Se presentará información al cierre de cada proceso formal de selección              |
| 2.3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Disponer de información estadística desagregada por sexo sobre procesos de selección: puestos de trabajo ofertados, tipos de contrato, candidaturas que se han presentado y sus resultados para su traslado a la Comisión de Seguimiento.                                                                                                              | 9           | - Nº de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas.                                                                                     |                                                                                                      |                                                                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 10          | - Nº de personas que superan las fases de selección posteriores, en que puestos, categorías, tipo de contrato y jornadas.                      |                                                                                                      |                                                                                      |
| OBJETIVO 3: Formar y sensibilizar al personal responsable de contratación de la Fundación en materia de género e igualdad de oportunidades                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| 3.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Formar en igualdad y en gestión de RRHH desde una perspectiva de género a todas las personas que intervienen en los procesos de selección de la Fundación... (15 horas de formación)                                                                                                                                                                   | 11          | - Nº de personas formadas                                                                                                                      | Departamento de RRHH                                                                                 | En 1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad.                                   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 12          | - Nº de personas que participan en el proceso de selección.                                                                                    |                                                                                                      |                                                                                      |
| B) ÁREA DE CONTRATACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| OBJETIVO: Avanzar en la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Fundación y en las diferentes categorías profesionales                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| 1.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | En las nuevas contrataciones a igualdad de mérito y capacidad se dará prioridad al sexo menos representado                                                                                                                                                                                                                                             | 13          | - Nº de personas representadas por sexo y grupo profesional                                                                                    | Departamento de RRHH                                                                                 | Desde la aprobación del Plan de Igualdad.                                            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 14          | - Incremento de la representación por sexo, respecto al diagnóstico.                                                                           |                                                                                                      |                                                                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 15          | - Nº de contratos por sexo realizados                                                                                                          |                                                                                                      |                                                                                      |
| C) ÁREA PROMOCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| OBJETIVO: Establecer un sistema de promoción interna garante de la igualdad de género, basado en criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten las promociones del sexo menos representado                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| 1.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar candidaturas para las promociones, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva y sin discriminación.                                                                                                    | 16          | - Nº de personas formadas por sexo y nivel de responsabilidad                                                                                  | Departamento de RRHH                                                                                 | Durante la vigencia del plan de Igualdad                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 17          | - Nº de horas impartidas                                                                                                                       |                                                                                                      |                                                                                      |
| 1.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Informar sobre convocatorias de promoción, a aquellas personas que se encuentren de embarazo y/o maternidad, siempre que quieran estar informadas.                                                                                                                                                                                                     | 18          | - Nº de promociones internas que afecten a las trabajadoras en cuestión                                                                        |                                                                                                      | Desde la aprobación del Plan de Igualdad.                                            |
| 1.3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Adoptar medidas de conciliación en los puestos de promoción de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar. ( como por ejemplo eliminar cualquier criterio como disponibilidad horaria para ocupar determinados puestos)                                                         | 19          | - Nº de medidas de conciliación adoptadas.                                                                                                     |                                                                                                      |                                                                                      |
| D) ÁREA DE FORMACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| OBJETIVO 1: Elaborar un plan de formación que introduzca la dimensión de género para integrar la igualdad de trato y oportunidades en la Fundación                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| 1.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Presentar a la Comisión de Igualdad los Planes de Formación anuales antes de su difusión para su revisión desde la perspectiva de género.                                                                                                                                                                                                              | 20          | - Nº Planes revisados                                                                                                                          | Departamento de RRHH<br>Comisión de                                                                  | Antes de la difusión de cada Plan de Formación.                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 21          | - Nº Planes presentados                                                                                                                        |                                                                                                      |                                                                                      |
| 1.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Difusión de contenidos sobre género e igualdad dentro del Plan de Formación, introduciendo un módulo de igualdad en todos los cursos ofertados por la Fundación.                                                                                                                                                                                       | 22          | - Nº de acciones formativas en las que se ha llevado a cabo la inclusión del desequilibrio sobre género e igualdad de oportunidades            | Departamento de RRHH                                                                                 | Desde la aprobación del plan.                                                        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 23          | - Nº de horas impartidas                                                                                                                       |                                                                                                      |                                                                                      |
| OBJETIVO 2: Asegurar la participación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las acciones formativas que se impartan en la Fundación con el fin de favorecer su desarrollo profesional                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| 2.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Reforzar la información a todo el personal de la Fundación de las ofertas de formación anuales.                                                                                                                                                                                                                                                        | 24          | - Nº de canales internos de comunicación de oferta formativa.                                                                                  | Departamento de RRHH                                                                                 | Antes de la difusión de cada Plan de Formación.                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 25          | - Nº de canales creados                                                                                                                        |                                                                                                      |                                                                                      |
| 2.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Informar sobre el derecho a la formación durante el permiso de maternidad, paternidad, en caso de parto, adopción o acogimiento, excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijo/a o familiares.                                                                                                                                              | 26          | - Nº de personas informadas por sexo y tipo de curso                                                                                           | Departamento de RRHH<br>Comisión de Igualdad                                                         | Antes de la formación.                                                               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 27          | - Nº de personas acogidas a alguno de los derechos de conciliación que han participado en dicha formación.                                     |                                                                                                      |                                                                                      |
| OBJETIVO 3: Formar y sensibilizar a los componentes de la comisión de igualdad en materia de Igualdad                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| 3.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Formación en igualdad a las personas que componen la comisión de Igualdad                                                                                                                                                                                                                                                                              | 28          | - Nº de personas formadas                                                                                                                      | Departamento de RRHH                                                                                 | 1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad.                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 29          | - Nº de personas que componen la Comisión de Igualdad                                                                                          |                                                                                                      |                                                                                      |
| E) ÁREA DE RETRIBUCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| OBJETIVO: Promover la igualdad salarial entre trabajadoras y trabajadores para trabajos de igual valor, y garantizar que las retribuciones salariales se establezcan con la aplicación de criterios objetivos de equidad interna, mérito, legalidad, desempeño y capacidad sin que existan desigualdades retributivas por razón de sexo. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |             |                                                                                                                                                |                                                                                                      |                                                                                      |
| 1.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Realización de un análisis comparativo de retribuciones por sexo, teniendo en cuenta todos los plus, complementos y pagas extraordinarias por categorías profesionales.                                                                                                                                                                                | 30          | - Realización de estadística anual desagregada por sexo, categoría profesional, plus y complementos salariales que percibe y tipo de contrato. | Departamento de RRHH<br>Facilitará la estadística a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. | Estadística una vez al año, durante todos los años de vigencia del Plan de Igualdad. |
| 1.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Establecer una cláusula de principio de igualdad retributiva, donde figure que debe pagarse la misma retribución por trabajo de igual valor.                                                                                                                                                                                                           | 31          | - Implantación de la cláusula                                                                                                                  | Departamento de RRHH                                                                                 |                                                                                      |

| F) ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                                                                                                          |                                                           |                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| OBJETIVO 1: Dar a conocer la totalidad de los derechos laborales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes en la Fundación Lesmes, analizando nuevas formulas organizativas para que todo el personal en plantilla pueda compatibilizar sus responsabilidades familiares, personales y laborales. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                                                                                                          |                                                           |                                                           |
| 1.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Realizar y difundir entre todos los empleados y empleadas de la Fundación un documento con los derechos en materia de conciliación que resulten aplicables en la organización, fomentando el uso de los permisos retribuidos entre la plantilla mescolina de la Fundación.                                                                                   | 32 | -Documento de conciliación.                                                                                                                                              | Departamento de RRHH                                      | Se realizará al menos una información                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 33 | -Nº de personas por nivel jerárquico y área funcional y sexo que han recibido información sobre la normativa y medidas de conciliación aprobadas en el Plan de Igualdad. | Comisión de Igualdad                                      | Aplicar desde la aprobación del Plan de Igualdad.         |
| 1.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Realizar un cuestionario anualmente entre la plantilla para conocer las necesidades específicas en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, para estudiar la posible incorporación de nuevas medidas que respondan a esas necesidades, teniendo en cuenta siempre las posibilidades organizativas, y productivas de la fundación.    | 34 | -Cuestionario realizado                                                                                                                                                  |                                                           | Desde la aprobación del Plan de Igualdad.                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 35 | -Nº y tipo de necesidades de conciliación identificadas                                                                                                                  |                                                           |                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 36 | -Nº de personas por sexo que han identificado necesidades de conciliación.                                                                                               | Departamento de RRHH / Comisión de Igualdad               | Desde la aprobación del Plan de Igualdad.                 |
| 1.3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de las tareas.                                                                                                                                                                                              | 37 | -Tipo de campaña: folleto editado.                                                                                                                                       |                                                           |                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 38 | -Nº de hombres sensibilizados sobre corresponsabilidad en el reparto de cuidados.                                                                                        | Comisión de Igualdad                                      | Durante la vigencia del Plan de Igualdad.                 |
| 1.4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Utilización de un lenguaje e imágenes que inciten a la corresponsabilidad en folletos y/o carteles informativos sobre derechos de conciliación                                                                                                                                                                                                               | 39 | -Nº de documentos, carteles y/o folletos, revisados en relación al uso del lenguaje e imágenes                                                                           |                                                           |                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 40 | Informe de las modificaciones propuestas y realizadas, si es el caso.                                                                                                    |                                                           |                                                           |
| OBJETIVO 2: Mejorar y ampliar todos los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral .                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                                                                                                          |                                                           |                                                           |
| 2.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Recoger con lenguaje inclusivo y mejorar de manera expresa las reducciones de jornada por cuidado de familiar, excedencias, permisos por maternidad, paternidad y lactancia recogidas en el ET.                                                                                                                                                              | 41 | -Nº de derechos recogidos y mejoras establecidas                                                                                                                         | Comisión de Igualdad                                      | Durante la vigencia del Plan.                             |
| G) ÁREA SALUD LABORAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                                                                                                          |                                                           |                                                           |
| OBJETIVO 1: Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la organización.                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                                                                                                          |                                                           |                                                           |
| 1.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Valoración anual de los puestos de trabajo incluyendo la perspectiva de género, diferenciando los riesgos laborales para hombres y mujeres; poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, y riesgos ergonómicos y laborales durante el embarazo y la lactancia. | 42 | -Realización o no de la valoración .                                                                                                                                     | Departamento de Salud Laboral / Departamento de RRHH      | De manera anual desde la aprobación del Plan de Igualdad. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 43 | -Nº de puestos de trabajo evaluados.                                                                                                                                     | Departamento RRHH                                         | Durante la vigencia del Plan de Igualdad.                 |
| 1.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Comunicar a la trabajadora, por escrito, de los riesgos del puesto que ocupa y de las medidas que se adoptarán de acuerdo con las previsiones que establece el art. 26 de la LPRL (facilitar protocolo de embarazo).                                                                                                                                         | 44 | Nº de trabajadoras embarazadas.                                                                                                                                          |                                                           |                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 45 | Nº de comunicaciones realizadas, por fecha de comunicación                                                                                                               |                                                           |                                                           |
| OBJETIVO 2: Establecer las medidas necesarias para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la Fundación Lesmes                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                                                                                                          |                                                           |                                                           |
| 2.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Difundir protocolo de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla: Jornada formativa para conocer el Protocolo y su aplicación -Se realizarán folletos o cualquier soporte que se estime oportuno para difundir el Protocolo , procedimientos del mismo y personas responsables para todas las personas trabajadoras de la fundación.       | 46 | -Nº de personas informadas con la jornada                                                                                                                                | Departamento de Seguridad y Salud / Comisión de Igualdad. | En 1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad.        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 47 | -Nº de folletos informativos repartidos.                                                                                                                                 |                                                           |                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 48 | -Nº de acciones formativas impartidas, nº de personas por sexo y nº de horas                                                                                             |                                                           |                                                           |
| G) VIOLENCIA DE GÉNERO                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                                                                                                          |                                                           |                                                           |
| OBJETIVO : Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                                                                                                          |                                                           |                                                           |
| 1.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Incorporación de los derechos de las víctimas de violencia de género reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el Estatuto de los trabajadores al PI,                                                                                                                  | 49 |                                                                                                                                                                          | Departamento de RRHH / Comisión de Igualdad               | En el Plan de igualad.                                    |
| 1.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Facilitar el cumplimiento de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, garantizando que cualquier mujer víctima de VG que trabaje en la fundación pueda ejercer los derechos recogidos en el PI.                                                                                                                                        | 50 | -Nº de derechos aceptados.                                                                                                                                               | Departamento de RRHH                                      | Desde la aprobación del Plan de Igualdad.                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 51 | -Nº de mujeres que se acogen a los derechos. / Nº de derechos solicitados.                                                                                               |                                                           |                                                           |
| H) AREA DE SENSIBILIZACION Y COMUNICACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                                                                                                          |                                                           |                                                           |
| OBJETIVO 1: Mejorar la comunicación interna y revisar las prácticas de comunicación.                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                                                                                                          |                                                           |                                                           |
| 1.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Revisar los canales de comunicación interna y las practicas de comunicación para asegurar que la información llega a mujeres y a hombres por igual.                                                                                                                                                                                                          | 52 | - Nº de comunicaciones revisadas y realizadas.                                                                                                                           | Departamento de Comunicación, RRHH                        | Tras la firma del Plan de Igualdad.                       |
| OBJETIVO 2: Difusión del Plan de Igualdad.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |                                                                                                                                                                          |                                                           |                                                           |
| 2.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Colocación del PI de forma permanente en un lugar visible para toda la plantilla, en todas las empresas de la fundación .                                                                                                                                                                                                                                    | 53 | Lugar de colocación del Plan y Nº de copias colocadas                                                                                                                    | Departamento RRHH                                         | Tras la firma del Plan de Igualdad.                       |
| 2.2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Entrega de una copia del PI a todo el personal de la organización incluidas las nuevas incorporaciones.                                                                                                                                                                                                                                                      | 54 | -Nº de trabajadores en plantilla                                                                                                                                         |                                                           |                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 55 | -Nº de PI entregados                                                                                                                                                     |                                                           | Tras la firma y durante la vigencia del Plan.             |
| 2.3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Entregar copia del PI a las entidades y personal externo relacionado con la fundación.                                                                                                                                                                                                                                                                       | 56 | -Nº de empresas externas relacionadas con la empresa.                                                                                                                    |                                                           |                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 57 | -Nº de copias del PI entregadas.                                                                                                                                         |                                                           |                                                           |

## 10.- Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento, y evaluación

El 26/03/19 se reúne por primera vez la Comisión de Igualdad, el 15/05/19 se constituye formalmente la comisión con representación voluntaria de todos los programas o empresas de inserción de la Fundación Lesmes.

Esta comisión se integra dentro de las diferentes comisiones de la entidad y pasa a funcionar de la misma manera. Cada miembro traslada a las reuniones de su equipo la labor realizada por la comisión, así como la información y formación relacionada, de manera bidireccional.

Todas las actas de la comisión se hayan disponibles en la intranet de la entidad, al igual que todos los documentos del Sistema Integrado de Calidad, a la que pueden acceder todos los técnicos.

La comisión está compuesta por psicólogos, educadores y graduados sociales que tienen formación especializada en: Planes y Medidas de Igualdad, Corresponsabilidad y Conciliación, Atención Integral a mujeres víctimas de violencia de género, Atención psicológica a víctimas de

violencia de género: evaluación, intervención terapéutica y herramientas y Prevención del Acoso Sexual y Brecha Salarial.

La evaluación y seguimiento se realizan de forma continua. Anualmente se actualiza el diagnóstico de igualdad de toda la plantilla de Fundación Lesmes. Para ello se utiliza la herramienta de Excel diseñada para tal fin. Esta herramienta recoge los aspectos referidos a distribución de la plantilla (por edades, tipo de contrato, categoría profesional y estudios, categoría profesional y salario, antigüedad, nivel jerárquico, banda salarial, horas semanales de trabajo y turno de trabajo), las bajas definitivas y temporales, promociones (tipo y categoría a la que se promociona), incorporaciones (por tipo de contrato y nivel jerárquico), permisos y responsabilidades familiares (número de descendientes, número de descendientes con discapacidad y personas dependientes). Todo el diagnóstico está segregado por sexo y por programa o empresa, además de poderse ver los datos globales de Fundación Lesmes en su conjunto.

Se recoge información sobre las necesidades de conciliación a través de las encuestas de clima laboral, y en las empresas de inserción además se realizan encuestas específicas para personal en inserción. Para ello, se han incluido preguntas sobre conciliación en dichas encuestas, además de realizar una recogida de información continua con las solicitudes o demandas que los trabajadores o trabajadoras eleven: Se recoge también información del personal en inserción a través de sus tutorías individualizadas.

Todas las actuaciones relativas al *PC-24 Procedimiento de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo* se recogerán en el informe final, así como las actuaciones de la Comisión de Igualdad, Conciliación y tratamiento del Acoso. Además, todos los protocolos activados e integrados en el Sistema Integrado de Gestión serán conservados y presentados para el informe y el diagnóstico de igualdad de oportunidades y conciliación personal, familiar y laboral anual.

La Comisión de Igualdad, Conciliación y tratamiento del Acoso realizará un informe anual final compilatorio y actualizado con las acciones realizadas, valoración de necesidades recogidas y recopilación de las situaciones problemáticas acaecidas durante el año. Las conclusiones de este informe serán la base de las medidas de mejora de cara al siguiente Plan de Igualdad y Conciliación.

Este informe anual se enviará a los miembros de los sindicatos más representativos que forman parte de la Comisión de Igualdad de Fundación Lesmes que se creó el 3 de mayo de 2021 para la revisión anual del Plan de Igualdad de Fundación Lesmes.

## **11. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias**

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios"

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

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

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad de Fundación Lesmes las partes negociadoras elaboran, acuerdan, ratifican y firman el presente protocolo.

Y para que conste a los efectos oportunos, firmamos y aprobamos el presente Plan, en Burgos, a 17 de febrero de 2022.

Por Fundación Lesmes:

Fdo: Miguel Santos González

Fdo: Elena Sanz Hernando

Por la parte sindical:

Fdo: Eva Ceballos Marroquín

Fdo: Elena Pascual González