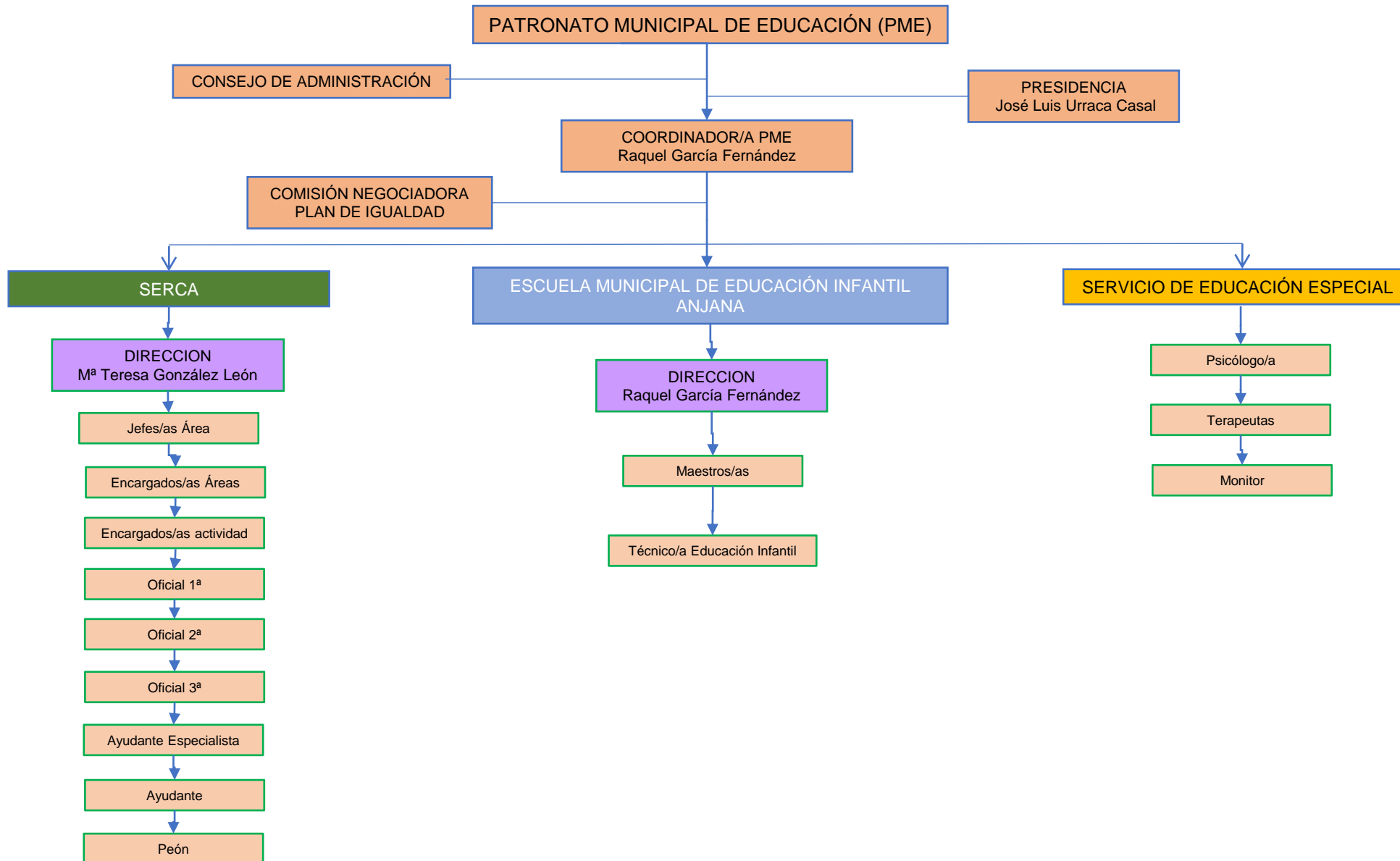


## Anexo I Organigrama PME

# PATRONATO MUNICIPAL EDUCACIÓN

# Organigrama Funcional del PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN 2021



Anexo II Actas Comisión Negociadora

**PATRONATO MUNICIPAL EDUCACIÓN**

 <b>AYUNTAMIENTO TORRELAVEGA</b>	Nº de verificación: 14157770545607635532
	
	Puede verificar este documento en <a href="https://sede.torrelavega.es">https://sede.torrelavega.es</a>
<b>Datos del expediente</b>	<b>Asunto</b>
2022/00002750T	convocatorias del comité permanente de igualdad del Patronato Municipal año 2022
Expedientes Generales	
Datos del documento	
Tramitador: 15.Servicio de SECRETARÍA GENERAL	
Emisor: AMG	
Fecha Emisión: 11/07/2022	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por	
ALICIA MAZA GÓMEZ OFICIAL MAYOR 11 de julio de 2022	CECILIA GUTIERREZ LAZARO PRESIDENTA DEL PATRONATO MUNICIPAL 11 de julio de 2022

**Dª ALICIA MAZA GÓMEZ, SECRETARIA DEL PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN Y DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CITADO PATRONATO MUNICIPAL.**

**CERTIFICO:** Que en la sesión celebrada el ocho de julio de 2022, por la Comisión Negociadora de Igualdad del Patronato Municipal de Educación, se adoptó el siguiente acuerdo que se transcribe en su parte dispositiva y a resultados de la aprobación definitiva del acta:

**1.- MODIFICACIÓN DE LA COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN, EN VIRTUD DE REQUERIMIENTO DE SUBSANACIÓN DE FECHA 27/06/2022 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.**

Por la Secretaria del Comité se indica que en virtud del requerimiento recibido por la Dirección General de Trabajo el pasado 27-06-2022 se tiene que modificar la composición de la comisión negociadora del Plan de Igualdad dando participación a los representantes del sindicato USO ( hoy independientes) , atendiendo a criterios de proporcionalidad y en base a la composición del Comité de empresa del CEE SERCA. Asimismo, se aprovecha esta modificación de la composición del comité para incluir por la representación de la Administración a los grupos municipales Ciudadanos y Torrelavega Si, además de los que ya participaban.

(...)

Para concluir, finalizado el debate sobre este asunto, la Secretaria expone los términos en que quedaría el ACUERDO sobre la constitución de la Comisión:

**PRIMERO.** Modificar la composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, como órgano paritario y colegiado de participación voluntaria destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Patronato Municipal de Educación en materia de igualdad.




Documento firmado electrónicamente (art. 26 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre). La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 14157770545607635532 en <http://sede.torrelavega.es>

 <b>AYUNTAMIENTO TORRELAVEGA</b>	Nº de verificación: 14157770545607635532
	
Puede verificar este documento en <a href="https://sede.torrelavega.es">https://sede.torrelavega.es</a>	
Datos del expediente	Asunto
2022/00002750T	convocatorias del comité permanente de igualdad del Patronato Municipal año 2022
Expedientes Generales	
Datos del documento	
Tramitador: 15.Servicio de SECRETARÍA GENERAL	
Emisor: AMG	
Fecha Emisión: 11/07/2022	

**SEGUNDO.** Designar como representantes del Patronato Municipal de Educación del Ayuntamiento de Torrelavega y como representantes de los trabajadores, con los siguientes cargos, a las personas que a continuación se indica:

<b>Por parte de la Empresa ( Patronato Municipal de Educación)</b>	
<i>Presidencia</i>	<i>Presidenta del Patronato Municipal, Dª Cecilia Gutiérrez Lázaro o persona en que se delegue la Presidencia del Patronato.</i>
<i>Vocal</i>	<i>Concejal del Grupo Municipal PRC, Dª Cristina García Viñas, (Titular), suplente.</i>
<i>Vocal</i>	<i>Concejal del Grupo Municipal Popular, Dª Marta Fernández Teijeiro Álvarez, (titular), suplente concejal que se determine por el Grupo Municipal Popular.</i>
<i>Vocal</i>	<i>Concejal del Grupo ACPT, D. Iván Martínez Fernández ( titular), suplente concejal que se determine por el Grupo.</i>
<i>Vocal</i>	<i>Concejal Torrelavega Si. Dª Blanca Rosa Gómez Morante</i>
<i>Vocal</i>	<i>Concejal de Ciudadanos, D. Cesar Ricciardiello Llamosas.</i>
<b>Por parte de la representación sindical</b>	
<i>Vocal</i>	<i>Delegada de Personal de la Escuela Anjana y unidad de apoyo, Dª Esperanza Cos Rada ( titular)</i>
<i>Vocal</i>	<i>Vocal del Comité de empresa del CEE SERCA de CCOO, D. Pablo Ortega Garcia ( titular)</i>
<i>Vocal</i>	<i>Vocal del Comité de empresa del CEE SERCA de CCOO, D. José Antonio del Hoyo Gómez ( titular)</i>
<i>Vocal</i>	<i>Vocal del Comité de empresa del CEE SERCA de CCOO, D. Ricardo Martínez Quevedo</i>
<i>Vocal</i>	<i>Vocal del Comité de empresa del CEE SERCA anteriormente del sindicato USO , hoy independiente, D. Emilio Saiz Herrera ( titular)</i>
<b>Secretaría</b>	
<i>Secretaria</i>	<i>La Secretaria del Patronato Municipal de Educación, Dª Alicia Maza Gómez o funcionario que ejerza las funciones de Secretaria del Patronato. ( con voz y sin voto)</i>

Ambas partes podrán designar asesores con voz y sin voto.

Por la Administración se designa en calidad de asesores, a la coordinadora del CEE SERCA Dª Maite González León, a la Técnico Dª Esther Gutiérrez y a la coordinadora del Patronato, Dª Raquel García Fernández. “







 <b>AYUNTAMIENTO TORRELAVEGA</b>	Nº de verificación: 14157770545607635532
	
Puede verificar este documento en <a href="https://sede.torrelavega.es">https://sede.torrelavega.es</a>	
<b>Datos del expediente</b>	<b>Asunto</b>
2022/00002750T	convocatorias del comité permanente de igualdad del Patronato Municipal año 2022
Expedientes Generales	
<b>Datos del documento</b>	
Tramitador: 15.Servicio de SECRETARÍA GENERAL	
Emisor: AMG	
Fecha Emisión: 11/07/2022	

Y para que conste y surta los efectos oportunos, expido la presente Certificación con el Visto Bueno de la Sra. Presidenta del Patronato Municipal de Educación, en Torrelavega a la fecha que figura en la firma digital.

Vº Bº

LA PRESIDENTA DEL PATRONATO MUNICIPAL DE  
EDUCACIÓN,  
(Resolución 2512, de 25 de mayo de 2022)

Fdo. Cecilia Gutiérrez Lázaro

LA SECRETARIA DEL  
PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN

Fdo. Alicia Maza Gómez



Anexo III Cuestionario Plan Igualdad

**PATRONATO MUNICIPAL EDUCACIÓN**





CUESTIONARIO PLAN DE IGUALDAD  
PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN (PME)

Rev-0 31/01/2022

SEXO Hombre  Mujer  EDAD  CONTRATO FIJO  TEMPORAL

CATEGORIA LABORAL

**PREGUNTA (responder marcando la opción con una "X" en el cuadro).**

**\*N/A="No sé responder a la pregunta o desconozco"**

	SI	NO	N/A
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera usted que cobra según convenio y no hay diferencia con el resto de trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**¿Qué medidas podría adoptar el PME para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**

**¿Qué propuestas de conciliación de la vida personal y laboral identifica?**

**Otras sugerencias que quiera trasladar**

Anexo IV Informe Diagnóstico Plan Igualdad

**PATRONATO MUNICIPAL EDUCACIÓN**

## Contenido

1. <i>Introducción</i> .....	1
2. <i>Procesos de selección y contratación</i> .....	3
2.1 <i>Selección</i> .....	3
2.2 <i>Contratación y características de la plantilla</i> .....	5
2.2.1) <i>Distribución de la plantilla por sexo</i> .....	5
2.2.2) <i>Distribución de la plantilla por temporalidad</i> .....	6
2.2.3) <i>Distribución de la plantilla por tipo de contrato y tiempo</i> .....	7
2.2.4.) <i>Distribución de la plantilla por grupos de edad</i> .....	11
2.2.5) <i>Distribución de la plantilla por antigüedad</i> .....	14
2.2.6) <i>Incorporaciones de personal en el ejercicio</i> .....	15
2.2.7) <i>Ceses de personal en el ejercicio</i> .....	18
3. <i>Clasificación profesional</i> .....	19
4. <i>Formación</i> .....	21
5. <i>Promoción profesional</i> .....	25
6. <i>Condiciones de trabajo</i> .....	25
7. <i>Auditoria salarial</i> .....	32
8. <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i> ....	37
9. <i>Infrarepresentación femenina</i> .....	40
10. <i>Retribuciones</i> .....	42
11. <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i> .....	44
12. <i>Opiniones de la plantilla</i> .....	44
13. <i>Conclusiones del diagnóstico</i> : .....	50
14. <i>Valoración de los resultados</i> .....	57

## **1. Introducción.**

El presente Informe de diagnóstico, se elabora para el **PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE TORRELAVEGA** (en adelante PME), que está constituido en forma de Fundación Pública del Ayuntamiento de Torrelavega, con personalidad jurídica y acción para consecución de sus fines y patrimonio especial.

El **PME** está formado por las siguientes unidades:

- Servicio de Educación Especial (en adelante SEE).
- Escuela Municipal de Educación Infantil ANJANA (en adelante ANJANA).
- Centro especial de empleo-SERCA (en adelante SERCA).

Este Informe de diagnóstico, analiza la situación de partida del PME y de las tres unidades mencionadas que lo componen, considerando todos los trabajadores/as suscritos al PME.

El informe de diagnóstico deberá servir como base para evaluar la existencia de desigualdades por razón de sexo en la plantilla y, en caso afirmativo, iniciar una discusión sobre cómo conseguir una mayor igualdad de oportunidades en la empresa.

La finalidad de esta discusión será:

- Analizar la existencia de desigualdades
- Establecer los ámbitos prioritarios de actuación
- Formular objetivos generales a conseguir
- Sugerir acciones concretas a desarrollar.

Todo ello servirá para la elaboración de un Plan de Igualdad en el que se identifiquen unos objetivos a llevar a cabo, se planteen una serie de acciones para conseguir estos objetivos, se señalen unos criterios de evaluación y se asignen los recursos materiales y humanos necesarios para su realización.

### Historia

El Patronato Municipal de Educación se crea en el año 1983, como Fundación Pública del Ayuntamiento de Torrelavega.

Su órgano directivo es el Consejo de Administración, cuya presidencia la ostenta el Alcalde o persona de la corporación en la que él delegue, actualmente el Concejal de Medio Ambiente, Salud Pública y Recursos Humanos del Ayuntamiento de Torrelavega. Además lo constituyen representantes de los grupos políticos, en proporción igual a la representación en la corporación, un representante laboral de los trabajadores del PME y un representante de la Asociaciones de padres de las distintas unidades del Patronato.

Según sus estatutos de fundación, “será misión del Patronato fomentar la formación permanente y educacional de los ciudadanos más necesitados y el desarrollo de aquellas tareas educativas que cuenten con una menor dedicación de recursos por parte de otros organismos públicos”.

Así se crearon sus tres unidades:

- Escuela Municipal de Educación Infantil Anjana: dedicada al primer ciclo de Educación Infantil, 2 aulas de 1 año y 2 aulas de 2 años, cuenta en la actualidad con 9 trabajadoras.
  
- El Servicio de Educación Especial: atendiendo a niños/as de 0 a 16 años, ya que es en esta etapa donde se inician algunas dificultades que son más fáciles de compensar, se previenen desadaptaciones futuras y se favorece el desarrollo general. Cuenta en la actualidad con 5 trabajadores/as.
  
- El Centro Especial de Empleo SERCA: cuyo objetivo es promover la inclusión sociolaboral del colectivo con diversidad funcional mediante la prestación de servicios de calidad e las áreas de jardinería y cuidado de instalaciones municipales. En él han trabajado durante el año 2021, 138 personas.

Todos los servicios que ofrece y realiza el PME se circunscriben al término municipal del Ayuntamiento de Torrelavega.

Para la realización del presente diagnóstico se han recopilado los datos de las personas que están o han estado contratadas de forma tanto indefinida como temporal en la empresa, en el periodo 2021, desde el 01/01/2021 al 31/12/2021, dado que se pretende aportar la mayor claridad y base de información en relación al estado actual de oportunidades en la empresa.

Estos datos han sido facilitados por la empresa y se ha estudiado de forma diferenciada por tipos de contrato, sexo, categoría laboral, estudios, etc., resultados que se detallan a continuación en los siguientes apartados (según el RD901/2020 de 13 de octubre)

## **2. Procesos de selección y contratación**

### **2.1 Selección**

Al ser una entidad vinculada al Ayuntamiento de Torrelavega, como entidad pública los procesos de selección de personal se deben regir por los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad y está sujeta a la legislación laboral del Estatuto Básico del Empleado Público, del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo del propio centro.

### **Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional:**

Los procesos de selección realizados en el último año 2021 han sido para la contratación de personal temporal, a través de la formación de Bolsas de Empleo y Concurso- Oposición.

Estos procesos deben ser públicos y como tal se publican en el Boletín Oficial de Cantabria y en la página web de la entidad [www.pmetorrelavega.es](http://www.pmetorrelavega.es). Además también se hace público a través de sus redes sociales en Facebook, twitter e instagram y en los tablones de anuncios que se encuentran en las dependencias del CEE SERCA y la sede del PME, en la calle .Avda. de la Constitución, Bajo de Torrelavega

Respecto a los órganos de selección, se recogen en la Ley que regula el Estatuto Básico del Empleado Público una serie de garantías que pretenden reforzar los principios que rigen el acceso al desempeño de las funciones públicas. En lo que aquí interesa, se especifica expresamente que “los Tribunales de selección ha de tender a la paridad entre hombre y mujer”, para minimizar cualquier sesgo inconsciente por motivo de género.

La composición del Tribunal de selección se determina en las bases cada convocatoria concreta y depende del personal técnico disponible en cada momento por lo que no se pueden conocer con anterioridad.

**Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción:**

Los impresos necesarios para realizar la inscripción en las bolsas de empleo, así como cualquier documento adicional (p.e. modelo de declaración jurada) son facilitados a través de la página web del PME [www.pmetorrelavega.es](http://www.pmetorrelavega.es), siendo el impreso de solicitud el mismo que se utiliza habitualmente en el Ayuntamiento de Torrelavega.

Una vez concluido el proceso descrito en las bases, se forma la lista de contratación en orden según el resultado obtenido en las pruebas de bolsa de empleo. En el momento en que surja la necesidad se llama telefónicamente a las personas objeto de contratación por riguroso orden de puntuación en la bolsa de empleo.

**CANDIDATOS/AS PRESENTADOS/AS Y ADMITIDOS/AS EN LAS BOLSAS DE MERITOS DE SERCA Y CONCURSO OPOSICIÓN CONTRATO RELEVO ANJANA 2021**

Puesto	Titulación exigida	PRESENTADOS			ADMITIDOS		
		TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
<b>BOLSAS DE EMPLEO DE MÉRITOS</b>							
Psicólogo/a	Grado en Psicología (o equivalente)	78	5	73	44	2	42
Técnicos/as de Administración y Gestión	Grado o diplomatura en especialidades de administración de empresas, relaciones laborales o equivalentes	95	21	74	80	16	64
Técnicos/as producción y servicios para el área de jardinería, viveros y asimilados	Ingeniería Técnica o Grado en las especialidades agrícola o forestal	23	11	12	11	5	6
Cuidador/a de instalaciones	Certificado de escolaridad	80	62	18	49	42	7
Operarios/as no cualificados/as del área de jardinería	Certificado de escolaridad	102	87	15	71	59	12
<b>CONCURSO OPOSICIÓN CONTRATO RELEVO ANJANA</b>							
Maestro/a de educación infantil	Diplomado Profesor E.G.B (Educación Preescolar), Diplomado Maestro (Educación Infantil), Grado en Educación Infantil	36	1	35	32	1	31

**Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.**

Los perfiles profesionales y puestos de trabajo vienen definidos por los dos convenios colectivos aplicables.



## 2.2 Contratación y características de la plantilla

Se han tenido en cuenta todos los trabajadores que han estado dados de alta en el PME a lo largo del año 2021.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-SERCA	15	9,87%	123	80,92%	138
ESCUELA MUNICIPAL DE EDUCACIÓN INFANTIL	9	5,92%	0	0,00%	9
SERVICIO DE EDUCACIÓN ESPECIAL (SEE).	3	1,97%	2	1,32%	5
<b>TOTALES</b>	<b>27</b>	<b>17,76%</b>	<b>125</b>	<b>82,24%</b>	<b>152</b>

### 2.2.1) Distribución de la plantilla por sexo

El PME tiene una plantilla de trabajadores/as compuesta del siguiente modo:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>Plantilla desagregada por sexo</b>	<b>27</b>	<b>17,76%</b>	<b>125</b>	<b>82,24%</b>	<b>152</b>



En los resultados obtenidos, considerando la plantilla del PME en su globalidad, contratos fijos más temporales, se puede concluir que la composición de la plantilla es mayoritariamente masculina (82,24%), frente al grupo mujeres (17,76%).

En cuanto a la representación de los trabajadores, tenemos la siguiente distribución por sexo:

Representante de los trabajadores

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
<b>SERCA</b>	0	0%	9	100%	9	90%
<b>ANJANA - SEE</b>	1	100%	0	0%	1	10%
	1	10%	9	90%	10	100,00%

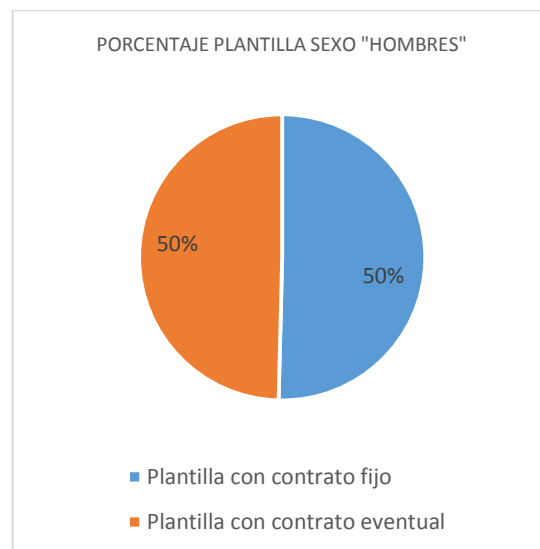
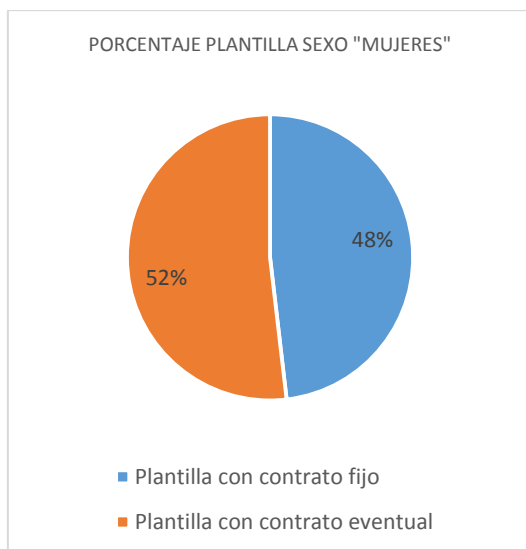
La totalidad de los hombres son representantes de SERCA, mientras que la mujer es la delegada sindical en Anjana y SEE.

### 2.2.2) Distribución de la plantilla por temporalidad

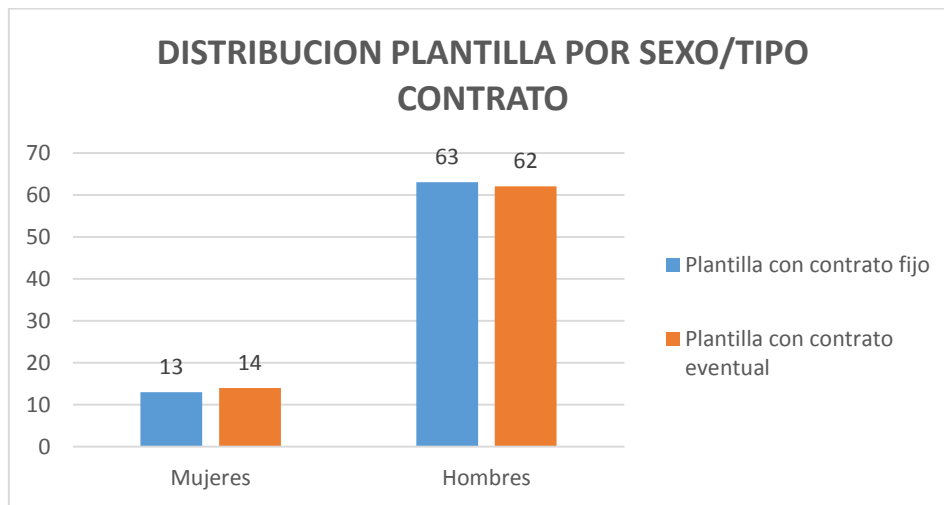
En relación a la distribución de la plantilla del PME por tipo de contrato y duración, atendiendo al sexo, de la siguiente forma:

Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
<b>Plantilla con contrato fijo</b>	13	17,11%	63	82,89%	76	50,00%
<b>Plantilla con contrato eventual</b>	14	18,42%	62	81,58%	76	50,00%
<b>TOTAL</b>	27	40,92%	125	2,66%	152	100,00%



El tipo de contratación (fija o temporal) en cada grupo (hombres o mujeres), es prácticamente igualitaria entre la contratación fija o temporal.



Los datos muestran, que en el caso de las mujeres un 17,11% dispone de contrato fijo y el 18,42% contrato temporal, sobre el total de cada tipo de contrato.

En el caso de los hombres, un 82,89% tiene contrato fijo y un 81,58% contrato temporal, sobre total de tipo de contrato.

### 2.2.3) Distribución de la plantilla por tipo de contrato y tiempo

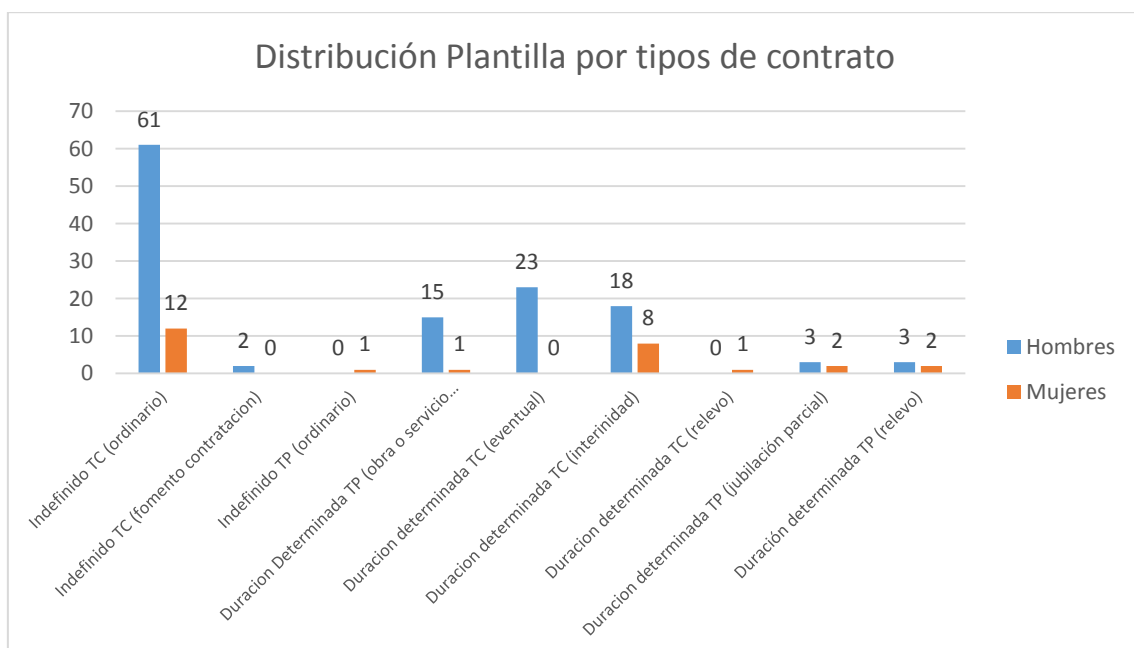
En relación a las categorías de contrato de la plantilla del PME, en base al tipo de contrato, tiempo de jornada y sexo, se muestran en la tabla adjunta:

TIPO	TIEMPO	DESCRIPCION	COD CONTRATO	hombre	mujer
INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO	ORDINARIO	100	61	12
INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO	FOMENTO CONTRATACION INDEFINIDA	150	2	0
INDEFINIDO	TIEMPO PARCIAL	ORDINARIO	200	0	1
DURACION DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO	OBRA O SERVICIO DETERMINADO	401	15	1

DURACION DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO	EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS PRODUCCION	402	23	0
DURACION DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO	INTERINIDAD	410	18	8
DURACION DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO	RELEVO	441	0	1
DURACION DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL	JUBILACION PARCIAL	540	3	2
DURACION DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL	RELEVO	541	3	2

El tipo de contratación mayoritaria en el PME es la contratación indefinida a tiempo completo (ordinaria), si bien es mayoritaria en el grupo “hombres”. En el caso de las mujeres, la contratación es de idénticas proporciones para los contratos indefinidos a tiempo completo y de duración determinada a tiempo completo.

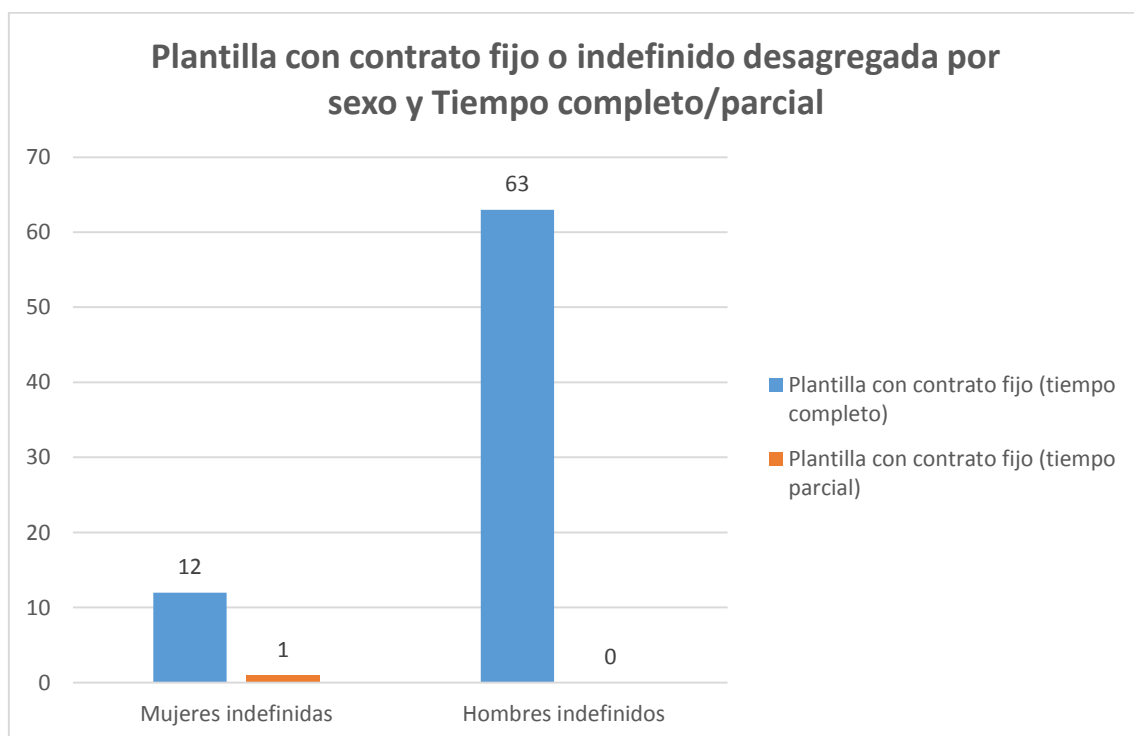
El resto de tipos de contrataciones más abundantes, es para los contratos de duración determinada (obra-servicio), duración determinada (circunstancias producción) y duración determinada (interinidad).



Como se había concluido en el punto anterior, el tipo de contrato (temporal o fijo) en cada grupo (hombres o mujeres), se distribuye de forma proporcional, situación que se aprecia en este análisis más pormenorizado de categorías de contratos.

Los contratos fijos-indefinidos y los contratos temporales, según si son a tiempo completo parcial, atendiendo al sexo, son:

Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido por sexo y tiempo completo/parcial						
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Plantilla con contrato fijo (tiempo completo)	12	16,00%	63	84,00%	75	100,00%
Plantilla con contrato fijo (tiempo parcial)	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>		<b>63</b>		<b>76</b>	

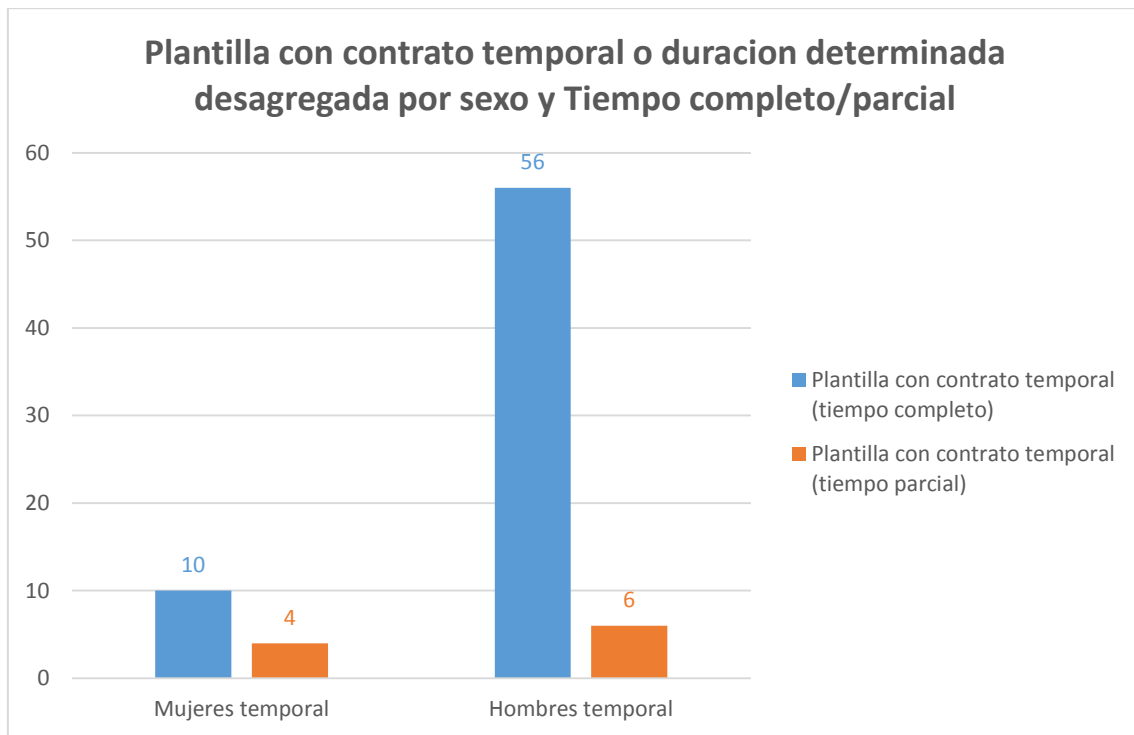


En relación al tiempo de la jornada de contratación en fijos, se aprecia que en ambos grupos la mayoría de los contratos fijos son a tiempo completo.

La contratación a tiempo parcial es minoritaria en la empresa, si bien en el grupo de mujeres se obtiene un resultado de una mujer en contratación fija a tiempo parcial. En el caso de los

hombres no hay ninguno que tenga una contratación a tiempo parcial fija en los datos obtenidos.

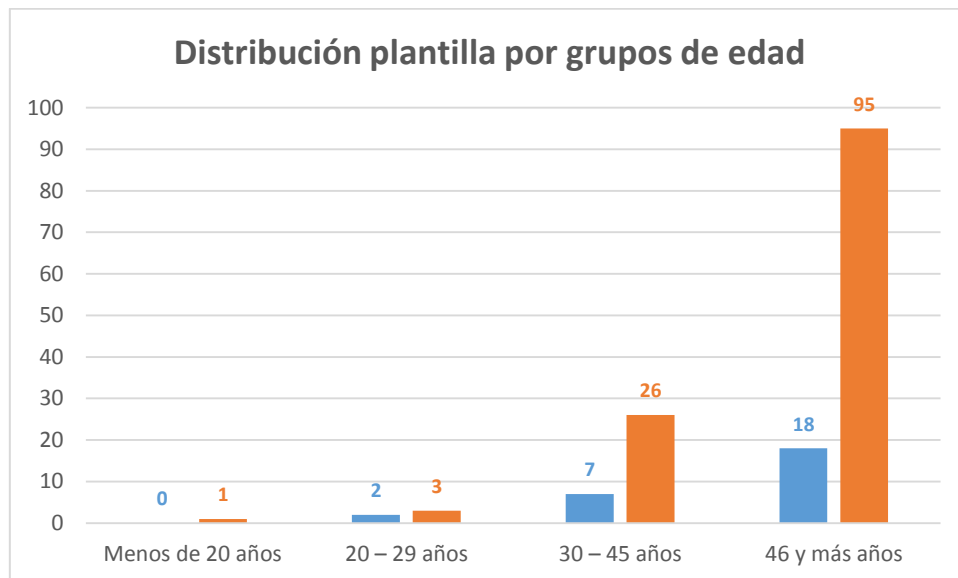
Porcentaje de plantilla con contrato temporal o duración determinada desagregada por sexo y Tiempo completo/parcial						
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Plantilla con contrato temporal (tiempo completo)	10	15,15%	56	84,85%	66	100,00%
Plantilla con contrato temporal (tiempo parcial)	4	40,00%	6	60,00%	10	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>		<b>62</b>		<b>76</b>	



En el caso de los contratos temporales, igualmente que en el caso de los fijos, los contratos son a tiempo completo de forma mayoritaria. En del grupo hombres hay un porcentaje mayor que tienen un contrato temporal a tiempo parcial (6 sobre 56) que en el caso de las mujeres, que tienen una relación de 10 contratos a tiempo completo sobre 4 a tiempo parcial.

**2.2.4.) Distribución de la plantilla por grupos de edad**
**DISTRIBUCION PLANTILLA TOTAL POR GRUPOS DE EDAD**

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%	
Menos de 20 años	0	0,00%	1	100,00%	1	0,66%	
20 – 29 años	2	40,00%	3	60,00%	5	3,29%	
30 – 45 años	7	21,21%	26	78,79%	33	21,71%	
46 y más años	18	15,93%	95	84,07%	113	74,34%	
					<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	100,00%



Para realizar el análisis por grupos de edad de la plantilla, se han estructurado los siguientes intervalos:

- Menor de 20 años.
- Entre 20 y 29 años.
- De 30 a 45 años.
- Mayor a 46 años.

La edad de la plantilla de forma global (contratos fijos y temporales), son mayoritarios en el grupo de mayor de 46 años. Asimismo, es de importancia el grupo de 30 a 45 años. La presencia de grupos más jóvenes en la empresa es minoritaria tanto en mujeres como hombres.

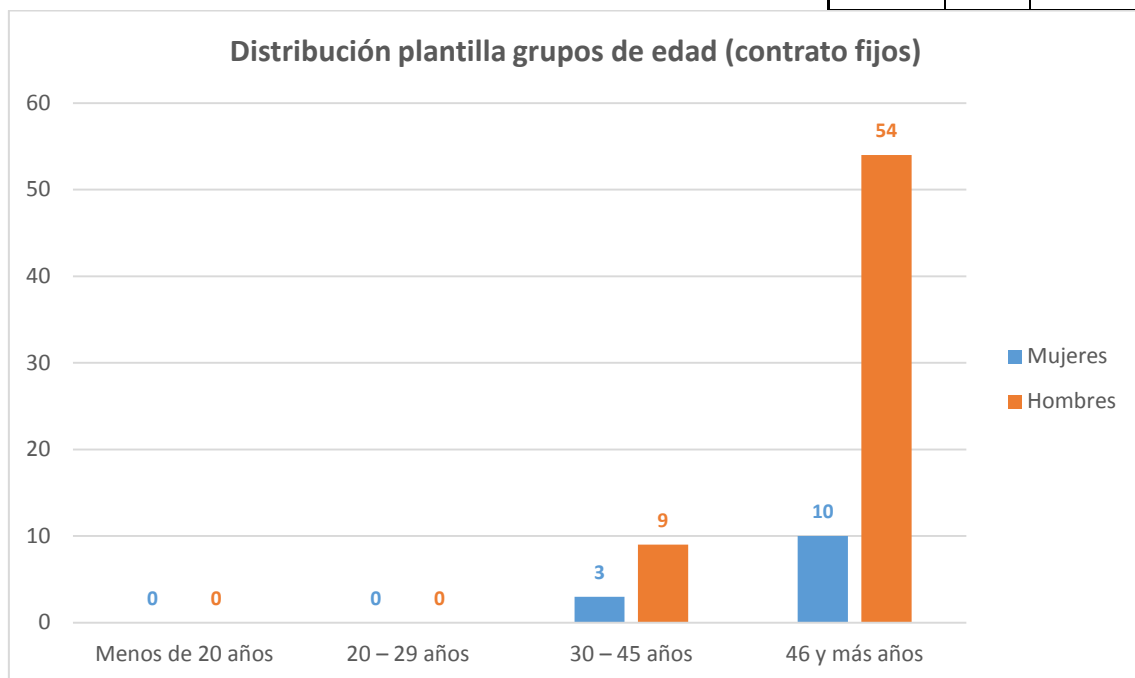
Se evidencia que la plantilla del PME está envejecida, con motivo de que existe alta estabilidad del empleo en la contratación fija y en el caso de contratos temporales, por



razones de que la contratación se basa en los procedimientos de contratación pública de los organismos públicos, situación que se analiza en los siguientes apartados.

**DISTRIBUCION PLANTILLA GRUPOS EDAD (CONTRATO INDEFINIDO)**

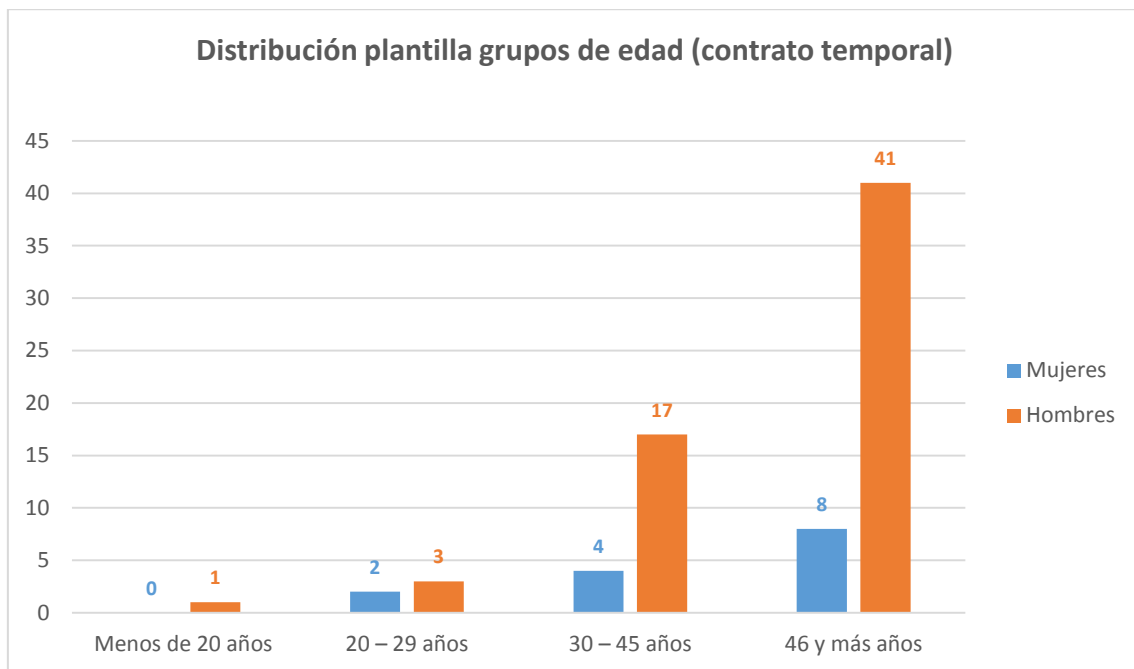
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 20 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
20 – 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
30 – 45 años	3	25,00%	9	75,00%	12	15,79%
46 y más años	10	15,63%	54	84,38%	64	84,21%
				<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>100,00%</b>



En contratos fijos, la distribución es mayoritaria para ambos sexos en el intervalo de mayor a 46 años y de 30-45 años. La explicación, es que dado el carácter de organismo público del PME, la contratación pública de la empresa es inminentemente estable en el tiempo, provocando que se obtenga una plantilla más envejecida, debido a que la rotación de personal es muy baja, solo se sucede por bajas o jubilaciones, no motivadas por cambio de puesto de trabajo, por ejemplo.

**DISTRIBUCION PLANTILLA GRUPOS EDAD (CONTRATO TEMPORAL)**

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 20 años	0	0,00%	1	100,00%	1	1,32%
20 – 29 años	2	0,00%	3	60,00%	5	6,58%
30 – 45 años	4	19,05%	17	80,95%	21	27,63%
46 y más años	8	16,33%	41	83,67%	49	64,47%
			<b>TOTAL</b>		<b>76</b>	<b>100,00%</b>



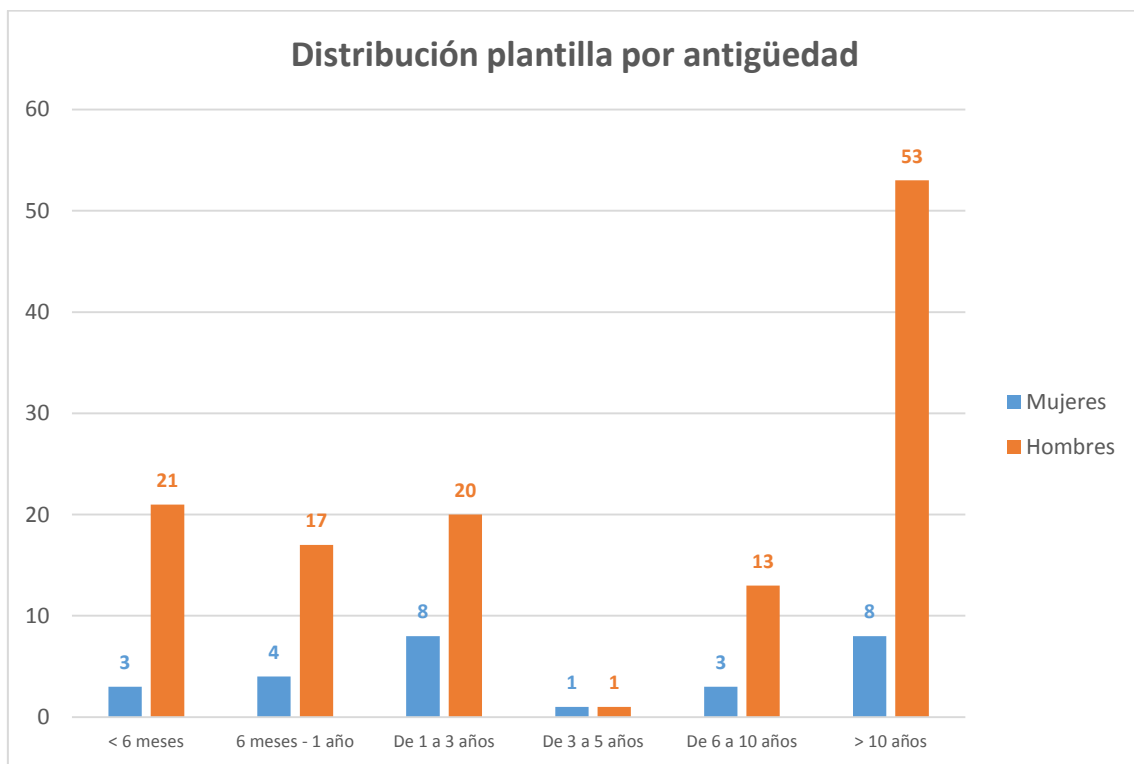
Al igual que en el caso de los contratos fijos, la edad en la temporalidad responde a los mismos factores, especialmente al criterio de contratación del personal, que se rige por los principios de contratación pública en mérito y capacidad mediante concurso-oposición pública, atendiendo además al criterio básico y social de contratación de personas con discapacidad reconocida (como sucede en SERCA), que suelen darse en personas de edad más avanzada que en los grupos jóvenes.

Cabe destacar que el mayor porcentaje de la plantilla tiene más de 46 años, representando el 83,67% de la plantilla.

**2.2.5) Distribución de la plantilla por antigüedad**

Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
< 6 meses	3	12,50%	21	87,50%	24	15,79%
6 meses - 1 año	4	19,05%	17	80,95%	21	13,82%
De 1 a 3 años	8	28,57%	20	71,43%	28	18,42%
De 3 a 5 años	1	50,00%	1	50,00%	2	1,32%
De 6 a 10 años	3	18,75%	13	81,25%	16	10,53%
> 10 años	8	13,11%	53	86,89%	61	40,13%
TOTAL	27		125		152	100,00%



En relación a la antigüedad de la plantilla, se ha estudiado conforme a los siguientes intervalos temporales:

- Menor a 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año.
- De 1 a 3 años.
- De 3 a 5 años.
- De 6 a 10 años.
- Mayor a 10 años.

Si observamos los datos sobre la antigüedad de la plantilla, en todas las bandas de antigüedad el porcentaje de hombres es claramente mayor al de las mujeres, si bien en la franja de “3 a 5 años” el porcentaje es del 50% para hombres y mujeres.

Los casos más extremos se dan en las contrataciones menores a 6 meses (12,5% de mujeres) y mayor a 10 años (13,11% de mujeres).

Los datos muestran un desequilibrio entre el número de hombres y mujeres distribuidos por antigüedad, a razón de 20 - 80 % respectivamente, proporcionalidad que se mantiene en casi todas las bandas sobre todo en las de mayor antigüedad.

### 2.2.6) Incorporaciones de personal en el ejercicio

Se han estudiado además las incorporaciones a la plantilla de personal indefinido y eventual por tipo de contrato durante el ejercicio 2021, ofreciendo los siguientes resultados:

INCORPORACIONES POR TIPO CONTRATO 2021					
TIPO DE CONTRATO	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido TC (ordinario)	0	0,00%	0	0,00%	0
Indefinido TC (fomento contratación)	0	0,00%	0	0,00%	0
Indefinido TP (ordinario)	0	0,00%	0	0,00%	0
Duración Determinada TP (obra o servicio determinado)	0	0,00%	0	0,00%	0
Duración determinada TC (eventual)	0	0,00%	23	100,00%	23
Duración determinada TC (interinidad)	4	23,53%	13	76,47%	17
Duración determinada TC (relevo)	0	0,00%	0	0,00%	0
Duración determinada TP (jubilación parcial)	1	0,00%	0	0,00%	1
Duración determinada TP (relevo)	1	0,00%	0	0,00%	1
<b>TOTALES</b>	<b>6</b>		<b>36</b>		<b>42</b>

Como se puede observar, en el 2021 se han incorporado un total de 36 hombres y 6 mujeres. Las incorporaciones han sido sólo para contratos de duración determinada eventual o interinidad, siendo más elevado el número de contratos de tipo eventual en el caso de los hombres y para las mujeres, exclusivamente de interinidad.

Esto es debido, como hemos señalado en otros apartados, a la disponibilidad de los perfiles de la bolsa de empleo en el momento de la contratación pública.

La duración de los contratos es variable ya que los contratos eventuales tuvieron una duración entre 3 y 6 meses, el de relevo tiene una duración de 4 años, y los de interinidad tienen una duración indeterminada debido a que se utilizan para sustituciones generalmente de incapacidades temporales.

En relación a los ingresos producidos en el año de referencia, desglosados por la unidad del PME, el código de contrato, la categoría laboral, sexo, edad, nivel de estudios, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada nivel jerárquico, grupos profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, son como siguen a continuación:

UNIDAD PME	CODIGO CONTRATO	JORNADA	TIPO CONTRATACION	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SEXO	EDAD	ESTUDIOS	SITUACION FAMILIAR	NUMERO HIJOS
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	51	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	2
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	63	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	2	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	59	12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	56	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	57	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	57	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	57	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	2
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	53	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	52	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	50	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	46	12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	57	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	43	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	45	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	39	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	42	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	39	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	2
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	38	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	1

UNIDAD PME	CODIGO CONTRATO	JORNADA	TIPO CONTRATACION	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SEXO	EDAD	ESTUDIOS	SITUACION FAMILIAR	NUMERO HIJOS
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	37	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	28	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	25	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	2	AYUDANTE	Hombre	19	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	2	AYUDANTE	Hombre	23	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	3	003 AYTE. ESPE	Mujer	40	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	1
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	3	AYUDANTE ESPECIAL	Hombre	58	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	3	AYUDANTE ESPECIAL	Hombre	55	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	1
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	3	AYUDANTE ESPECIAL	Hombre	54	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	3	AYUDANTE ESPECIAL	Hombre	47	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	3	AYUDANTE ESPECIAL	Hombre	51	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	3	AYUDANTE ESPECIAL	Hombre	60	33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN P	3	2
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	3	AYUDANTE ESPECIAL	Hombre	45	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	1
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	3	AYUDANTE ESPECIAL	Hombre	36	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	3	AYUDANTE ESPECIAL	Hombre	38	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	2	2
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	3	004 OFICIAL 3ª	Mujer	64	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	4	OFICIAL 3ª	Hombre	51	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	5	OFICIAL 2ª	Hombre	62	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	6	OFICIAL 1ª	Hombre	55	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	1
SERCA	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	8	ENCARGADO AREA	Hombre	41	54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICL	3	
ANJANA Y SSEE	540	Tiempo Parcial	Duración determinada-Jubilación Parcial	2	Grupo II-A2	Mujer	62	Diplomada	2	2
ANJANA Y SSEE	541	Tiempo Parcial	Duración determinada-Jubilación Parcial	2	Grupo II-A2	Mujer	29	Diplomada	1	
ANJANA Y SSEE	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	3	Grupo III-C1	Mujer	28	Licenciada	1	
ANJANA Y SSEE	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	3	Grupo III-C1	Mujer	47	Diplomada	3	

Todos los ingresos del 2021 excepto 2 contratos ( a jornada parcial de dos mujeres ) han sido a jornada completa. De 6 mujeres incorporadas 4 tienen estudios universitarios. La media

de edad de los hombres incorporados es de 46,91 frente a la media de edad de las mujeres incorporadas de 45 años. Respecto a la situación familiar, la mayoría de las personas incorporadas en 2021 no tiene hijos/as.

### 2.2.7) Ceses de personal en el ejercicio

Se han estudiado además los ceses de plantilla de personal, en base al artículo 88 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, durante el ejercicio 2021, produciéndose bajas de 24 hombres y 2 mujeres, relacionadas con el fin de contratos por duración determinada en su mayoría, ofreciendo los siguientes resultados:

UNIDAD PME	CODIGO CONTRATO	JORNADA	TIPO CONTRATACION	CATEGORIA/GRUPO PROFESIONAL	SEXO	EDAD	ESTUDIOS	SITUACION FAMILIAR	NUMERO HIJOS
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	51	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	2
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	63	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	2	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	59	12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	56	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	57	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	57	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	57	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	2
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	53	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	52	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	50	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	46	12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	57	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	43	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	45	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	39	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	



UNIDAD PME	CODIGO CONTRATO	JORNADA	TIPO CONTRATACION	CATEGORIA/GRUPO PROFESIONAL	SEXO	EDAD	ESTUDIOS	SITUACION FAMILIAR	NUMERO HIJOS
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	42	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	38	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	1
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	37	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	28	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	25	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	002 AYUDANTE	Hombre	19	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	003 AYTE. ESPE	Hombre	47	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
SERCA	402	Tiempo completo	Duración determinada	003 AYTE. ESPE	Hombre	60	33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN P	3	2
SERCA	541	Tiempo parcial	Duración determinada-relevo	004 OFICIAL 3ª	Hombre	52	23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CO	3	
ANJANA-Adheridos al AYTO.	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	Grupo III-C1	Mujer	28	Licenciada	1	
ANJANA-Adheridos al AYTO.	410	Tiempo completo	Duración determinada-Interinidad	Grupo III-C1	Mujer	47	Diplomada	3	

Los ceses en la contratación son todos por finalización de contrato: del periodo de contratación en el caso de los de “duración determinada”, por incorporación del trabajador/a sustituido/a en el caso de los de “interinidad” o por llegar a la edad de jubilación del trabajador/a en el caso de los contratos de “relevo”.

### 3. Clasificación profesional

La estructura del PME, se describe en el Anexo I organigrama funcional, donde se pueden apreciar las distintas categorías de trabajo y áreas dentro del PME.

El equipo Humano de PME está formado por las siguientes categorías:

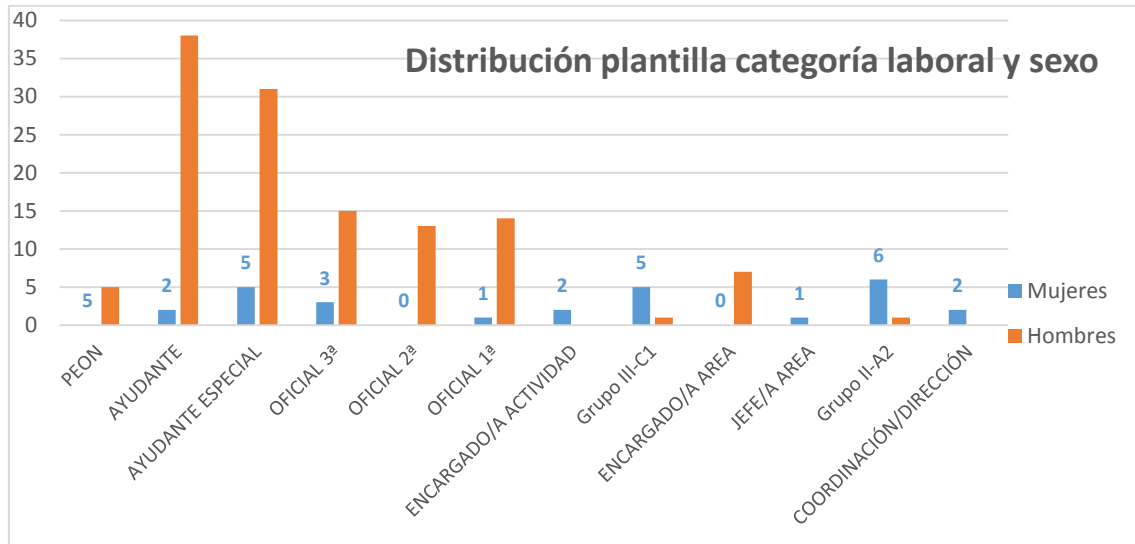
PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACION (CATEGORIAS POR UNIDADES DEL PME)	
SERCA	SEE+ANJANA
Peón	Grupo II-A2
Ayudante	Grupo III-C1
Ayudante especialista	
Oficial de 3ª	
Oficial de 2ª	
Oficial de 1ª	
Encargado/a Actividad	
Encargado/a Área	
Jefe/a de Área	
Coordinación/Dirección	

Esta doble visión se corresponde con la aplicación de 2 convenios colectivos:

- SERCA: tiene convenio Convenio Colectivo propio
- SEE y ANJANA: están adscritos al Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Torrelavega.

Distribución de la plantilla por categoría profesional y sexo.

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
PEON	0	0,00%	5	100,00%	5	3,33%
AYUDANTE	2	5,00%	38	95,00%	40	26,67%
AYUDANTE ESPECIAL	5	13,89%	31	86,11%	36	24,00%
OFICIAL 3ª	3	16,67%	15	83,33%	18	12,00%
OFICIAL 2ª	0	0,00%	13	100,00%	13	8,67%
OFICIAL 1ª	1	6,67%	14	93,33%	15	10,00%
ENCARGADO/A ACTIVIDAD	2	100,00%	0	0,00%	2	1,33%
Grupo III-C1	5	83,33%	1	16,67%	6	4,00%
ENCARGADO/A AREA	0	0,00%	7	100,00%	7	4,67%
JEFE/A AREA	1	100,00%	0	0,00%	1	0,67%
Grupo II-A2	6	85,71%	1	14,29%	7	4,67%
COORDINACIÓN/DIRECCIÓN	2	100,00%	0	0,00%	2	1,33%
TOTAL	25	16,67%	125	83,33%	150	100,00%



En base a los resultados obtenidos, se desprenden las siguientes conclusiones:

-En el caso de mujeres, las categorías laborales en las tienen mayor presencia son “Grupo II-A2” (6), “Grupo III-C1” (5) y “Ayudante Especialista” (5).

Además en las categorías de “Encargado/a de Actividad”(2), “Jefe/a de Área”(1) y “Coordinación/Dirección”(2) tienen presencia exclusiva de mujeres.

-En el caso de los hombres, las categorías en las que son más abundantes son: “Ayudante” (38), “Ayudante especialista” (31).

Así mismo, tienen presencia exclusiva en las categorías de “Peón”(5), “Oficial de 2º”(13) y “Encargado de Área”(7).

Comparando de forma global, las mujeres ocupan los puestos técnicos superiores de forma predominante ante los hombres en las categorías comentadas, dado que para el resto de los casos, los hombres lideran cuantitativamente. Las mujeres ocupan puestos de mayor responsabilidad en la empresa y los puestos con menor categoría son ocupados por hombres de forma mayoritaria.

Este dato encontrará su explicación más probable en el apartado siguiente.

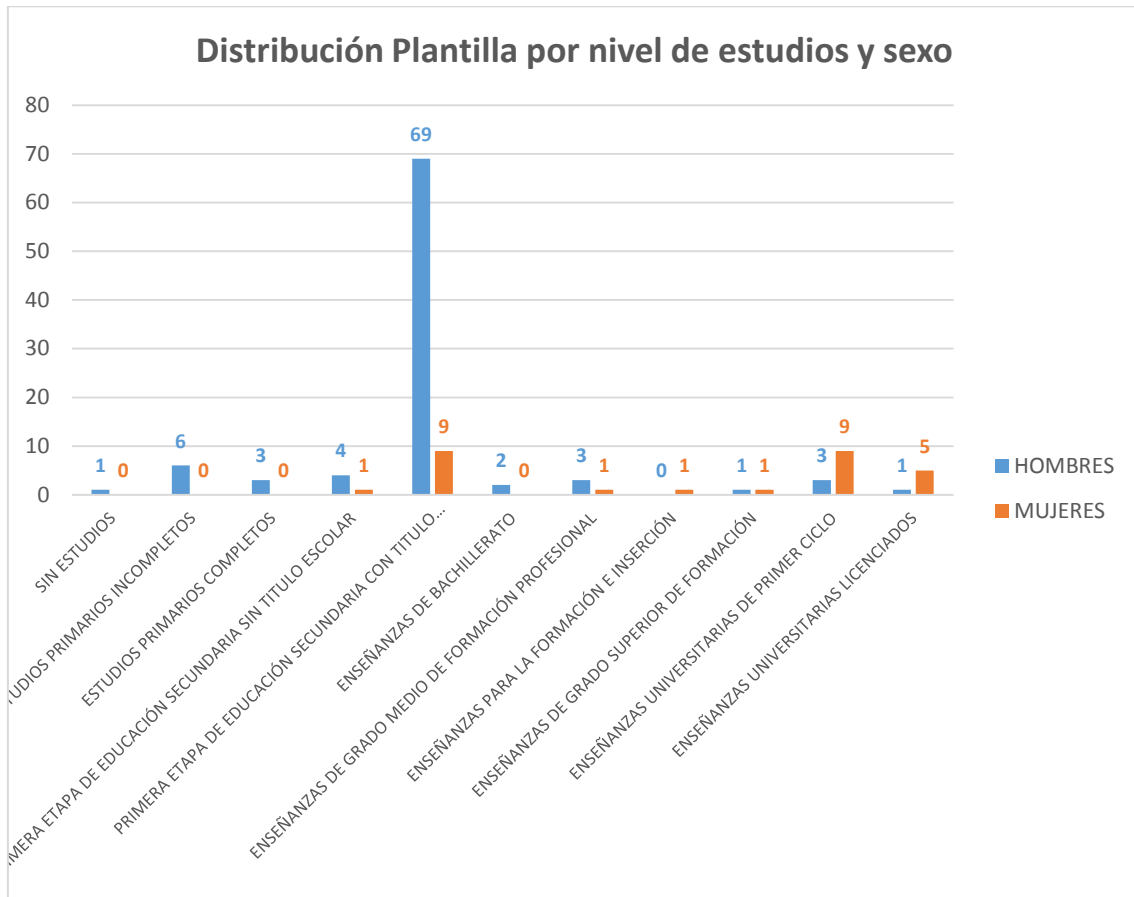
#### 4. Formación

En este apartado hemos analizado tanto la formación académica de los trabajadores del PME, como la formación complementaria que han recibido durante el año 2021.

##### 4.1) Distribución de la plantilla por nivel académico

Distribución de la plantilla según su formación académica:

	HOMBRES	MUJERES
SIN ESTUDIOS	1	0
ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS	6	0
ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS	3	0
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA SIN TITULO ESCOLAR	4	1
PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TITULO ESCOLAR	69	9
ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO	2	0
ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	3	1
ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN	0	1
ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓN	1	1
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO	3	9
ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS LICENCIADOS	1	5
SIN DATOS	32	0
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>27</b>



En relación al nivel de estudios de la plantilla desagregada por el sexo, se obtiene que tanto en hombres como mujeres, el nivel de estudios mayoritario es la primera etapa de educación secundaria.

Podemos ver en la gráfica que a medida que subimos en el nivel académico va subiendo el número de mujeres y bajando el de hombres, de forma que en enseñanzas superiores, las mujeres son ligeramente mayores cuantitativamente que el grupo de hombres.

De esta manera, el grupo hombres es mayoritario en las enseñanzas de primer ciclo, mientras que el grupo de mujeres es mayoritario en los estudios universitarios. De hecho, es en estas categorías superiores donde se exige este tipo de estudios.

#### 4.2) Formación recibida

En el caso de la formación complementaria ésta puede venir por diferentes canales:

- Formación por cursos del CEARC: cursos gratuitos para empleados del sector público sobre diferentes materias, que son publicados en el B.O.C. todos los años.

- Formación por necesidades detectadas: se informa de manera directa a los trabajadores susceptibles de recibir dicha formación, por ejemplo, si es de manejo de maquinaria para realizar una tarea concreta, se informa a los trabajadores que realizan esa tarea.

- Formación solicitada por los propios trabajadores/as: si el/la trabajadora/a es conecedor de una actividad formativa que quiere recibir, se lo comunica al responsable de formación o responsable de la unidad y éste decidirá si es pertinente o no para su puesto de trabajo, en cuyo caso se facilitará la realización de la acción formativa mediante permiso en horario de trabajo y/o pago de los gastos de matrícula.

La formación recibida por los trabajadores en el ejercicio 2021, se detalla en el siguiente cuadro: relación de cursos impartidos, número de personas que han concluido el curso y distribución por sexo.

Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% Sobre total
1.INFORMACIÓN Y ATENCIÓN CIUDADANO	1	100,00%		0,00%	1	1,09%
2.HABILIDADES SOCIALES Y DE COMUNICACIÓN	1	100,00%		0,00%	1	1,09%
3.CONTABILIDAD BASICA PARA ADMINISTRACION PUBLICA	1	100,00%		0,00%	1	1,09%
4.PROTOCOLO ADMINISTRACIÓN LOCAL	1	100,00%		0,00%	1	1,09%
5. TÉCNICAS DE ARCHIVO EXPDTS. ADM.	1	100,00%		0,00%	1	1,09%
6. PRL BÁSICO		0,00%	1	100,00%	1	1,09%
7. SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN VIAS PÚBLICAS	1	16,67%	5	83,33%	6	6,52%
8. ALTERACIONES MUSCULOESQUELETICAS	1	100,00%		0,00%	1	1,09%
9. F. M. R. Y M.P. TRACTOR SEGADOR GRILLO		0,00%	10	100,00%	10	10,87%
10. CONTABILIDAD BÁSICA AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	1	100,00%		0,00%	1	1,09%
11. ELEMENTOS SEGURIDAD Y RIESGOS MOTOSIERRA		0,00%	2	100,00%	2	2,17%
12. F. M. R. Y MMPP. TRACTOR MASSEY FERGUSON		0,00%	1	100,00%	1	1,09%
13. F. M. R. Y MMPP HIDROLIMPIADORA GARBY		0,00%	3	100,00%	3	3,26%
14. F. M. R. Y MMPP CORTACEPED AUTOPROPULSADO GIANNI FERRARI TURBO		0,00%	6	100,00%	6	6,52%
15. F. M. R. Y MMPP MAQUINA SOLDAR		0,00%	3	100,00%	3	3,26%
16.MANIPULACIÓN MANUAL CARGAS	1	100,00%		0,00%	1	1,09%
17. SOCORRISMO Y PRIMEROS AUXILIOS	1	25,00%	3	75,00%	4	4,35%
18. F. M. R. Y MMPP. MULCHING		0,00%	4	100,00%	4	4,35%
19. SEGURIDAD TRABAJOS EN TALUDES	2	13,33%	13	86,67%	15	16,30%
20. MOVILIDAD Y SEGURIDAD		0,00%	1	100,00%	1	1,09%
21. PRIMEROS AUXILIOS		0,00%	3	100,00%	3	3,26%
22. INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO	1	100,00%		0,00%	1	1,09%
23. F. M. R. Y MMPP TRACTOR SEGADOR Y PLATAFORMA SEGADORA		0,00%	2	100,00%	2	2,17%

Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% Sobre total
24.RIESGOS BIOLÓGICOS	1	100,00%		0,00%	1	1,09%
25. F. M. R. Y MMPP MOTOAZADA		0,00%	8	100,00%	8	8,70%
26.MANEJO DE PLATAFORMAS ELEVADORAS, ESCALERAS Y ANDAMIOS		0,00%	12	100,00%	12	13,04%
27. ELEMENTOS SEGURIDAD Y RIESGOS MOTOSIERRA		0,00%	1	100,00%	1	1,09%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>15,22%</b>	<b>78</b>	<b>84,78%</b>	<b>92</b>	<b>100,00%</b>

En base a los resultados obtenidos, la formación del 2021 ejecutada en PME, se centra en actividades administrativas, de seguridad y salud laboral y manejo de maquinaria (especialmente), además de algunos casos de desempeño ambiental.

Como se observa en la distribución por sexos, del total de personas que han realizado cursos en el 2021 (totalizado 92 personas), un 15% han sido mujeres y el 84,78% han sido hombres. En términos absolutos, para la totalidad de la plantilla, en el 2021 un total de 93,33% de las mujeres de plantilla han realizado formación. El 63,41% de los hombres sobre el total de plantilla, han realizado formación en el 2021.

De los cursos realizados, en términos generales se concluye que la formación en el ámbito administrativo y en seguridad/salud cobra especial importancia en el grupo mujeres. En el caso de los hombres, la formación está orientada al trabajo operativo y de manejo de maquinaria, que igualmente se puede agrupar en el campo de la seguridad y salud laboral.

Formación 2021 sobre plantilla total	% sobre plantilla total
<b>Grupo Mujeres</b>	<b>93,33%</b>
<b>Grupo Hombres</b>	<b>63,41%</b>



No se aprecia ningún tipo de formación del personal en material de igualdad de género o englobada dentro del Plan de Igualdad de la empresa. Es por ello, que se ha de reforzar la formación en estos términos para los próximos ejercicios, con alcance para todo el personal de empresa.

#### **5. Promoción profesional**

En el caso de la promoción profesional, al igual que en la selección de personal, se rige por los mismos principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad y el procedimiento marcado será el de concurso–oposición por promoción interna.

Estos procesos están vinculados a las ofertas de empleo público de cada año. El último proceso de promoción interna está vinculado a la OEP del año 2020, aún pendiente de ejecutar y no se ha realizado ningún proceso de promoción en el año 2021.

La publicación de estos procesos se realiza, al igual que en las contrataciones, a través del B.O.C., página web del PME [www.pmetorrelavega.es](http://www.pmetorrelavega.es), redes sociales en Facebook, twitter e instagram y en los tablones de anuncios que se encuentran en las dependencias del CEE SERCA y la sede del PATRONATO, en la calle .Avda. de la Constitución, Bajo de Torrelavega.

#### **6. Condiciones de trabajo**

Respecto a las condiciones de trabajo son muy amplias y variadas debido a las necesidades de los distintos servicios.

##### a) Jornada de trabajo.

La jornada en el PME es de 1575 h. anuales de trabajo. En todos los puestos aplica en lo posible la *jornada continua y de lunes a viernes* pero esta distribución depende de las necesidades propias de cada servicio como veremos en los siguientes apartados.

##### b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

Así es en los puestos del SEE y SERCA, en las áreas de jardinería, técnicos y oficinas.

- SEE: de 07:53 -15:00, excepto un trabajador que por tener su centro de trabajo en SERCA, asume el mismo horario.
- SERCA: horario de invierno de 07:40 a 14:47 y horario de verano de 07:10 a 14:17.



c) Régimen de trabajo a turnos

En ANJANA, el horario de atención a los alumnos es de 07:30 a 16:30, por lo que se establece un horario de turnos rotativos para poder cubrir todo el periodo. Siendo también de lunes a viernes. En este caso, los periodos de vacaciones se ajustan al calendario escolar.

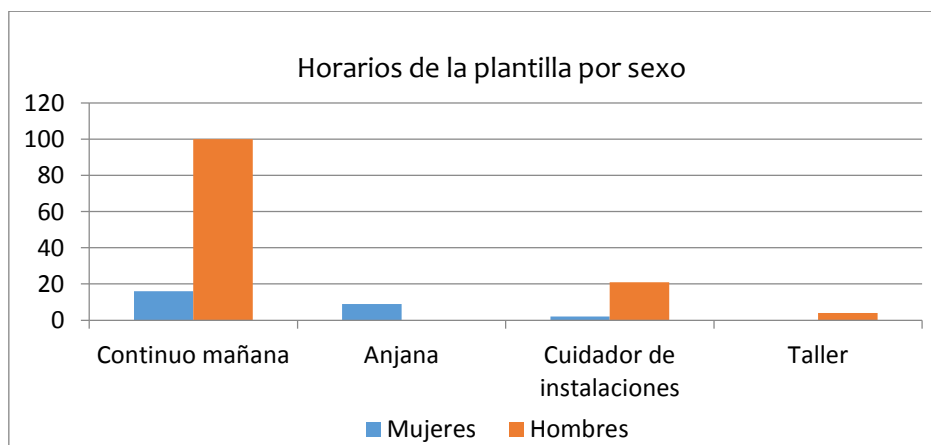
En SERCA, en el puesto de cuidador de instalaciones municipales (instalaciones deportivas, plaza de abastos, centro cívico, cementerios y ganadería), las necesidades tienen horarios de mañana y tarde, según los horarios de atención en los diferentes servicios, que incluyen fines de semana y festivos. Para estos puestos, se establece una programación a turnos en ciclos de 3 semanas, que alternan días de jornada continua con días de jornada partida, compensando tanto el trabajo en festivo como los excesos de jornada que se pudieran producir según lo estipulado en el convenio colectivo

En este servicio se encuentran trabajando 23 personas, de las cuales 2 son mujeres y 21 son hombres.

También en SERCA, hay un horario concreto para los operarios del taller, que realizan trabajos de reparación y mantenimiento de maquinaria y vehículos cuando éstos no están trabajando, por tanto su horario es de tarde de 13:45 a 20:52.

Esto se refleja en la siguiente tabla:

Horario	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Continuo de mañana	16	59,2%	100	80%	116	76,3%
Anjana	9	33,33%	0	0%	9	6%
Cuidador de instalaciones SERCA	2	7,4%	21	16,8%	23	15,13%
Taller SERCA	0	0%	4	3,2%	4	2,6%



Como vemos en la gráfica anterior, la gran parte de la plantilla, un 76%, tiene un horario continuo de mañana. En ambos sexos el porcentaje es alto, aunque en el caso de los hombres, un 80 % tienen este horario, mientras las mujeres se reparten entre este tipo de horario, un 59 % y el horario a turnos, un 33%.

El caso de horas extraordinarias y complementarias no se contempla. Si se da el caso justificado por necesidad del servicio, se compensan con horas de trabajo de manera pactada con el trabajador.

Respecto a la contratación por tiempo completo/parcial, en el apartado “2.2.3) Distribución de la plantilla por tipos de contrato y tiempo” podemos ver en destalle que la contratación a tiempo parcial es muy minoritaria, primándose en todas las unidades, la contratación a *tiempo completo*.

d) Sistemas de trabajo y rendimiento, incluido el teletrabajo.

El trabajo realizado en todos los ámbitos y departamentos es presencial.

Si se refleja en el convenio colectivo de SERCA lo siguiente, artículo 5:”Para atención de aspectos laborales urgentes de los trabajadores que realizan su jornada fuera del horario habitual de la administración del Centro, se facilitará una conexión telefónica, que tendrá una compensación económica para el responsable de 7 euros/día, y se vinculará en todo caso a la existencia de la función. Del mismo modo por los responsable de los destinos se facilitará una conexión para aspectos funcionales que se pondrá igualmente a disposición de los trabajadores.”

Otras modalidades de trabajo, como es el teletrabajo, se aplica de manera muy excepcional en momentos muy puntuales, como ha sido la pandemia (2020 – 2021), y en puestos muy concretos del área de administración. Podemos decir que su uso en de la forma de trabajo dentro del PME no es relevante. Por este motivo, no existe un protocolo definido de desconexión digital.

e) Movilidad funcional y geográfica

Al ser puestos vinculados a la administración pública, la movilidad funcional se aplica en casos excepcionales siempre previo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Estos solamente se han aplicado en el Centro Especial de Empleo SERCA y son:

- Agravamiento de su discapacidad o discapacidad sobrevenida y previo informe razonado de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional, se puede realizar un cambio de puesto para que el trabajador/a pueda continuar su vida laboral sin que ésta sea lesiva para su salud.

Este caso no se ha dado en el 2021.

- En caso de urgente necesidad: para cubrir temporalmente un puesto que no se pueda cubrir por falta de ese perfil en la bolsa de empleo o agotamiento de la bolsa de empleo vigente. Previa resolución expresa del Consejo de Administración del PME o de su presidente.

Esta excepcionalidad se ha dado en 2 casos en el 2021, en ambos casos ha sido en hombres:

- ✓ Ayudante jardinería: funciones de oficial de 2ª jardinería. Del 25/05/2021 hasta el 30/09/2021.
- ✓ Ayudante jardinería: funciones de ayudante especialista jardinería. Agosto 2021 (1 mes).

Finalmente, respecto a la movilidad geográfica, ésta no existe ya que todos los puestos se desarrollan en el municipio de Torrelavega.

f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

En materia de PRL existen protocolos de riesgo en el embarazo y en el periodo de lactancia.

g) Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

A este respecto nos remitimos a las medidas reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores en su Capítulo II, sección 2ª artículo 20 y 20 bis que hace alusión al derecho de los trabajadores en este aspecto: “ Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Este tipo de localización se realiza solamente en SERCA en el caso de los marcajes de entrada y salida del trabajo, ya sea a través de dispositivo móvil o mediante huella para elaborar el registro de entradas y salidas preceptivo. En el caso del SEE y Anjana, estos registros se realizan mediante anotación, sin necesidad de dispositivo alguno.

## h) Tipo de suspensiones y extinciones del contrato.

En todos los casos en los que se ha producido extinción del contrato en el año 2021 ha sido por:

- Expiración del tiempo convenido: contratos de duración determinada
- Incorporación del trabajador: en los casos de contratos de sustitución por IT.
- Jubilación del trabajador: por cumplimiento de la edad de jubilación en el caso de la persona que se jubila, y por el mismo motivo en el caso de que sea jubilación parcial y haya una persona en la modalidad de contrato relevo.

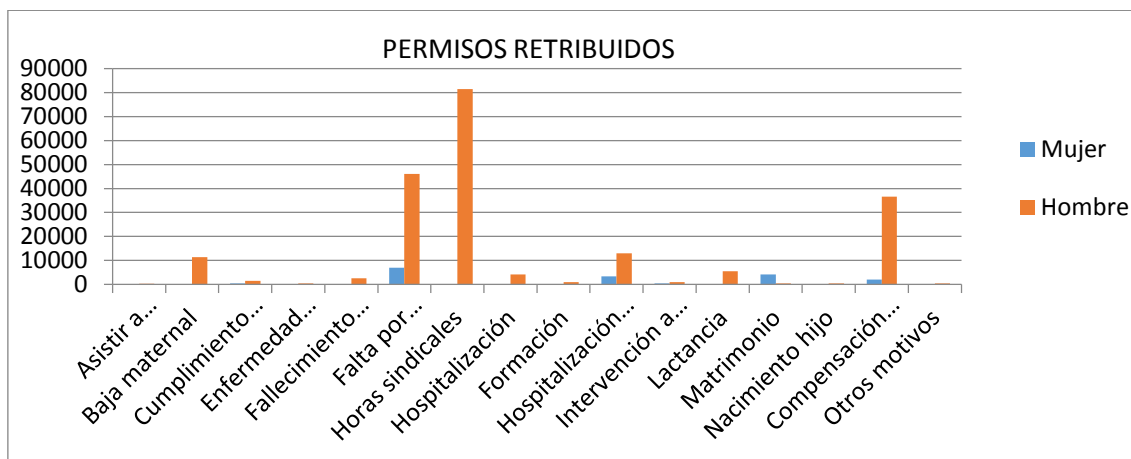
El caso de suspensión del contrato de trabajo no ha dado durante el año 2021

## i) Permisos y excedencias en el último año.

Señalamos que en la tabla hemos omitido tanto las vacaciones como los días de asuntos propios, ya que son solicitados y agotados por la totalidad de la plantilla.

Los permisos concedidos en el año 2021 por sexo y motivo son los siguientes:

Motivo del permiso	MUJER		HOMBRE		TOTAL	
	MINUTOS	DIAS	MINUTOS	DIAS	MINUTOS	DIAS
Asistir a reuniones	60	0,14	261	0,62	321	0,76
Baja maternal	0	0,00	11340	27,00	11340	27,00
Cumplimiento inexcusable de un deber	378	0,90	1497	3,56	1875	4,46
Enfermedad grave de un familiar	0	0,00	420	1,00	420	1,00
Fallecimiento de un familiar	0	0,00	2520	6,00	2520	6,00
Falta por asistencia al médico	6969	16,59	46068	109,69	53037	126,28
Horas sindicales	0	0,00	81480	194,00	81480	194,00
Hospitalización	0	0,00	4200	10,00	4200	10,00
Formación	0	0,00	927	2,21	927	2,21
Hospitalización de un familiar	3360	8,00	13020	31,00	16380	39,00
Intervención a un familiar	420	1,00	978	2,33	1398	3,33
Lactancia	0	0,00	5460	13,00	5460	13,00
Matrimonio	4200	10,00	420	1,00	4620	11,00
Nacimiento hijo	0	0,00	420	1,00	420	1,00
Compensación horas	2016	4,80	36600	87,14	38616	91,94
Otros motivos	0	0,00	498	1,19	498	1,19
<b>TOTALES</b>	<b>17403</b>	<b>41,44</b>	<b>206109</b>	<b>490,74</b>	<b>223512</b>	<b>532,17</b>
% del total	7,78%		92,22%			



Como vemos en la tabla, del total del tiempo de permiso retribuido, el 92,2 % es solicitado por hombres y un 7,78% por mujeres. Recordemos que la plantilla está constituida por un 82%de hombres y un 17,8% de mujeres, por eso esta diferenciación tan abultada.

Los permisos más utilizados, según el tiempo, es el correspondiente a la utilización de las horas sindicales. Este es solicitado por un total de 6 personas, todos ellos hombres y se corresponde con el 36,45 % del tiempo total de permisos.

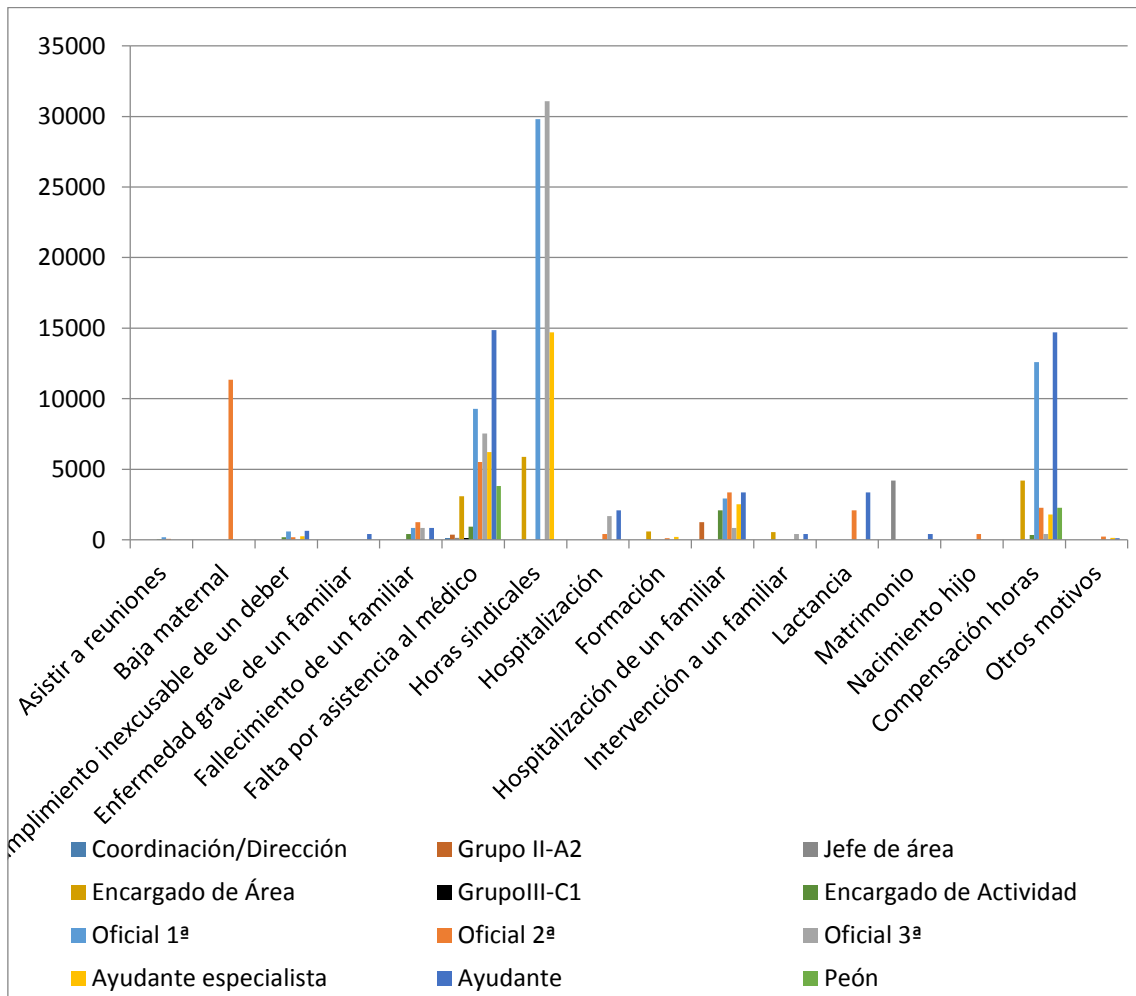
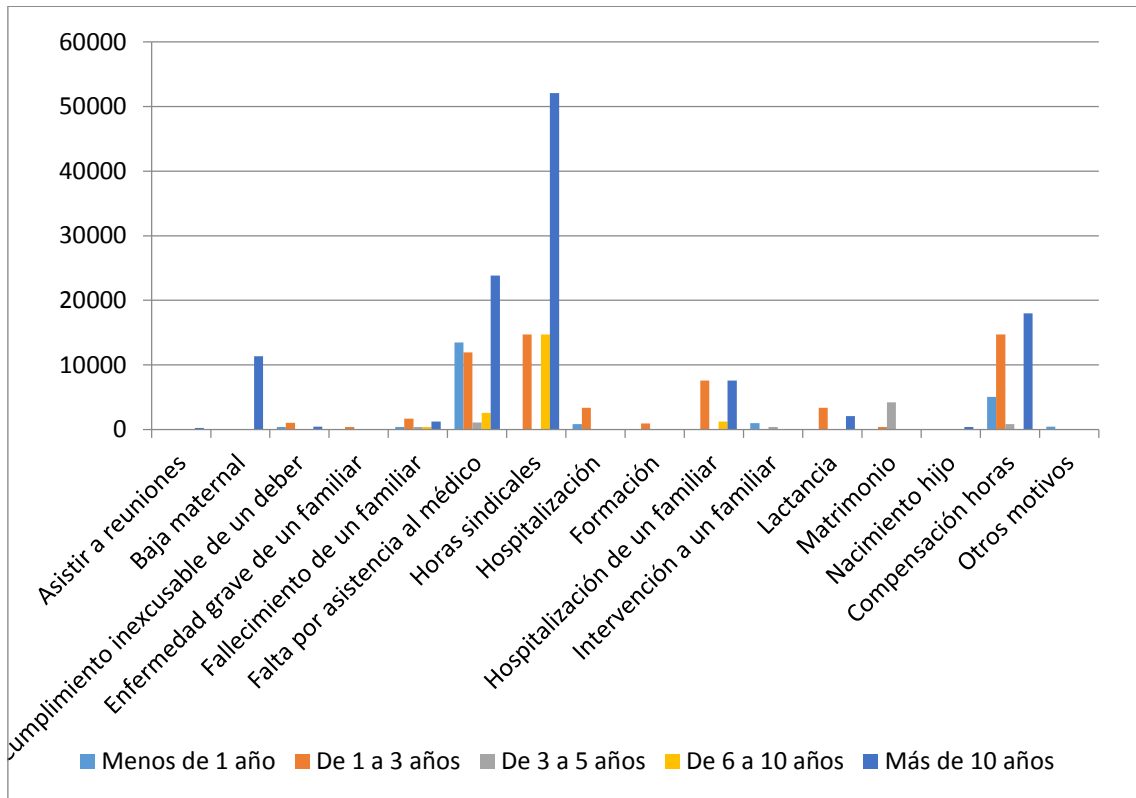
Si obviamos este permiso, vemos que los más solicitados son los de permisos para asistencia al médico. Estos permisos son muy abundantes en número pero menos en cuanto a tiempo ya que solo se utiliza el tiempo indispensable para acudir a consulta.

Parece lógico pensar que éste sea el más solicitado, ya que el centro de trabajo más numeroso del PME es SERCA y se trata de un Centro Especial de Empleo en el que es requisito que sus trabajadores tengan discapacidad, por lo que muchos de ellos necesitan asistencia y tratamientos de manera continuada.

En el año 2021, los permisos más solicitados por hombres son: horas sindicales, consulta médica, compensación de horas de trabajo y hospitalización de un familiar, reuniendo el 86% de los permisos.

En el caso de las mujeres, los permisos más solicitados han sido: asistencia al médico, matrimonio, hospitalización de un familiar y compensación de horas de trabajo, reuniendo éstos el 95 % de los permisos solicitados por ellas.

Para completar este apartado, hemos comparado también los permisos según antigüedad y categoría profesional:



Según estos datos, podemos observar que, obviando las horas sindicales, los permisos son más utilizados por el personal fijo con más de 10 años de antigüedad, seguidos por los de 1 a 3 años. En cuanto a la categoría, los permisos son más utilizados por la categoría de “oficiales de 1ª”, seguidos de la de “ayudante”.

En el caso de las excedencias, no se ha solicitado ninguna en el ejercicio 2021.

### **7. Auditoría salarial.**

Para analizar las retribuciones de la plantilla, se han utilizado los siguientes intervalos de bandas salariales:

I. Menos de 7.200€	V. 18.001€-24.000€
II. 7.201€-12.000€	VI. 24.001€-30.000€
III. 12.001€-14.000€	VII. 30.001€-36.000€
IV. 14.001€-18.000€	VIII. Más de 36.000€

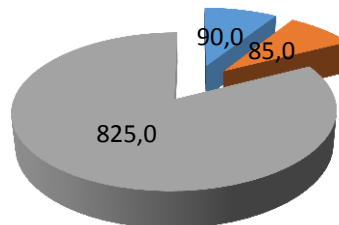
Los resultados obtenidos por categoría profesional y sexo, se muestran en el cuadro a continuación. Asimismo, se ofrece un resumen con agrupación por categorías, banda salarial y sexo, para analizar mejor los resultados obtenidos.

Para llevar a cabo la auditoría salarial se ha realizado la valoración de puestos de trabajo según herramienta del Ministerio de Igualdad.

P01	Coordinación/Dirección	Dpto. 1 Coordinación/Dirección
P02	Grupo II-A2	Dpto. 6 Técnico
P03	Jefe/a de Área	Dpto. 2 RRHH
P04	Encargado/a de Área	Dpto. 5 Producción/Coordinación
P05	Grupo III-C1	Dpto. 6 Técnico
P06	Encargado/a de Actividad	Dpto. 5 Producción/Coordinación
P07	Oficial 1ª	Dpto. 5 Producción/Coordinación
P08	Oficial 2ª	Dpto. 5 Producción/Coordinación
P09	Oficial 3ª	Dpto. 5 Producción/Coordinación
P10	Ayudante especialista (municipales)	Dpto. 5 Producción/Coordinación
P11	Ayudante especialista jardinería	Dpto. 5 Producción/Coordinación
P12	Ayudante	Dpto. 5 Producción/Coordinación
P13	Peón	Dpto. 5 Producción/Coordinación
P14	Encargado/a Area	Dpto. 3 Administración
P15	Administrativo	Dpto. 3 Administración
P16	Encargo/a Area	Dpto. 4 Mantenimiento, Dpto. Comercial y Compras
P17	Oficial	Dpto. 4 Mantenimiento, Dpto. Comercial y Compras

### Análisis de Género del SVPT - Puntos del SVPT por género

■ FEMENINO ■ MASCULINO ■ NEUTRO



Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Idioma - Inglés	NEUTRO	5	15,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	MASCULINO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos	NEUTRO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	NEUTRO	5	15,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	20	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Destreza	MASCULINO	10	30,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Atención al cliente	FEMENINO	15	45,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	40	140,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad sobre maquinaria	NEUTRO	25	87,50
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	35	122,50
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Riesgos laborales	NEUTRO	50	50,00
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	50	125,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	50	125,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Pantallas visualización	NEUTRO	25	25,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes y fines de semana	MASCULINO	25	25,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidades comunicativas y gestión de conflictos	FEMENINO	15	45,00

CONTROL REPARTO:	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	100	300,00
B. RESPONSABILIDAD	100	350,00
C. ESFUERZO	100	250,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	100	100,00
		<b>1000,00</b>

#### Puntos por puesto de trabajo

P01_Coordinación/Dirección	P02_Grupo II-A2	P03_Jefe/a de Área	P04_Encargado/a de Área	P05_Grupo III-C1	P06_Encargado/a de Actividad	P07_Oficial 1ª	P08_Oficial 2ª	P09_Oficial 3ª
752,53	642,94	620,70	537,96	497,40	447,09	405,81	299,50	176,28

P10_Ayudante especialista (municipales)	P11_Ayudante especialista jardinería	P12_Ayudante	P13_Peón	P14_Encargado/a Area	P15_Administrativo
162,79	143,09	117,74	117,74	537,96	317,22

P16_Encargo/a Area	P17_Oficial
530,62	252,02



**Retribuciones totales anual**

Retribución total anual	Brecha
PEON	N/A
AYUDANTE	-3,30%
AYUDANTE ESPECIALISTA	6,69%
OFICIAL 3ª	9,26%
OFICIAL 2ª	N/A
OFICIAL 1ª	12,36%
ENCARGADO ACTIVIDAD	N/A
Grupo III-C1	19,33%
ENCARGADO AREA	N/A
JEFE AREA	N/A
Grupo II-A2	6,24%
COORDINACION/DIRECCION	N/A
Total general	-40,81%

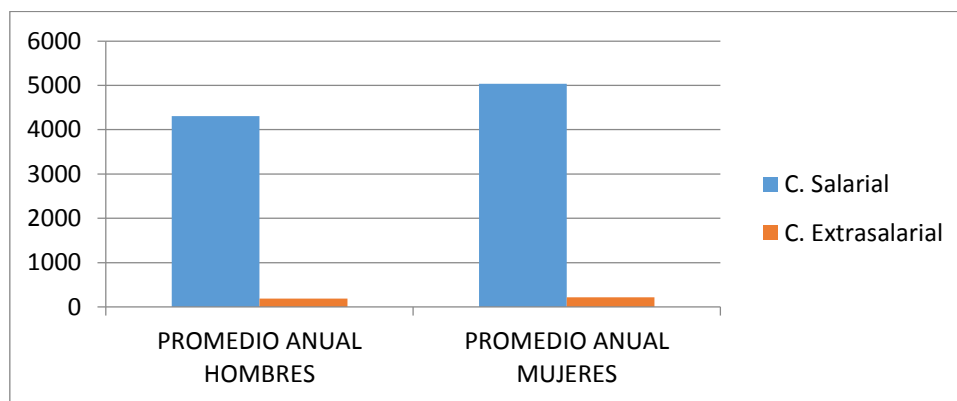
En el cálculo, se ha utilizado la base de datos de personal fijo - eventual de la plantilla, según su categoría laboral, de forma individualizada por trabajador/a y el salario total bruto anual que percibe.

Los resultados obtenidos por categoría profesional y sexo, se muestran en el cuadro resumen con agrupación por categorías, banda salarial y sexo, para analizar mejor los resultados obtenidos.

RESUMEN GLOBAL POR RETIBUCIONES EN PME		
	MUJERES	HOMBRES
Menos de 7.200€	0	0
7.201€-12.000€	0	0
12.001€-14.000€	0	0
14.001€-18.000€	9	59
18.001€-24.000€	2	43
24.001€-30.000€	6	15
30.001€-36.000€	2	2
Más de 36.000€	8	6
TOTAL	27	125

Tablas de complementos salariales y brechas:

NOMBRE COMPLEMENTO	PROMEDIO ANUAL HOMBRES	PROMEDIO ANUAL MUJERES	TOTAL	BRECHA
<b>C. Salarial</b>	4304,26	5037,03	4370,65	-17,2
<b>C. Extrasalarial</b>	187,26	218,31	405,31	-16,74



Complementos salariales total anual	Brecha
PEON	
AYUDANTE	-34,10%
AYUDANTE ESPECIALISTA	-2,71%
OFICIAL 3ª	-12,02%
OFICIAL 2ª	
OFICIAL 1ª	-19,54%
ENCARGADO ACTIVIDAD	
Grupo III-C1	85,53%
ENCARGADO AREA	
JEFE AREA	
Grupo II-A2	37,73%
COORDINACION/DIRECCION	
Total general	-17,20

Complementos extasalariales total anual	Brecha
PEON	
AYUDANTE	
AYUDANTE ESPECIALISTA	24,63%
OFICIAL 3ª	40,03%
OFICIAL 2ª	
OFICIAL 1ª	91,48%
ENCARGADO ACTIVIDAD	
Grupo III-C1	82,02%
ENCARGADO AREA	
JEFE AREA	
Grupo II-A2	
COORDINACION/DIRECCION	
Total general	-16,74

Los resultados de retribuciones del personal, en base a la categoría laboral y el sexo, desprenden las siguientes conclusiones:

-El intervalo de sueldo mayoritario en la empresa, se sitúa entre los 14.001 y 18.000 €, tanto en el grupo de mujeres como de hombres, en las categorías de “Ayudante especialista” para las mujeres y “Ayudante” en el caso de los hombres.

-El intervalo de sueldo máximo, es favorecedor para el grupo de las mujeres siendo de 8 mujeres y 6 hombres, en esta banda salarial más alta.

-La banda salarial en la empresa de forma mayoritaria, se sitúa entre los 14.001€ y 30.000€, para ambos grupos de mujeres y hombres.

- En ambos complementos, salariales y extrasalariales se observa una brecha positiva a favor de las mujeres del 16 – 17 %

**8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Como hemos señalado anteriormente, en el PME se aplican dos convenios colectivos-

- SERCA: tiene convenio propio. En el apartado de permisos retribuidos se han ido aplicando todas las modificaciones que ha incorporado la ley.

- Anjana y SEE: están adscritos al convenio del Ayuntamiento de Torrelavega.

En este sentido, se aplican todos los permisos retribuidos que contienen los convenios colectivos.

**PRINCIPALES PERMISOS Y LICENCIAS PERSONAL MUNICIPAL AYTO TORRELAVEGA AÑO 2022**

MOTIVO		PERMISO RECONOCIDO	
Matrimonio o inscripción como pareja de hecho		<b>15 DÍAS NATURALES.</b> Se pueden añadir a las vacaciones	
Exámenes Prenatales y prácticas de preparación al parto		Tiempo Indispensable	
Parto, adopción u acogimiento		<b>16 SEMANAS</b> ininterrumpidas, <b>AMPLIABLES EN 2 MÁS POR DISCAPACIDAD DEL HIJO Y POR CADA HIJO A PARTIR del 2º</b> en partos múltiples (ver más detalles Convenio)	
Paternidad		<b>16 SEMANAS.</b> Las 6 primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento	
Lactancia		1 hora de la jornada laboral hasta que el hijo/a cumpla 12 meses, <b>PUYDIENDOSE ACUMULAR EL TIEMPO TOTAL EN DÍAS</b> (ver más detalles Convenio)	
Cuidado menor de 12 años o persona discapacitada dependiente o cuidado de familiar hasta 2º grado que no pueda valerse por sí mismo.		Disminución entre <b>1/3 y 1/2</b> de la jornada con disminución proporcional del salario	
Cuidado de familiar 1º Grado		Reducción de hasta el 50% de la jornada <b>CON CARÁCTER RETRIBUIDO</b> , por razones de enfermedad muy grave y por un plazo máximo de 1 mes	
Hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial		<b>2 horas de flexibilidad horaria de su jornada laboral, a fin de conciliar horarios del Centro Especial de Educación</b>	
Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de FAMILIAR DE 1º GRADO, incluida la cirugía mayor ambulatoria y Hospital de Día (CONYUGE, NUERA, YERNO Y POR MADRE, PADRE, HIJOS PROPIOS Y DEL CONYUGE)		<b>5 DÍAS HÁBILES</b> si el hecho causante se produce en distinto municipio y <b>3 DÍAS HÁBILES</b> si se produce en el mismo municipio.	
Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de FAMILIAR DE 2º GRADO, incluida la cirugía mayor ambulatoria y Hospital de Día (ABUELOS, HERMANOS, NIETOS PROPIOS Y DEL CONYUGE)		<b>(EN EL SUPUESTO DE HOSPITALIZACIÓN Y MIENTRAS DURE LA MISMA, LOS DÍAS PODRÁN COGERSE SEGUIDOS O ALTERNOS EN EL PLAZO MÁXIMO DE 1 MES)</b>	
Razón de violencia de género		<b>4 DÍAS HÁBILES</b> si el hecho causante se produce en distinto municipio y <b>2 DÍAS HÁBILES</b> si se produce en el mismo municipio.	
		<b>(EN EL SUPUESTO DE HOSPITALIZACIÓN Y MIENTRAS DURE LA MISMA, LOS DÍAS PODRÁN COGERSE SEGUIDOS O ALTERNOS EN EL PLAZO MÁXIMO DE 1 MES)</b>	
Traslado de domicilio		Faltas de asistencia justificadas en las condiciones que determinen los Asuntos Sociales	
Concurrir a exámenes o pruebas selectivas		Sin cambio de residencia 1 día. Con cambio de residencia <b>2 días hábiles si se produce a menos de 40 Km y 3 días si la distancia es superior.</b>	
Asuntos propios sin retribuir		El día para exámenes finales y procesos selectivos para acceder al empleo público en Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma (Máximo días permiso: el doble de días de convenio que correspondan)	
Ausencias por enfermedad sin Incapacidad Temporal		Máximo 3 meses cada 2 años sin retribución	
Vacaciones GENERALES y días de convenio		4 días al año de ausencia al trabajo de los cuales 3 pueden ser consecutivos	
		<b>22 días hábiles de vacaciones y 6 días de convenio</b>	

SERCA CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO –

CONVENIO COLECTIVO 2008-2010 (vigente actualmente 2022)

TIEMPO DE PERMISO - \* Notificación con 48 horas de antelación si es posible

MOTIVO	Nº DIAS
Matrimonio o inscripción como pareja de hecho	15 naturales
Matrimonio de padres, hijos o hermanos	El día de la boda (+ 3 días si es fuera de la región)
Intervención quirúrgica u hospitalización de Cónyuge, padres, abuelos, hijos, hermanos y nietos	3 días naturales (+ 3 días si es fuera de la región)
Intervención quirúrgica en centro de día de Cónyuge, padres, abuelos, hijos, hermanos y nietos	1 día natural (+ 3 días si es fuera de la región)
Consulta médica	Tiempo indispensable
Embarazo: pruebas prenatales, técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable
Parto, adopción o acogimiento	+ 16 semanas
Permiso por paternidad	3 días laborables (o 6 medios días) (+ 3 días si es fuera de la región) 16 semanas
Lactancia (cuidado del lactante) Hasta que el bebé cumpla 9 meses	1 hora / día (o dos ½ hora / día) Pudiéndose acumular el tiempo total en días A disfrutar por el padre o la madre
Fallecimiento padres, abuelos, hijos, hermanos y nietos	3 días naturales (+ 3 días si es fuera de la región)
Fallecimiento tíos y sobrinos	1 día (+ 3 días si es fuera de la región)
Fallecimiento cónyuge	7 días naturales (+ 3 días si es fuera de la región)
Deber inexcusable: examen, juicio....	Tiempo indispensable para el cumplimiento del deber.
Mudanza	1 día si es dentro de la misma ciudad. (+ 3 días si es fuera de la región) 2 días si es en diferentes municipios (+ 3 días si es fuera de la región)
Formación oficial reglada relacionada con la actividad que desarrolla	Adaptación de horarios en la medida de lo posible
Funciones sindicales	Máx. 20 horas /mes

Así mismo, se aplican también todas las medidas que, aunque no estén contempladas expresamente, sean susceptibles de ser aplicadas para favorecer la conciliación y en los términos en que establece la legalidad vigente.

Los permisos que se han solicitado y concedido por motivo de conciliación son los siguientes:

- Reducción de jornada: 1 caso, una mujer: Jefe de Área, 41 años, titulación universitaria.
- Flexibilidad horaria: 2 casos, dos mujeres: Encargada de actividad y Oficial de 1ª administración, 48 y 47 años y ambas tituladas universitarias.
- Paternidad y lactancia: 1 caso, un hombre: Oficial de 2ª jardinería, 41 años y estudios primarios.

Es decir, han solicitado estas medidas 4 trabajadores/as, 3 de ellas han sido mujeres y uno un hombre, todos ellos en el centro especial de empleo.



Este dato es llamativo, ya que a pesar de la mayoría numérica de hombres en la empresa, las medidas de conciliación relacionadas con el ajuste horario para el cuidado de los menores, son solicitadas por mujeres, siendo el permiso de paternidad y lactancia el único ejercido por algún hombre. Señalar también que esta conciliación se solicita en puestos de gerencia o administrativos con titulación universitaria.

Estas medidas se encuentran reflejadas en ambos convenios colectivos que son de carácter público.

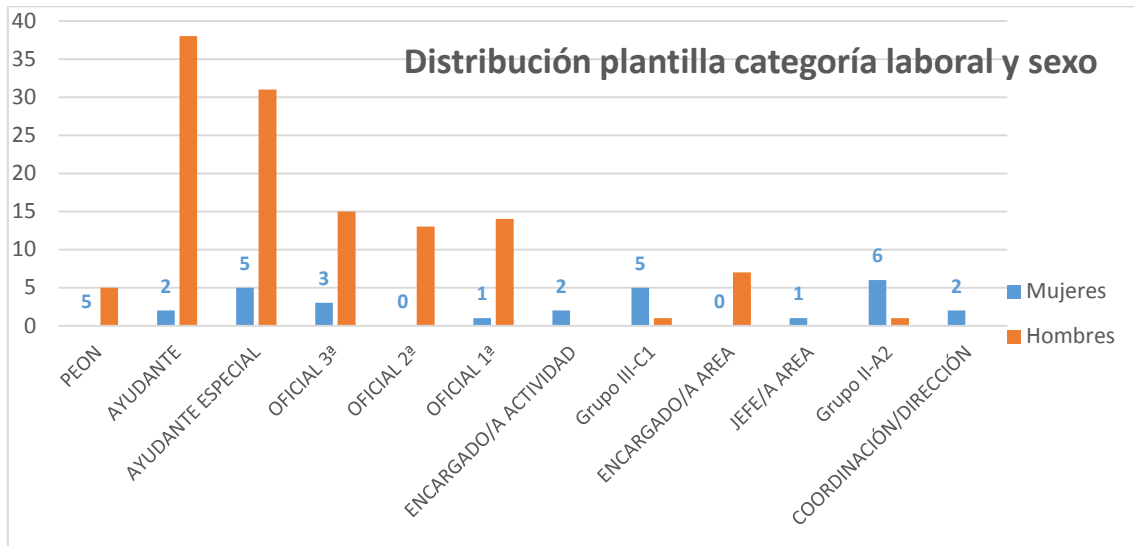
### 9. *Infrarepresentación femenina*

Como hemos ido viendo y señalando durante todo el diagnóstico, existe una clara mayoría cuantitativa de hombres en la plantilla respecto al número de mujeres.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-SERCA	15	9,87%	123	80,92%	138
ESCUELA MUNICIPAL DE EDUCACIÓN INFANTIL	9	5,92%	0	0,00%	9
SERVICIO DE EDUCACIÓN ESPECIAL (SEE).	3	1,97%	2	1,32%	5
<b>TOTALES</b>	<b>27</b>	<b>17,76%</b>	<b>125</b>	<b>82,24%</b>	<b>152</b>

Sin embargo, esto es así solamente en SERCA, ya que en Anjana son exclusivamente mujeres y en el SEE hay paridad entre hombres y mujeres. Por lo que podemos señalar que esta infrarrepresentación viene dada por la superioridad numérica de SERCA.

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
PEON	0	0,00%	5	100,00%	5	3,33%
AYUDANTE	2	5,00%	38	95,00%	40	26,67%
AYUDANTE ESPECIAL	5	13,89%	31	86,11%	36	24,00%
OFICIAL 3ª	3	16,67%	15	83,33%	18	12,00%
OFICIAL 2ª	0	0,00%	13	100,00%	13	8,67%
OFICIAL 1ª	1	6,67%	14	93,33%	15	10,00%
ENCARGADO/A ACTIVIDAD	2	100,00%	0	0,00%	2	1,33%
Grupo III-C1	5	83,33%	1	16,67%	6	4,00%
ENCARGADO/A AREA	0	0,00%	7	100,00%	7	4,67%
JEFE/A AREA	1	100,00%	0	0,00%	1	0,67%
Grupo II-A2	6	85,71%	1	14,29%	7	4,67%
COORDINACIÓN/DIRECCIÓN	2	100,00%	0	0,00%	2	1,33%
TOTAL	25	16,67%	125	83,33%	150	100,00%



Sin embargo, esta proporcionalidad se invierte dependiendo del nivel jerárquico en la empresa. Como vemos en la tabla anterior, de las 6 categorías superiores en la empresa, 3 están ocupadas en exclusiva por mujeres, en los puestos de “Coordinación/dirección”, “Jefe/a de área” y “Encargado de actividad”, y en otras dos categorías hay mayor representación de mujeres. Mientras que los puestos exclusivamente ocupados por hombres son “Encargado de área”, “Oficial de 2ª” y “Peón”, puestos más bajos en cuanto a categoría profesional.

Esto se contrapone, sin embargo, con la representación sindical ya que en el comité de empresa de SERCA son exclusivamente hombres los que lo componen.

En cuanto al Comité Permanente de Igualdad está constituido por 8 miembros, 3 de los cuales son mujeres y 5 son hombres. Concretamente en la parte de los trabajadores, le corresponden 4 miembros, de los cuales 3 son hombres y una mujer.

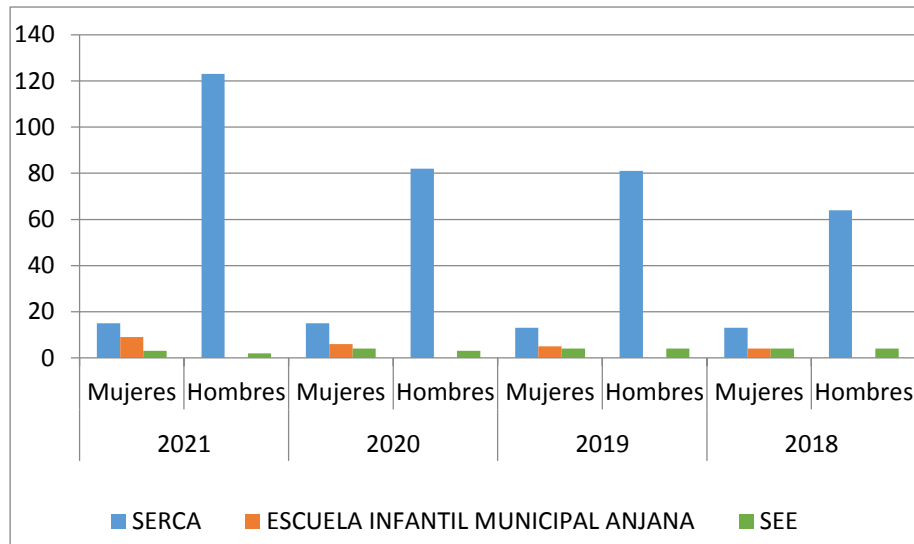
Comparativa de los últimos 4 años (2018 – 2019 – 2020 - 2021):

NUMERO DE TRABAJADORES/AS EN PME	2021		2020		2019		2018	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
SERCA	15	123	15	82	13	81	13	64
ESCUELA INFANTIL MUNICIPAL ANJANA	9	0	6	0	5	0	4	0
SEE	3	2	4	3	4	4	4	4
TOTALES	27	125	25	85	22	85	21	68



No se puede realizar la comparativa por puesto de trabajo y sexo de los últimos 4 años dado que no se disponen de estos datos para realizar la comparativa. Sin embargo, si se ha realizado la comparativa de los últimos 4 años por sexo y centro de trabajo.

Como oportunidad de mejora se debería crear un sistema informático que permita compara la plantilla por sexo y puesto de trabajo a lo largo de diferentes años.



#### 10. Retribuciones

Se han analizado las retribuciones para las distintas categorías laborales del PME, obteniéndose los siguientes resultados

Retribución total anual	Brecha
PEON	N/A
AYUDANTE	-3,30%
AYUDANTE ESPECIALISTA	6,69%
OFICIAL 3ª	9,26%
OFICIAL 2ª	N/A
OFICIAL 1ª	12,36%
ENCARGADO ACTIVIDAD	N/A
Grupo III-C1	19,33%
ENCARGADO AREA	N/A
JEFE AREA	N/A
Grupo II-A2	6,24%
COORDINACION/DIRECCION	N/A
Total general	-40,81%

Observando la gráfica, podemos ver que en todas las categorías, excepto en “Ayudante” y aquellas en las que la mujer es la única representante, aparece un pequeño sesgo a favor del hombre, es decir, a misma categoría mayor retribución en los hombres.

Esto ocurre porque, como hemos visto en el apartado anterior, la estabilidad de la plantilla en la empresa es notable y esto lleva a que el complemento de antigüedad sea elevado.

Este complemento es igualitario según el sexo, pero bien es cierto, que al ser la plantilla mayoritariamente de hombres en la empresa, este sesgo aparece en su favor.

Así, si no tenemos en cuenta el complemento de antigüedad:

Retribución total anual sin antigüedad	Brecha
PEON	N/A
AYUDANTE	0,30%
AYUDANTE ESPECIALISTA	2,40%
OFICIAL 3ª	-1,20%
OFICIAL 2ª	N/A
OFICIAL 1ª	-2,00%
ENCARGADO ACTIVIDAD	N/A
Grupo III-C1	17,10%
ENCARGADO/A AREA	N/A
JEFE AREA	N/A
Grupo II-A2	0,70%
COORDINACION/DIRECCION	N/A
<b>Total general</b>	<b>-47,70%</b>

Vemos así, que las retribuciones son igualitarias por categorías respecto al sexo, mostrándose pequeñas diferencias que se explican por otros complementos como dietas o ayudas sociales (ayuda estudios hijos, ayuda para gafas, prótesis, etc.). que son minoritarios.

Como conclusiones, a nivel global (considerando el promedio de todas las categorías laborales) se aprecian brecha salarial a favor de la mujer, debido a que ocupan los puestos de trabajo de mayor categoría y con retribuciones más altas.

En relación a la brecha salarial, dado que los sueldos y percepciones extra salariales, están regulados por los Convenios Colectivos de aplicación, además de ser un organismo público,

la brecha salarial está condicionada a la antigüedad del personal dentro de su categoría, regulado por el Convenio, con lo que no se detectan brechas que vengan influenciadas por factores de igualdad.

**11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Actualmente no hay ningún procedimiento instaurado en el PME que nos indique la existencia o no de casos de acoso, ni tampoco ningún procedimiento de actuación en caso de detectarse alguno.

Por tanto, una de las medidas propuestas será la elaboración de un Plan de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo consensuado dentro de la Comisión Negociadora.

**12. Opiniones de la plantilla**

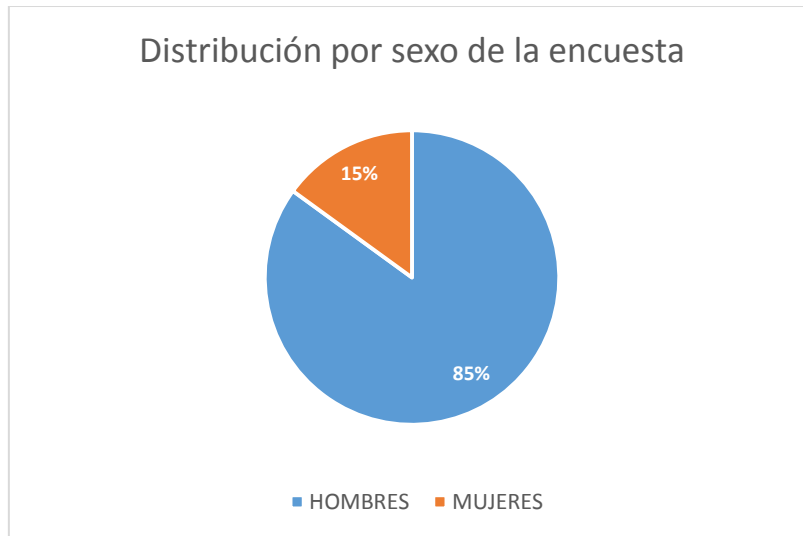
Para la implantación del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta la opinión de los trabajadores/as del PME, a fin de determinar las cuestiones de interés del personal hacia el Plan de Igualdad y por otro, con carácter de divulgación de la puesta en marcha e implantación del Plan.

La encuesta se ha trasladado a todo el personal del PME, recibándose un total de 80 encuestas cumplimentadas.

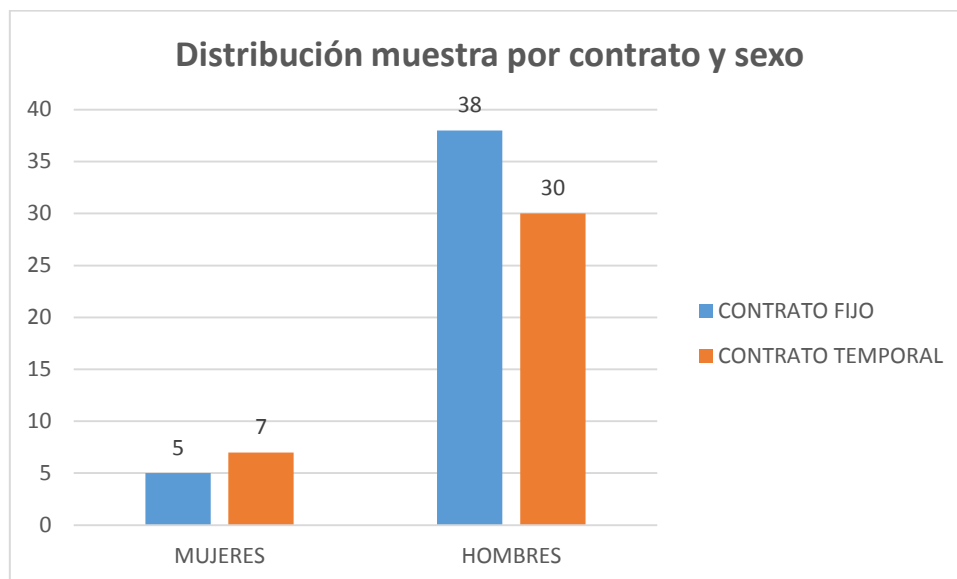
En la encuesta, se han tenido en cuenta las variables de población y situación laboral (sexo, edad, categoría laboral y tipo contrato), a fin de obtener datos contrastables que permitan obtener datos más exhaustivos sobre dichas variables.

RESUMEN DATOS OBTENIDOS ENCUESTA	
TOTAL CUESTIONARIOS	80
HOMBRES	68
MUJERES	12

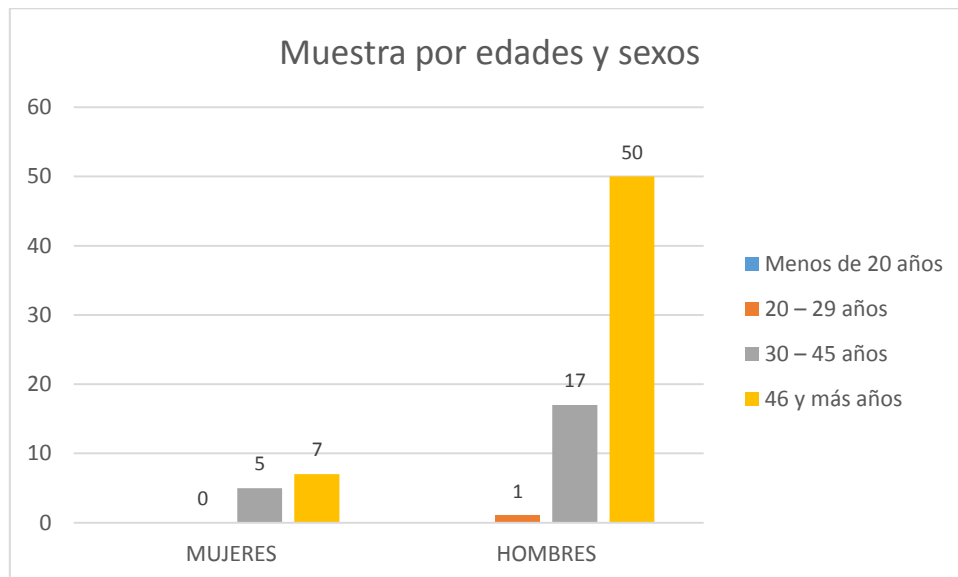
La muestra está compuesta por las siguientes variables:



TIPOS CONTRATO	MUJERES	HOMBRES
CONTRATO FIJO	5	38
CONTRATO TEMPORAL	7	30



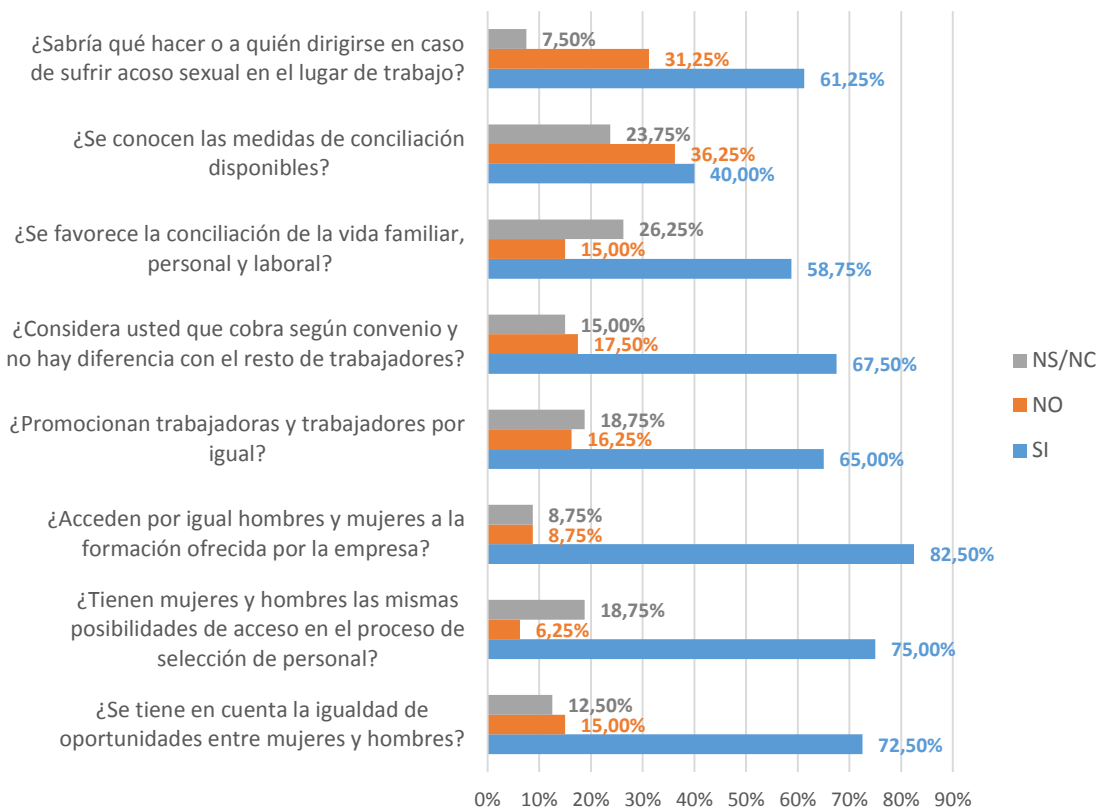
GRUPOS EDAD	Menos de 20 años	20 – 29 años	30 – 45 años	46 y más años
MUJERES	0	0	5	7
HOMBRES	0	1	17	50
TOTAL	0	1	22	57



En términos generales, en el siguiente cuadro, se ofrecen los resultados obtenidos a nivel global.

PREGUNTA/RESPUESTA	SI	SI (%)	NO	NO (%)	NS/NC	NSNC (%)
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	58	72,50%	12	15,00%	10	12,50%
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	60	75,00%	5	6,25%	15	18,75%
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	66	82,50%	7	8,75%	7	8,75%
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	52	65,00%	13	16,25%	15	18,75%
¿Considera usted que cobra según convenio y no hay diferencia con el resto de trabajadores?	54	67,50%	14	17,50%	12	15,00%
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	47	58,75%	12	15,00%	21	26,25%
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	32	40,00%	29	36,25%	19	23,75%
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	49	61,25%	25	31,25%	6	7,50%

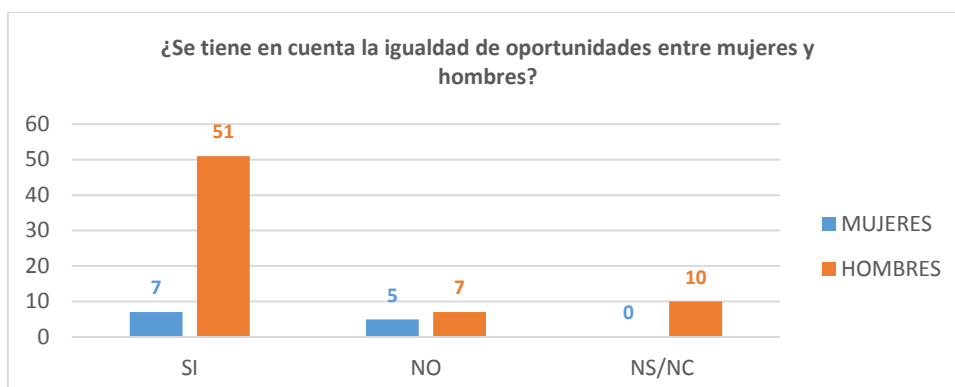
**Resumen global resultados encuesta Plan Igualdad**



**¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**

SEXO	SI	NO	NS/NC
MUJERES	7	5	0
HOMBRES	51	7	10

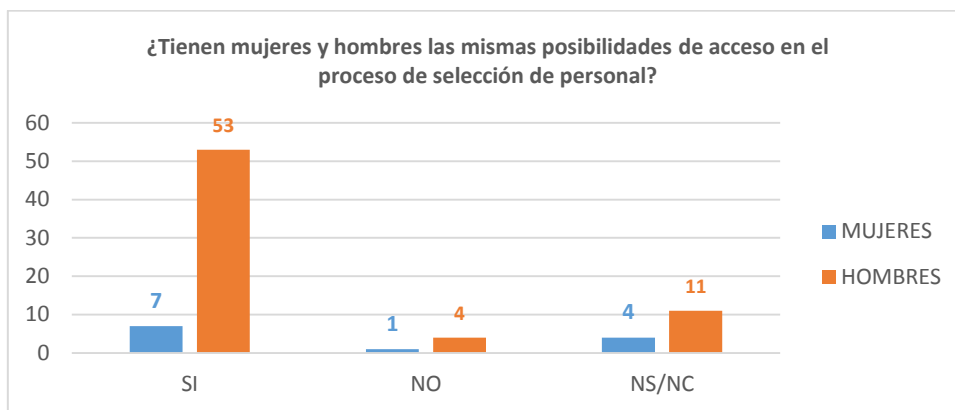
SEXO/TIPO CONTRATO	SI	NO	NS/NC
MUJERES/FIJAS	3	2	0
MUJERES/TEMPORALES	4	3	0
HOMBRES/FIJOS	29	2	7
HOMBRES/TEMPORALES	22	5	3
TOTAL	58	12	10



**¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?**

SEXO	SI	NO	NS/NC
MUJERES	7	1	4
HOMBRES	53	4	11

SEXO/TIPO CONTRATO	SI	NO	NS/NC
MUJERES/FIJAS	3	0	2
MUJERES/TEMPORALES	4	1	2
HOMBRES/FIJOS	30	1	7
HOMBRES/TEMPORALES	23	3	4
TOTAL	60	5	15



**SUGERENCIAS RECIBIDAS**

¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- Que seamos iguales
- Realizar plan de igualdad
- Mínimo número de puestos hombre/mujer por convocatoria
- Informar sobre legislación
- Las mismas según sexo
- Contratar más mayores en la empresa
- Respeto entre compañeros
- Convenios con guarderías o centros de día para conciliar horarios y atención de personas dependientes
- Creo que se tienen las mismas oportunidades
- Lo primero equiparar sueldos entre hombres y mujeres que tienen la misma categoría
- Criterio hora de conocer las características de cada uno
- Flexibilidad horaria

SUGERENCIAS RECIBIDAS	
¿Qué propuestas de conciliación de la vida personal y laboral identifica?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan conciliación laboral y familiar</li> <li>▪ Mayor flexibilidad para atención mayores</li> <li>▪ Reducciones de jornada. Flexibilidad de horario. Teletrabajo</li> <li>▪ Tenemos las mismas condiciones en esta empresa</li> <li>▪ Flexibilidad horario y reducción de jornada</li> <li>▪ No identifico ninguna propuesta que la empresa nos haya informado</li> <li>▪ Saber de forma individual el problema de cada persona</li> <li>▪ Dentro del PME, igual categoría igual = sueldo</li> </ul>
Otras sugerencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contratos con cargos familiares por maltrato u otras condiciones y no solo por minusvalía</li> <li>▪ Ayudas maternidad. Cursos trabajadores activo</li> <li>▪ Adaptar el puesto al trabajador.</li> <li>▪ Conocer las circunstancias personales de cada trabajador, relacionadas con las necesidades por diversidad funcional individuales.</li> </ul>

La participación en la cumplimentación de las encuestas ha sido de un 58%, con un total de 68 hombres y 12 mujeres, es decir, un total de 80 cuestionarios recibidos.

La mayor parte de los encuestados, está en una franja de edad superior a los 30 años, siendo mayoritario el grupo de 46 años o más.

En relación a las conclusiones de la encuesta, en términos generales se obtiene una puntuación superior a la media en todos los casos, si bien las preguntas con menor puntuación han sido:

-Conciliación vida familiar, personal y laboral; un 58% responde que se favorece esta condición, un 15% opina que no y el 26.25% no ha respondido a la pregunta.

-Medidas de conciliación disponibles, ¿las conoce?: un 40% responde que SI, el 36,25% opina que NO y el 23,75% desconoce o no opina sobre esta cuestión.

-Casos de acoso sexual, ¿a quién dirigirse?: el 61,25% opina que sí sabría a quién dirigirse en esos casos, el 31,25% no sabría y el 7,5% no opina al respecto.



Cabe destacar, que se observa falta de información en algunos trabajadores a la hora de contestar a las encuestas por lo que se detecta la necesidad de realizar formación e información en Igualdad a los trabajadores.

**13. Conclusiones del diagnóstico:**

1) CONDICIONES GENERALES DE LA PLANTILLA



La plantilla en 2021 ha sido de 152 personas , de las cuales 125 son hombres lo que representa el 82,44% y de 27 mujeres lo que supone el 17,76%. Hay 3 centros de trabajo.

Los datos muestran, que en el caso de las mujeres un 17,11% dispone de contrato fijo y el 18,42% contrato temporal, sobre el total de cada tipo de contrato.

En el caso de los hombres, un 82,89% tiene contrato fijo y un 81,58% contrato temporal, sobre total de tipo de contrato. El tipo de contratación mayoritaria en el PME es la contratación indefinida a tiempo completo (ordinaria), si bien es mayoritaria en el grupo “hombres”. En el caso de las mujeres, la contratación es de idénticas proporciones para los contratos indefinidos a tiempo completo y de duración determinada a tiempo completo.

El resto de tipos de contrataciones más abundantes, es para los contratos de duración determinada (obra-servicio), duración determinada (circunstancias producción) y duración determinada (interinidad). En relación al tiempo de la jornada de contratación en fijos, se aprecia que en ambos grupos la mayoría de los contratos fijos son a tiempo completo.

La contratación a tiempo parcial es minoritaria en la empresa, si bien en el grupo de mujeres se obtiene un resultado de una mujer en contratación fija a tiempo parcial. En el caso de los hombres no hay ninguno que tenga una contratación a tiempo parcial fija en los datos obtenidos.

La edad de la plantilla de forma global (contratos fijos y temporales), son mayoritarios en el grupo de mayor de 46 años. Asimismo, es de importancia el grupo de 30 a 45 años. La presencia de grupos más jóvenes en la empresa es minoritaria tanto en mujeres como hombres. Se evidencia que la plantilla del PME está envejecida, con motivo de que existe alta estabilidad del empleo en la contratación fija y en el caso de contratos temporales, por razones de que la contratación se basa en los procedimientos de contratación pública de los organismos públicos.

Si observamos los datos sobre la antigüedad de la plantilla, en todas las bandas de antigüedad el porcentaje de hombres es claramente mayor al de las mujeres, si bien en la franja de “3 a 5 años” el porcentaje es del 50% para hombres y mujeres. Los casos más extremos se dan en las contrataciones menores a 6 meses (12,5% de mujeres) y mayor a 10 años (13,11% de mujeres). Los datos muestran un desequilibrio entre el número de hombres y mujeres distribuidos por antigüedad, a razón de 20 - 80 % respectivamente, proporcionalidad que se mantiene en casi todas las bandas sobre todo en las de mayor antigüedad.

Analizando la plantilla por categorías profesionales en el caso de mujeres, las categorías laborales en las tienen mayor presencia son “Grupo II-A2” (6), “Grupo III-C1” (5) y “Ayudante Especialista” (5).

Además en las categorías de “Encargado/a de Actividad”(2), “Jefe/a de Área”(1) y “Coordinación/Dirección”(2) tienen presencia exclusiva de mujeres.

-En el caso de los hombres, las categorías en las que son más abundantes son: “Ayudante” (38), “Ayudante especialista” (31).

Así mismo, tienen presencia exclusiva en las categorías de “Peón”(5), “Oficial de 2º”(13) y “Encargado de Área”(7).

Comparando de forma global, las mujeres ocupan los puestos técnicos superiores de forma predominante ante los hombres en las categorías comentadas, dado que para el resto de los casos, los hombres lideran cuantitativamente. Las mujeres ocupan puestos de mayor

responsabilidad en la empresa y los puestos con menor categoría son ocupados por hombres de forma mayoritaria.

Analizando la infrarrepresentación femenina en los 4 últimos años se concluye que la plantilla general de la empresa se ha mantenido estable durante los años 2018, 2019 y 2020 experimentando un notable aumento durante el último año, de 89 a 152 trabajadores/as. Este aumento ha sido más notable en la franja de hombres, de 68 a 125 (un 46%) que en la franja de mujeres, de 21 a 27 (un 33%). Este aumento de contratación se ha producido sobre todo en el Centro Especial de Empleo SERCA.

## 2) PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN

Al ser una entidad vinculada al Ayuntamiento de Torrelavega, como entidad pública los procesos de selección de personal se deben regir por los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad y está sujeta a la legislación laboral del Estatuto Básico del Empleado Público, del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo del propio centro.

Los procesos de selección realizados en el último año 2021 han sido para la contratación de personal temporal, a través de la formación de Bolsas de Empleo y Concurso- Oposición.

Estos procesos deben ser públicos y como tal se publican en el Boletín Oficial de Cantabria y en la página web de la entidad [www.pmetorrelavega.es](http://www.pmetorrelavega.es). Además también se hace público a través de sus redes sociales en Facebook, twitter e instagram y en los tableros de anuncios que se encuentran en las dependencias del CEE SERCA y la sede del PME, en la calle .Avda. de la Constitución, Bajo de Torrelavega. Los procesos de selección realizados en el último año 2021 han sido para la contratación de personal temporal, a través de la formación de Bolsas de Empleo y Concurso- Oposición.

Estos procesos deben ser públicos y como tal se publican en el Boletín Oficial de Cantabria y en la página web de la entidad [www.pmetorrelavega.es](http://www.pmetorrelavega.es). Además también se hace público a través de sus redes sociales en Facebook, twitter e instagram y en los tableros de anuncios que se encuentran en las dependencias del CEE SERCA y la sede del PME, en la calle .Avda. de la Constitución, Bajo de Torrelavega.

En 2021 se han incorporado un total de 36 hombres y 6 mujeres. Las incorporaciones han sido sólo para contratos de duración determinada eventual o interinidad, siendo más elevado el número de contratos de tipo eventual en el caso de los hombres y para las mujeres, exclusivamente de interinidad.

### 3) FORMACIÓN

En relación al nivel de estudios de la plantilla desagregada por el sexo, se obtiene que tanto en hombres como mujeres, el nivel de estudios mayoritario es la primera etapa de educación secundaria.

A medida que subimos en el nivel académico va subiendo el número de mujeres y bajando el de hombres, de forma que en enseñanzas superiores, las mujeres son ligeramente mayores cuantitativamente que el grupo de hombres.

De esta manera, el grupo hombres es mayoritario en las enseñanzas de primer ciclo, mientras que el grupo de mujeres es mayoritario en los estudios universitarios. De hecho, es en estas categorías superiores donde se exige este tipo de estudios.

Dado que hay un número significativo de personas de las cuales se desconoce su formación, sería una oportunidad de mejora disponer de un registro actualizado de la formación por sexo de la plantilla.

Respecto de la formación recibida por la plantilla en 2021, en base a los resultados obtenidos, la formación del 2021 ejecutada en PME, se centra en actividades administrativas, de seguridad y salud laboral y manejo de maquinaria (especialmente), además de algunos casos de desempeño ambiental. Como se observa en la distribución por sexos, del total de personas que han realizado cursos en el 2021 (totalizado 92 personas), un 15% han sido mujeres y el 84,78% han sido hombres. En términos absolutos, para la totalidad de la plantilla, en el 2021 un total de 93,33% de las mujeres de plantilla han realizado formación. El 63,41% de los hombres sobre el total de plantilla, han realizado formación en el 2021.

De los cursos realizados, en términos generales se concluye que la formación en el ámbito administrativo y en seguridad/salud cobra especial importancia en el grupo mujeres. En el caso de los hombres, la formación está orientada al trabajo operativo y de manejo de maquinaria, que igualmente se puede agrupar en el campo de la seguridad y salud laboral. No se aprecia ningún tipo de formación del personal en material de igualdad de género o englobada dentro del Plan de Igualdad de la empresa. Es por ello, que se ha de reforzar la formación en estos términos para los próximos ejercicios, con alcance para todo el personal de empresa.

Respecto a los órganos de selección, se recogen en la Ley que regula el Estatuto Básico del Empleado Público una serie de garantías que pretenden reforzar los principios que rigen el acceso al desempeño de las funciones públicas. En lo que aquí interesa, se especifica expresamente que “los Tribunales de selección ha de tender a la paridad entre hombre y mujer”, para minimizar cualquier sesgo inconsciente por motivo de género.

La composición del Tribunal de selección se determina en las bases de cada convocatoria concreta y depende del personal técnico disponible en cada momento por lo que no se pueden conocer con anterioridad.

Los impresos necesarios para realizar la inscripción en las bolsas de empleo, así como cualquier documento adicional (p.e. modelo de declaración jurada) son facilitados a través de la página web del PME [www.pmetorrelavega.es](http://www.pmetorrelavega.es), siendo el impreso de solicitud el mismo que se utiliza habitualmente en el Ayuntamiento de Torrelavega.

Una vez concluido el proceso descrito en las bases, se forma la lista de contratación en orden según el resultado obtenido en las pruebas de bolsa de empleo. En el momento en que surja la necesidad se llama telefónicamente a las personas objeto de contratación por riguroso orden de puntuación en la bolsa de empleo.

#### 4) PROMOCIÓN

En el caso de la promoción profesional, al igual que en la selección de personal, se rige por los mismos principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad y el procedimiento marcado será el de concurso–oposición por promoción interna.

Estos procesos están vinculados a las ofertas de empleo público de cada año. El último proceso de promoción interna está vinculado a la OEP del año 2020, aún pendiente de ejecutar y no se ha realizado ningún proceso de promoción en el año 2021.

La publicación de estos procesos se realiza, al igual que en las contrataciones, a través del B.O.C., página web del PME [www.pmetorrelavega.es](http://www.pmetorrelavega.es), redes sociales en Facebook, twitter e instagram y en los tablones de anuncios que se encuentran en las dependencias del CEE SERCA y la sede del PATRONATO, en la calle .Avda. de la Constitución, Bajo de Torrelavega.

#### 5) AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se ha realizado la valoración de puestos de trabajo conforme a la herramienta del Ministerio de Igualdad, con una valoración de puntos que va desde 143,90 puntos hasta 752 puntos.

El intervalo de sueldo mayoritario en la empresa, se sitúa entre los 14.001 y 18.000 €, tanto en el grupo de mujeres como de hombres, en las categorías de “Ayudante especialista” para las mujeres y “Ayudante” en el caso de los hombres.

El intervalo de sueldo máximo, es favorecedor para el grupo de las mujeres siendo de 8 mujeres y 6 hombres, en esta banda salarial más alta.

La banda salarial en la empresa de forma mayoritaria, se sitúa entre los 14.001€ y 30.000€, para ambos grupos de mujeres y hombres. Analizando la brecha salarial por categorías ninguna categoría supera el 25% de diferencia salarial.

#### 6) CONDICIONES DE TRABAJO

La jornada en el PME es de 1642 h. anuales. En todos los puestos aplica en lo posible la *jornada continua y de lunes a viernes* pero esta distribución depende de las necesidades propias de cada servicio. La gran parte de la plantilla, un 76%, tiene un horario continuo de mañana. En ambos sexos el porcentaje es alto, aunque en el caso de los hombres, un 80 % tienen este horario, mientras las mujeres se reparten entre este tipo de horario, un 59 % y el horario a turnos, un 33%. El caso de horas extraordinarias y complementarias no se contempla. Si en algún caso, se diese el caso justificado por necesidad del servicio, se compensan con horas de trabajo de manera pactada con el trabajador.

El trabajo realizado en todos los ámbitos y departamentos es presencial. Otras modalidades de trabajo, como es el teletrabajo, se aplica de manera muy excepcional en momentos muy puntuales, como por ejemplo la pandemia (2020 – 2021), y en puestos muy concretos del área de administración. Podemos decir que su uso dentro de la forma de trabajo dentro del PME no es relevante. Por este motivo, no existe un protocolo definido de desconexión digital.

En materia de PRL existen protocolos de riesgo en el embarazo y en el periodo de lactancia. En todos los casos en los que se ha producido extinción del contrato en el año 2021 ha sido por:

- Expiración del tiempo convenido: contratos de duración determinada

- Incorporación del trabajador: en los casos de contratos de sustitución por IT.
- Jubilación del trabajador: por cumplimiento de la edad de jubilación en el caso de la persona que se jubila, y por el mismo motivo en el caso de que sea jubilación parcial y haya una persona en la modalidad de contrato relevo.
- Incapacidad permanente absoluta del trabajador.

Respecto al tiempo de permiso retribuido, el 92,2 % es solicitado por hombres y un 7,78% por mujeres. Recordemos que la plantilla está constituida por un 82% de hombres y un 17,8% de mujeres, por eso esta diferenciación tan abultada.

Los permisos más utilizados, son los correspondientes a la utilización de las horas sindicales. Estos son solicitados por un total de 6 personas, todos ellos hombres y se corresponde con el 36,45 % del tiempo total de permisos.

Si obviamos este permiso, vemos que los más solicitados son los de permisos para asistencia al médico. Estos permisos son muy abundantes en número pero menos en cuanto a tiempo ya que solo se utiliza el tiempo indispensable para acudir a consulta.

En el año 2021, los permisos más solicitados por hombres son: horas sindicales, consulta médica, compensación de horas de trabajo y hospitalización de un familiar, reuniendo el 86% de los permisos.

En el caso de las mujeres, los permisos más solicitados han sido: asistencia al médico, matrimonio, hospitalización de un familiar y compensación de horas de trabajo, reuniendo éstos el 95 % de los permisos solicitados por ellas.

Para completar este apartado, hemos comparado también los permisos según antigüedad y categoría profesional: los permisos son más utilizados por el personal fijo con más de 10 años de antigüedad, seguidos por los de 1 a 3 años. En cuanto a la categoría, los permisos son más utilizados por la categoría de “oficiales de 1ª”, seguidos de la de “ayudante”.

En el caso de las excedencias, no se ha solicitado ninguna en el ejercicio 2021.

#### 7) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Como hemos señalado anteriormente, en el PME se aplican dos convenios colectivos.

Los permisos que se han solicitado y concedido por motivo de conciliación son los siguientes:

- Reducción de jornada: 1 caso, una mujer:
- Flexibilidad horaria: 2 casos, dos mujeres:
- Paternidad y lactancia: 1 caso, un hombre:

Es decir, han solicitado estas medidas 4 trabajadores/as, 3 de ellas han sido mujeres y uno un hombre, todos ellos en el centro especial de empleo.

Este dato es llamativo, ya que a pesar de la mayoría numérica de hombres en la empresa, las medidas de conciliación relacionadas con el ajuste horario para el cuidado de los menores, son solicitadas por mujeres, siendo el permiso de paternidad y lactancia el único ejercido por algún hombre. Señalar también que esta conciliación se solicita en puestos de gerencia o administrativos con titulación universitaria.

#### 8) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Actualmente no hay ningún procedimiento instaurado en el PME que nos indique la existencia o no de casos de acoso, ni tampoco ningún procedimiento de actuación en caso de detectarse alguno.

Por tanto, una de las medidas propuestas será la elaboración de un Plan de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo consensuado dentro de la Comisión Negociadora.

### **14. Valoración de los resultados**

En base a los datos recogidos y analizados de la plantilla laboral que conforma el Patronato Municipal de Educación (PME), considerando sus tres unidades: Centro Especial de Empleo SERCA, Servicio de Educación Especial SEE y Escuela Municipal de Educación Infantil ANJANA, se concluyen los siguientes resultados:

#### **A. Paridad de sexos en la plantilla del PME:**

Los datos analizados identifican una clara inferioridad cuantitativa de la mujer sobre el total de la plantilla que conforma el PME, en un 17,76% de mujeres frente a un 82,24% de hombres. Cabe destacar, que esta diferencia cuantitativa, es principalmente a consecuencia de SERCA, dado que su plantilla es



predominantemente masculina, cosa que no ocurre en ANJANA (formada exclusivamente por mujeres) y en el Servicio de educación especial-SEE (prácticamente en paridad con los hombres).

Hay que tener en cuenta que la contratación del personal del PME está sujeta a la legislación laboral del Estatuto de los Trabajadores, del Estatuto Básico del Empleado Público y Convenio Colectivo, y sigue los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad. Las razones que explican estos resultados, y tras analizar las solicitudes recibidas para candidatos/as en las Bolsas de empleo, vemos que en el caso de SERCA, se presentan muchos más hombres que mujeres, precisamente en las categorías con mayor número de trabajadores y contrataciones. En parte se asume, por la creencia errónea y tradicional en la sociedad de que las labores de jardinería que realiza SERCA no son muy adecuadas para la mujer. De ahí que el origen de esta sub representación de género se deba a la fase previa a la selección: presentación de candidaturas.

En la tabla que refleja los candidatos/as presentados/as y admitidos/as en las bolsas de méritos publicadas en el 2021 para SERCA, podemos ver que en las bolsas de empleo correspondientes a las categorías de “Operarios no cualificados jardinería” y “Cuidador de instalaciones”, constituyen la bolsa de empleo 59 hombres y 12 mujeres en la primera y 42 hombres 7 mujeres en la segunda, es decir, tienen mayor probabilidad de contratación los hombres que las mujeres.

Mientras tanto, en puestos más relacionados con el ámbito de la “educación” como son el de Maestro/a de Educación Infantil (96 %) y Psicólogo/a (93%), y aquellos del ámbito “administrativo” como Técnico/a de Administración y Gestión (78%), se presentan mayoritariamente mujeres. Es de resaltar además, que en el caso de Maestro/a de Educación Infantil, de los 32 admitidos (1 de ellos hombre) se presentaron a la fase de oposición 6 candidatas, todas ellas mujeres, por lo que en la bolsa de empleo definitiva no hay ningún hombre.

Por estos motivos, las medidas más eficaces deben ir orientadas a la captación de candidatos/as, es decir, a la sociedad en general para conseguir que más mujeres se presenten a los procesos de selección, especialmente en el caso de SERCA y poder alcanzar la paridad. El proceso para desarrollar este objetivo, se basará en acuerdos de colaboración con asociaciones (asociaciones de la mujer, centros de empleo,

asociaciones de discapacitados, etc.), además de la promoción por redes sociales y en la web corporativa. (Ver desarrollo de objetivo en el Plan de Igualdad).

#### **B. Contratación de la plantilla del PME:**

Teniendo en cuenta que la proporcionalidad en el PME entre hombres y mujeres es de un 80% hombres – 20% mujeres (aproximadamente), todos los indicadores afectan prácticamente por igual a la plantilla independientemente del sexo: contrato fijo/temporal, jornada completa/parcial, antigüedad o grupos de edad.

Si hay mayores diferencias en aspectos como en nivel académico, en general mayor en el grupo de mujeres, o en los intereses en cuanto a la formación.

#### **C. Brecha Salarial**

Si se obvia el componente cuantitativo de cada grupo, se determina que las mujeres tienen más presencia en puestos con mayor categoría laboral que los hombres. Esto puede explicarse, ya que es en estos puestos en los que se exige una titulación superior o universitaria y en esta circunstancia se presentan como candidatos/as mayor número de mujeres que de hombres. Si bien es imposible afirmar que esta tendencia se mantuviese si aumentase a partes iguales la contratación de mujeres en la empresa.

Aunque la media aritmética de retribuciones totales efectivas supera el 25% de diferencia a favor de las mujeres, no se detecta que esta diferencia sea discriminatoria y se debe entre otras cosas a que no hay hombres en el puesto de coordinadora/dirección ni en el puesto de encargado de actividad, ni jefe de área, puestos totalmente feminizados, por lo que no es necesario realizar ningún plan corrector de esta brecha.

A este respecto, en la tabla de candidatos/as presentados/as y admitidos/as, podemos ver que aquellos puestos en los que se exige una titulación superior (Universitaria) son mayoritariamente solicitados por mujeres, como ocurre en las bolsas de empleo de “Psicólogo/a” (93%) y “Técnicos/as de administración y gestión” (78%). Esto es incluso mayor en el caso de “Maestro/a en Educación Infantil” se han presentado un 96 % de mujeres, quedando finalmente la bolsa de empleo en el 100%, (ya que el hombre incluido en el proceso, no se presentó finalmente a la fase de oposición).

En la categoría “Técnicos/as producción y servicios para el área de jardinería, viveros y asimilados” las solicitudes son igualitarias. En este puesto se pide una titulación universitaria y está incluida en el área de la jardinería.

A nivel de retribuciones, se aprecian diferencias de salarios por categorías a favor de los hombres, que vienen dadas sobre todo por la antigüedad (complemento objetivo e igualitario fijado por convenio), como hemos visto en las tablas comparativas de retribuciones con y sin antigüedad.

Por tales circunstancias, se puede afirmar que la existencia de brecha salarial por desigualdad de género, no es respaldada por los datos obtenidos.

#### **D. Formación en igualdad:**

Los trabajadores/as tienen un desconocimiento de las medidas que implica un Plan de Igualdad, con lo que es necesario emprender acciones formativas destinadas a la plantilla y en especial a las personas participes en el desarrollo del Plan de Igualdad, a fin de promover el conocimiento y participación en el Plan de Igualdad del PME de todo el personal, a todos los niveles.

#### **E. Opinión de los trabajadores/as en materia de igualdad**

Tras el análisis de las encuestas realizadas al personal en materia de igualdad, se puede concluir que la implantación del Plan es bien acogido.

Se aprecia que existe un alto desconocimiento de lo que implica un Plan de Igualdad en la empresa, con lo que se recomienda la acción formativa vinculada al Plan, a fin de conseguir más opiniones de mejora de los trabajadores/as.

Las sugerencias recibidas, que han sido muy pocas, se analizarán por la Comisión Negociadora, a fin de valorar la toma de medidas correctoras o en su caso de posibilidad de mejora.

En el caso de que el personal, recibiese formación más enfocada a las implicaciones de un Plan de Igualdad, indudablemente se recibirían más datos y sugerencias de mejora, que podrían ser de mucho interés para el Plan de Igualdad del PME, motivo por el cual se recomienda la acción formativa y de divulgación entre la plantilla.

F. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Dentro de este apartado, se ha obtenido la valoración y análisis en las encuestas recabadas. En el que hay un porcentaje que opina que no sabría a quién dirigirse o que hacer.

Es por ello, que se recomienda la realización e implantación de un Protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo, que será aprobado en la Comisión negociadora y con seguimientos periódicos de su grado de adecuación. Este Protocolo ha de ser difundido en la empresa a todos los niveles, como ya se comentó anteriormente vía formación del personal.

En resumen, parece ser que la diferencia cuantitativa tan llamativa entre el número de hombres y mujeres en el PME, no se debe a prácticas discriminatorias dentro del funcionamiento de las misma, pero si se han identificado una serie de factores de mejora en los que el PME puede tener capacidad de actuación, como en materia de paridad cuantitativa de mujeres-hombres, acciones formativas, promulgación-divulgación entre la sociedad, etc.

Estas medidas, se incorporan al Plan de Igualdad del PME, con objeto de consenso dentro de la Comisión Negociadora del PME, que realizará el seguimiento y nivel de implantación de los mismos, contando con la representación de los trabajadores/as.

Anexo V Permisos Retribuidos

**PATRONATO MUNICIPAL EDUCACIÓN**

**PRINCIPALES PERMISOS Y LICENCIAS PERSONAL MUNICIPAL AYTO TORRELAVEGA AÑO 2022**

MOTIVO	PERMISO RECONOCIDO
Matrimonio o inscripción como pareja de hecho	<b>15 DÍAS NATURALES.</b> Se pueden añadir a las vacaciones
Exámenes Prenatales y prácticas de preparación al parto	Tiempo indispensable
Parto, adopción u acogimiento	<b>16 SEMANAS</b> ininterrumpidas, <b>AMPLIABLES EN 2 MÁS POR DISCAPACIDAD DEL HIJO Y POR CADA HIJO A PARTIR del 2º</b> en partos múltiples (ver más detalles Convenio)
Paternidad	<b>16 SEMANAS:</b> Las 6 primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento
Lactancia	1 hora de la jornada laboral hasta que el hijo/a cumpla 12 meses, <b>PUDIENDOSE ACUMULAR EL TIEMPO TOTAL EN DÍAS</b> (ver más detalles Convenio)
Cuidado menor de 12 años o persona discapacitada dependiente o cuidado de familiar hasta 2º grado que no pueda valerse por sí mismo.	Disminución entre <b>1/3 y 1/2 de la jornada</b> con disminución proporcional del salario
Cuidado de familiar 1º Grado	Reducción de hasta el <b>50% de la jornada CON CARÁCTER RETRIBUIDO</b> , por razones de enfermedad muy grave y por un plazo máximo de 1 mes
Hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial	2 horas de flexibilidad horaria de su jornada laboral, a fin de conciliar horarios del Centro Especial de Educación
Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de FAMILIAR DE 1º GRADO, incluida la cirugía mayor ambulatoria y Hospital de Día (CONYUGE, NUERA, YERNO Y POR MADRE, PADRE, HIJOS PROPIOS Y DEL CONYUGE)	<b>5 DÍAS HÁBILES</b> si el hecho causante se produce en distinto municipio y <b>3 DÍAS HÁBILES</b> si se produce en el mismo municipio. (EN EL SUPUESTO DE HOSPITALIZACIÓN Y MIENTRAS DURE LA MISMA, LOS DÍAS PODRÁN COGERSE SEGUIDOS O ALTERNOS EN EL PLAZO MÁXIMO DE 1 MES)
Fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de FAMILIAR DE 2º GRADO, incluida la cirugía mayor ambulatoria y Hospital de Día (ABUELOS, HERMANOS, NIETOS PROPIOS Y DEL CONYUGE)	<b>4 DÍAS HÁBILES</b> si el hecho causante se produce en distinto municipio y <b>2 DÍAS HÁBILES</b> si se produce en el mismo municipio. (EN EL SUPUESTO DE HOSPITALIZACIÓN Y MIENTRAS DURE LA MISMA, LOS DÍAS PODRÁN COGERSE SEGUIDOS O ALTERNOS EN EL PLAZO MÁXIMO DE 1 MES)
Razón de violencia de género	Faltas de asistencia justificadas en las condiciones que determinen los Asuntos Sociales
Traslado de domicilio	Sin cambio de residencia <b>1 día</b> . Con cambio de residencia <b>2 días hábiles</b> si se produce a menos de <b>40 Km</b> y <b>3 días</b> si la distancia es superior.
Concurrir a exámenes o pruebas selectivas	El día para exámenes finales y procesos selectivos para acceder al empleo público en <u>Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma</u> (Máximo días permiso: el doble de días de convenio que correspondan)
Asuntos propios sin retribuir	Máximo <b>3 meses</b> cada 2 años sin retribución
Ausencias por enfermedad sin Incapacidad Temporal	<b>4 días</b> al año de ausencia al trabajo de los cuales <b>3</b> pueden ser consecutivos
Vacaciones GENERALES y días de convenio	<b>22 días hábiles</b> de vacaciones y <b>6 días</b> de convenio

## TIEMPO DE PERMISO - \* Notificación con 48 horas de antelación si es posible

MOTIVO	Nº DIAS
Matrimonio o inscripción como pareja de hecho	15 naturales
Matrimonio de padres, hijos o hermanos	El día de la boda (+ 3 días si es fuera de la región)
Intervención quirúrgica u <u>hospitalización</u> de Cónyuge, padres, abuelos, hijos, hermanos y nietos	3 días naturales (+ 3 días si es fuera de la región)
Intervención quirúrgica en <u>centro de día</u> de Cónyuge, padres, abuelos, hijos, hermanos y nietos	1 día natural (+ 3 días si es fuera de la región)
Consulta médica	Tiempo indispensable
Embarazo: pruebas prenatales, técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable
Parto, adopción o acogimiento	+ 16 semanas
Permiso por paternidad	3 días laborables (o 6 medios días) (+ 3 días si es fuera de la región) 16 semanas
Lactancia (cuidado del lactante) Hasta que el bebé cumpla 9 meses	1 hora / día (o dos ½ hora / día) Pudiéndose acumular el tiempo total en días A disfrutar por el padre o la madre
Fallecimiento padres, abuelos, hijos, hermanos y nietos	3 días naturales (+ 3 días si es fuera de la región)
Fallecimiento tíos y sobrinos	1 día (+ 3 días si es fuera de la región)
Fallecimiento cónyuge	7 días naturales (+ 3 días si es fuera de la región)
Deber inexcusable: exámen, juicio.....	Tiempo indispensable para el cumplimiento del deber.
Mudanza	1 día si es dentro de la misma ciudad. (+ 3 días si es fuera de la región) 2 días si es en diferentes municipios (+ 3 días si es fuera de la región)
Formación oficial reglada relacionada con la actividad que desarrolla	Adaptación de horarios en la medida de lo posible
Funciones sindicales	Máx. 20 horas /mes