

# PLAN DE IGUALDAD DE ROVER INFRAESTRUCTURAS S.A.



**rover**

## Índice Plan de Igualdad

0.-Introducción	4
1.-Presentación	4
1.1-Ficha de la empresa	5
1.2.- Organigrama	6
2.- Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	6
3.- Ámbito personal, territorial y temporal	7
4.- Metodología	7
5.- Análisis de la empresa	7
5.1- Análisis cuantitativo de la Plantilla	7
5.2- Análisis de incorporaciones y ceses	18
5.3- Análisis Jornada laboral	21
5.4- Clasificación profesional	22
5.5- Formación	31
5.6.- Proceso de selección y contratación	33
5.7.- Promoción profesional	35
5.8.- Condiciones de trabajo	37
5.8.1.- Distribución de la plantilla y puestos de trabajo	37
5.8.2- Análisis de la movilidad geográfica	38
5.8.3- Clasificación por tipo de contratos	39
5.9.- Análisis del Registro retributivo y auditoria retributiva	40
5.9.1.- Tablas y análisis del Registro Retributivo	41
5.9.2.- Tablas y análisis de la auditoria retributiva	48
5.9.3.- Comparativa salarial convenios construcción por provincias	65
5.9.4.- Factores que inciden en la comparativa salarial.	68
5.10.- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	68
5.11.- Infrarrepresentación femenina.	75
5.12.- Prevención del acoso sexual y por razones de sexo.	76
5.13.- Salud laboral desde la perspectiva de género.	76
5.14.- Comunicación igualitaria y no sexista.	78

5.15.- Violencia de género.	81
6.- Informe diagnóstico	82
7.- Objetivos del Plan de Igualdad.	86
7.1.- Objetivos generales	86
7.2.- Objetivos específicos	86
8.- Medidas de igualdad	87
1.-Selección y contratación	88
2.-Promoción	90
3.-Formación	92
4.-Retribución	94
5.-Conciliación de la vida familiar y laboral	96
6.-Salud laboral	98
7.-Comunicación	100
8.-Infrarrepresentación femenina	102
9.-Violencia de género	103
10.- Prevención del acoso sexual y por razones de sexo	106
9.- Aplicación y seguimiento	108
9.1.-Calendario de aplicaciones y responsables	108
9.2- Seguimiento del Plan de Igualdad	108
10.-Evaluación y revisión	110
10.1- Herramientas	110
10.2- Actas	110
10.3-Adopción de acuerdos:	111
10.4- Confidencialidad	111
11.- Calendario de actuaciones	111
12.- Procedimiento de modificación	118
12.1-Modificación del reglamento	118
12.2- Recursos:	118
12.3- Vigencia del reglamento	118
12.4- Solución Extrajudicial de Conflictos	119
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO	120

## 0.-Introducción

El plan de igualdad es una de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2.007 (en adelante LOIMH) de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya exposición de motivos comienza haciendo referencia al artículo 14 de la Constitución Española, que proclama el derecho a la igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda existir discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos. Recientemente ha sido aprobado el Real Decreto 901/2.020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2.010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. También resulta de aplicación el Real Decreto 902/2.020, de 13 de octubre que regula el contenido del diagnóstico de las auditorías retributivas; una parte esencial de los planes de igualdad.

El plan de igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 personas trabajadoras. Por ello, con el firme propósito de dar cumplimiento a la Ley y mejorar en todo lo posible la igualdad efectiva entre géneros, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la LO 3/2007 y en el citado RD 901/2.020, Rover Infraestructuras, ha procedido a elaborar el presente Plan de Igualdad sobre la base de un diagnóstico de situación de la igualdad realizado con carácter previo.

## 1.-Presentación

**Rover Infraestructuras** es una empresa constructora de ámbito internacional que desarrolla su actividad tanto en Carreteras, Obras ferroviarias, Obras marítimas e hidráulicas, Edificación singular, como en Ingeniería y mantenimiento de Obras públicas.

**Rover Infraestructuras** realiza cualquier tipo de obra. Abarca la construcción de grandes autovías y carreteras nacionales; carreteras autonómicas y provinciales; complejas estructuras, acondicionamientos y rehabilitaciones de puentes, tratamientos de bordes viales, pavimentación, prolongaciones de vías y mejoras de travesías.

**Ámbito del plan. Centros de trabajo:** Valencia, Madrid, Cáceres, Navarra y Sabiñánigo.

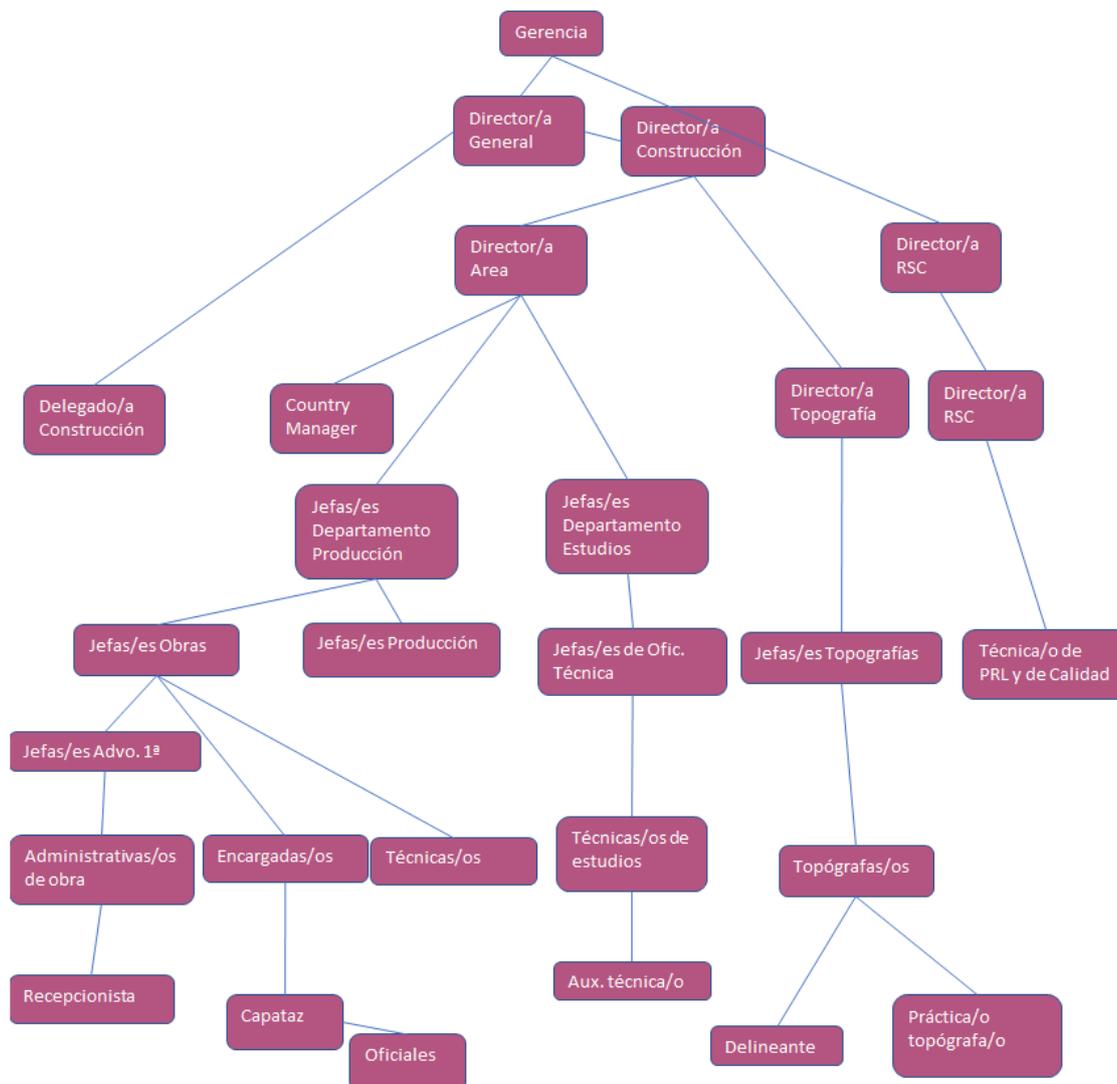
Las personas trabajadoras disfrutan de igualdad de oportunidades para desarrollar su carrera profesional en ella. Este compromiso se aplica a todos los aspectos relacionados con el empleo (selección de personal, contratación, formación, ascensos, traslados, extinción de contrato, salarios y primas...), que se basarán en criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos de cada persona, su talento, sus aptitudes y su capacidad de rendimiento, así como las necesidades particulares de la empresa.

La empresa no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de edad, género, raza, religión, opinión política, orientación sexual, origen social o condición. La selección y promoción de las personas trabajadoras se fundamenta en las competencias y el desempeño de sus funciones, así como en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo, y el principio de diversidad.

## 1.1-Ficha de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	Rover Infraestructuras
NIF	A28111607
Domicilio Social	CI Botánico Cavanilles, 28 (46010) Valencia
Forma Jurídica	S.A.
Año de constitución	1.962
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Alfredo Rodriguez Verdugo
Cargo	Administrador
Telf.	96.339.09.50
e-mail	<a href="mailto:notificacioneslaborales@rovergrupo.com">notificacioneslaborales@rovergrupo.com</a>
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Susana Garre Lapeña
Cargo	Responsable RRHH
Telf.	96.339.09.50
e-mail	<a href="mailto:notificacioneslaborales@rovergrupo.com">notificacioneslaborales@rovergrupo.com</a>
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Construcción
CNAE	4299
Descripción actividad	Construcción de otros proyectos de ingeniería n.c.o.p.
Dispersión geográfica y ambito de actuación	Nacional
DIMENSIÓN	
Personas trabajadoras	Mujeres: 15 Hombres: 80 Total: 95
Centros de trabajo	Valencia, Madrid, Cáceres, Navarra y Sabiñánigo
Facturación anual (€)	81.362.146€
ORGANIZACIÓN DE LA GESTION DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	Si
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	No

## 1.2.- Organigrama



## 2.- Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad ha sido negociado y suscrito por unanimidad de la Comisión Negociadora constituida en fecha 25/10/2022 e integrada, por parte de Rover Infraestructuras, por los miembros designados por la dirección de la empresa y, en representación de las personas trabajadoras, y por representantes de la Federación de CCOO del Hábitat y de Fica UGT, en calidad de organizaciones sindicales más representativas del Sector, al no estar constituida representación legal de las personas trabajadoras en la Compañía.

### 3.- **Ámbito personal, territorial y temporal**

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en la empresa usuaria.

El presente Plan tendrá un ámbito territorial a nivel nacional, actuando en todos los centros en los que la empresa tiene representación en la actualidad : Valencia, Madrid, Cáceres, Navarra y Sabiñánigo, así como en un futuro.

La fecha de entrada en vigor del presente Plan de Igualdad será 15/03/2023 y su periodo de vigencia, así como el de la Auditoria Retributiva, será de cuatro años, desde el 15/03/2023 al 14/03/2027.

### 4.- **Metodología**

Para la elaboración de este Plan de Igualdad, **Rover Infraestructuras** ha realizado un diagnóstico en sus centros de trabajo en colaboración con la representación social a través de la comisión negociadora paritaria del Plan de Igualdad de Rover Infraestructuras. El objetivo del diagnóstico es el cumplimiento de lo preceptuado por la LOIMH, y en concreto, realizar un análisis atendiendo a los siguientes principios:

- El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- El principio de igualdad de oportunidades, realizando un análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.

### 5.- **Análisis de la empresa**

#### **5.1- Análisis cuantitativo de la Plantilla**

- En cuanto al **análisis cuantitativo por sexo de la Plantilla** podemos observar cómo ésta está formada por un total de 95 personas empleadas de las que 80 son hombres y 15 son mujeres. Durante el año 4 trabajadoras han estado vinculadas a la empresa a través de ETT para hacer sustituciones de vacaciones.

	<b>Plantilla_Sexo</b>
Hombre	80
Mujer	15
<b>Total general</b>	<b>95</b>



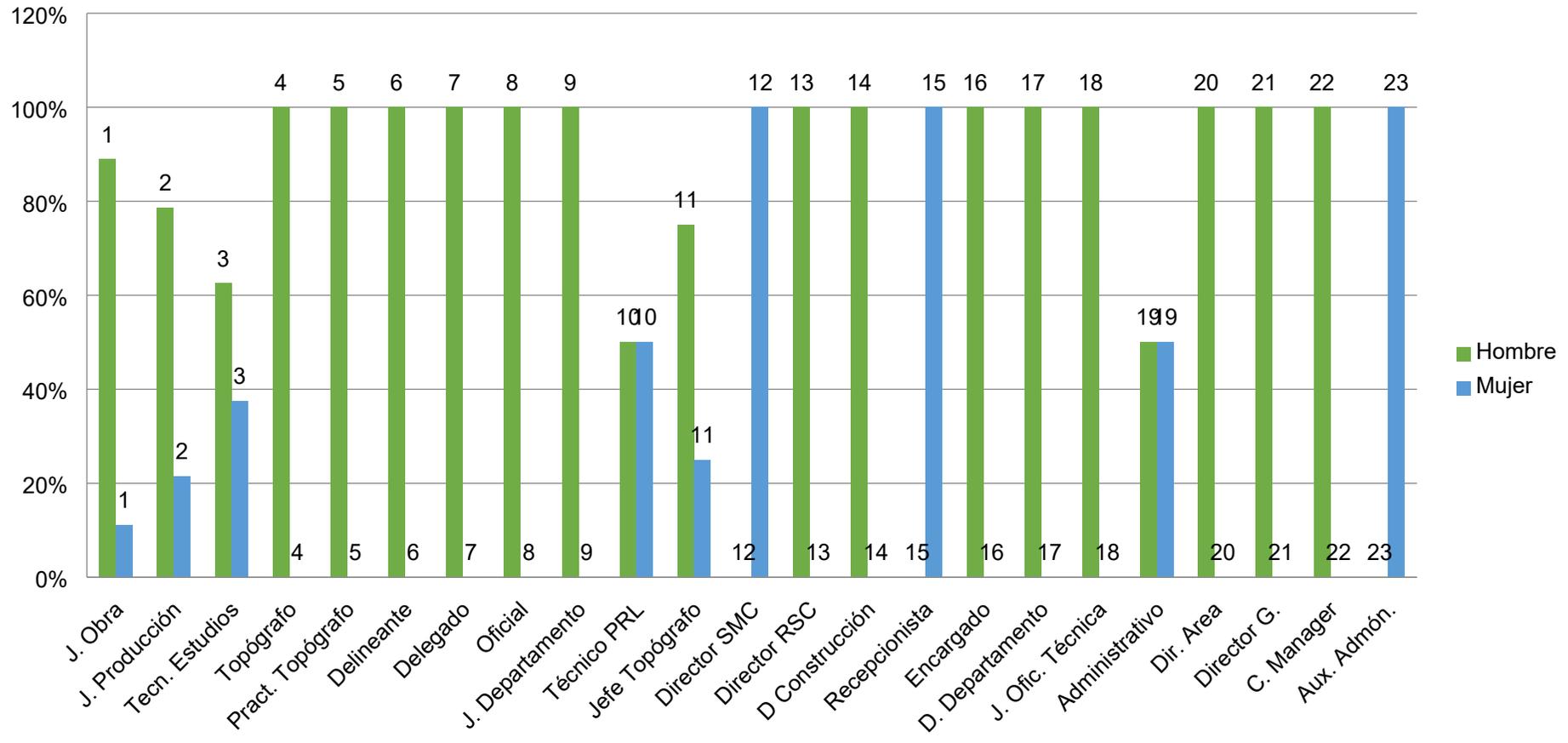
Indicamos la distribución de la plantilla por centros de trabajo y convenios aplicados. En la actualidad todos los centros donde están distribuida la plantilla cuentan con convenios provinciales de aplicación :

	CONVENIO APLICADO	COD. CONVENIO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
<b>Cáceres</b>	Conv. Col. de Trabajo del sector de la Constr.y OOPP para Cáceres y su provincia	10000065011982	3	0	<b>3</b>
<b>Madrid</b>	Conv. Col. del Sector de Constr.y OOPP Madrid	28001055011982	18	5	<b>23</b>
<b>Sabiñánigo</b>	Conv. Col. Para la Industrias de la Constr. Y OOPP de la provincia de Huesca	22000105012002	3	0	<b>3</b>
<b>Valencia</b>	Conv. Col. del Sector de Constr.y OOPP Valencia	46000035011982	54	10	<b>64</b>
<b>Navarra</b>	Conv. Col. Del Sector de la Industria de la Constr. Y OOPP de Navarra	31002805011981	2	0	<b>2</b>
			<b>80</b>	<b>15</b>	<b>95</b>

- Si llevamos a cabo el **análisis por puesto del personal que integra la plantilla desglosándolos por sexo** podemos observar:

Personas por Puesto, según sexo				% por Puesto, según sexo			ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
	Hombre	Mujer	Total general		Hombre	Mujer	
J. Obra	8	1	9	J. Obra	89%	11%	MASCULINIZADO
J. Producción	11	3	14	J. Producción	79%	21%	MASCULINIZADO
Tecn. Estudios	5	3	8	Tecn. Estudios	63%	38%	MASCULINIZADO
Topógrafo	5		5	Topógrafo	100%	0%	MASCULINIZADO
Pract. Topógrafo	2		2	Pract. Topógrafo	100%	0%	MASCULINIZADO
Delineante	1		1	Delineante	100%	0%	MASCULINIZADO
Delegado	1		1	Delegado	100%	0%	MASCULINIZADO
Oficial	16		16	Oficial	100%	0%	MASCULINIZADO
J. Departamento	9		9	J. Departamento	100%	0%	MASCULINIZADO
Técnico PRL	1	1	2	Técnico PRL	50%	50%	
Jefe Topógrafo	3	1	4	Jefe Topógrafo	75%	25%	MASCULINIZADO
Director SMC		1	1	Director SMC	0%	100%	FEMINIZADO
Director RSC	1		1	Director RSC	100%	0%	MASCULINIZADO
D Construcción	1		1	D Construcción	100%	0%	MASCULINIZADO
Recepcionista		2	2	Recepcionista	0%	100%	FEMINIZADO
Encargado	7		7	Encargado	100%	0%	MASCULINIZADO
D. Departamento	1		1	D. Departamento	100%	0%	MASCULINIZADO
J. Ofic. Técnica	1		1	J. Ofic. Técnica	100%	0%	MASCULINIZADO
Administrativo	2	2	4	Administrativo	50%	50%	
Dir. Area	3		3	Dir. Area	100%	0%	MASCULINIZADO
Director G.	1		1	Director G.	100%	0%	MASCULINIZADO
C. Manager	1		1	C. Manager	100%	0%	MASCULINIZADO
Aux. Admón.		1	1	Aux. Admón.	0%	100%	FEMINIZADO
<b>Total general</b>	<b>80</b>	<b>15</b>	<b>95</b>	<b>Total general</b>	<b>84%</b>	<b>16%</b>	<b>MASCULINIZADO</b>

### Porcentaje de hombres y mujeres por puesto



La segregación por puestos nos arroja una masculinización de la mayoría de los puestos que conforman la plantilla de la empresa.

La segregación horizontal y vertical implantada en el sector en que la empresa desarrolla su actividad dificulta la integración en determinadas categorías profesionales de mujeres cualificadas, infrarrepresentando el número de empleadas en la empresa.

Si observamos los datos vemos como solo encontramos dos puestos en los que los que ambas representaciones (masculina y femenina) se encuentran equilibradas:

- Técnica/o de PRL (una persona de cada sexo)
- Administrativo (representado por 2 personas de cada sexo).

En el resto de los puestos encontramos una segregación feminizada en:

- Recepcionista (integrado por dos mujeres)
- Aux. Administrativa/o (integrado por una mujer)
- Director/a RSC (integrado por una mujer)

Pero la gran mayoría de los puesto que componen la plantilla tienen un sesgo masculinizado.

- Si ampliamos este **análisis por Área y Puesto** obtenemos:
  - El área de la empresa donde encontramos mayor presencia femenina es en Administración, con un 67% de mujeres frente al 33% de hombres
  - El área de Seg. Medioambiente y Calidad es la única área en la que su plantilla está compuesta por un 50% de hombres y un 50% de mujeres.
  - El área de Estudios está compuesta por un 73% de hombres frente a un 27% de mujeres.
  - El Area de Topografía, está compuesta por un 92% de hombres frente a un 8% de mujeres.
  - El área de producción está compuesta por un 93% de hombres frente a un 7% de mujeres.

En conclusión, a pesar de la gran masculinización que encontramos en la mayoría de los puestos por áreas, la mujer tiene representatividad en todas ellas, aunque en un porcentaje relativamente bajo. Los estereotipos de los puestos de trabajo dentro del sector de Construcción han marcado la segregación horizontal y vertical de los mismos dificultando la incorporación femenina en determinados puestos de trabajo que, históricamente, han sido siempre ocupados por hombres, puestos tales como operarios, encargados y puestos directivos que requieren de movilidad geográfica.

Personas por Area, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
<b>Administración</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Recepcionista		2	2
Administrativo	2	2	4
<b>Estudios</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
Tecn. Estudios	5	3	8
Delineante	1		1
J. Departamento	4		4
J. Ofic. Técnica	1		1
Aux. Admón.		1	1
<b>Producción</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>58</b>
J. Obra	8	1	9
J. Producción	11	3	14
Delegado	1		1
Oficial	16		16
J. Departamento	5		5
D Construcción	1		1
Encargado	7		7
Dir. Area	3		3
Director G.	1		1
C. Manager	1		1
<b>Seg. Medioambiente y Calidad</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Técnico PRL	1	1	2
Director SMC		1	1
Director RSC	1		1
<b>Topografía</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>
Topógrafo	5		5
Pract. Topógrafo	2		2
Jefe Topógrafo	3	1	4

% por Area, según sexo	Hombre	Mujer	Total general
<b>Administración</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>100%</b>
Recepcionista	0%	100%	100%
Administrativo	50%	50%	100%
<b>Estudios</b>	<b>73%</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>
Tecn. Estudios	63%	38%	100%
Delineante	100%	0%	100%
J. Departamento	100%	0%	100%
J. Ofic. Técnica	100%	0%	100%
Aux. Admón.	0%	100%	100%
<b>Producción</b>	<b>93%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>
J. Obra	89%	11%	100%
J. Producción	79%	21%	100%
Delegado	100%	0%	100%
Oficial	100%	0%	100%
J. Departamento	100%	0%	100%
D Construcción	100%	0%	100%
Encargado	100%	0%	100%
Dir. Area	100%	0%	100%
Director G.	100%	0%	100%
C. Manager	100%	0%	100%
<b>Seg. Medioambiente y Calidad</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
Técnico PRL	50%	50%	100%
Director SMC	0%	100%	100%
Director RSC	100%	0%	100%
<b>Topografía</b>	<b>92%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>
Topógrafo	100%	0%	100%
Pract. Topógrafo	100%	0%	100%
Jefe Topógrafo	75%	25%	100%

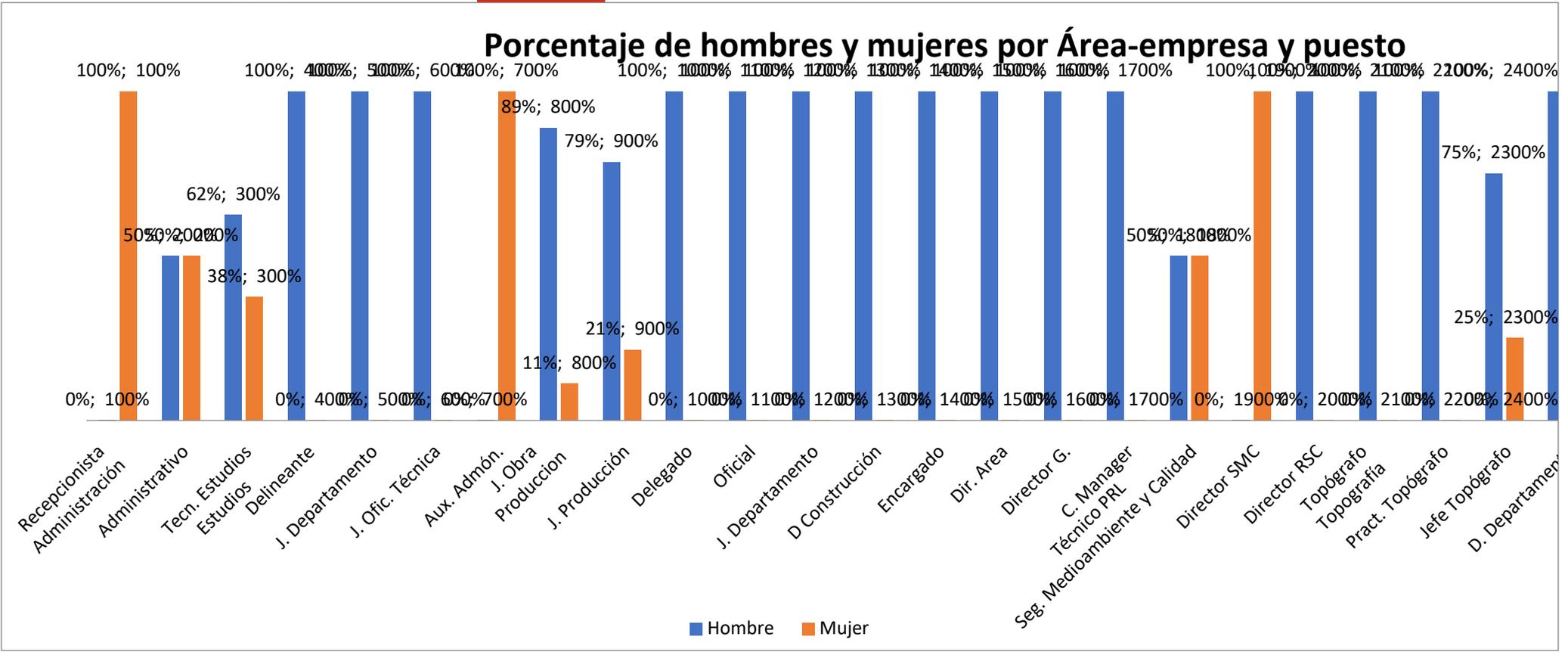
D. Departamento	1		1
<b>Total general</b>	<b>80</b>	<b>15</b>	<b>95</b>

D. Departamento	100%	0%	100%
<b>Total general</b>	<b>84%</b>	<b>16%</b>	<b>100%</b>

**Area-empresa** ☰ ☒

Administración	Estudios	Produccion
Seg. Medioambiente y Calidad	Topografía	

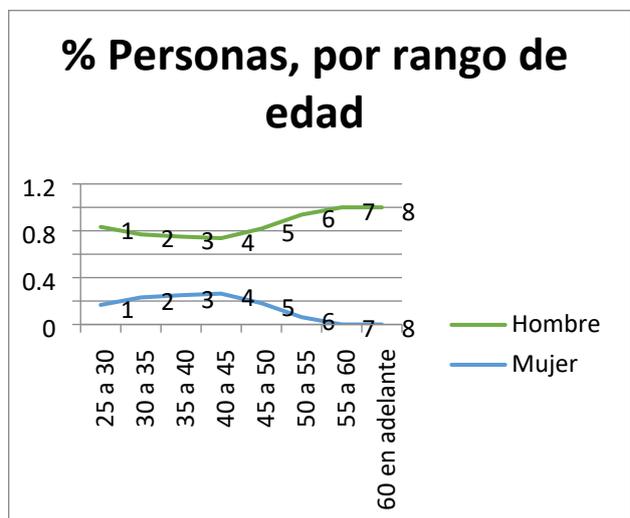
### Porcentaje de hombres y mujeres por Área-empresa y puesto



- En cuanto a la estadística resultante de la **variable de la edad de las personas que integran la plantilla y sexo**, podemos observar como el grupo de edad donde se encuentra mayor representación femenina es en el grupo de los 40 a 45 años (26%) y la franja de edad donde no encontramos representación femenina son las correspondientes a personas mayores de 55 años en adelante.

A pesar de ello, observamos como un 17% de las mujeres integran el grupo de 25 a 30 años y un 23% el siguiente grupo, de 30 a 35 años. Con ello podemos comprobar como la empresa tiene disposición para la incorporación de mujeres en edad de plantearse la maternidad, no discriminando por ello sus incorporaciones.

Personas por edad, según sexo		
	Hombre	Mujer
25 a 30	83%	17%
30 a 35	77%	23%
35 a 40	75%	25%
40 a 45	74%	26%
45 a 50	82%	18%
50 a 55	94%	6%
55 a 60	100%	0%
60 en adelante	100%	0%



- Si observamos la **distribución por antigüedad y sexo** en la empresa observamos la siguiente tabla:

Antigüedad	≥ 1 año	Hasta 3 años	Hasta 5 años	Hasta 10 años	Hasta 15 años	Hasta 20 años	Más de 20 años	
Hombre	23	14	2	14	10	11	6	
Mujer	5	2	0	1	1	4	2	
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>95</b>

Podemos ver cómo un total de 49 personas de la plantilla (equivalente a un 51,57% de la plantilla en global) tiene más de 5 años de antigüedad en la empresa y que el porcentaje de mujeres en este grupo es el equivalente al 16,32% (concretamente 8 mujeres) frente al restante 83,68% que está representado por hombres.

- En cuanto al **nivel formativo de la plantilla de la empresa disgregada por sexo**, observamos la siguiente tabla:

	Hombres	Mujeres
<b>Educación primaria</b>	17	0
<b>Primera etapa educación secundaria</b>	4	0
<b>Segunda etapa educación secundaria</b>	1	1
<b>Técnico Superior</b>	4	4
<b>Estudios Universitarios 1º Grado</b>	38	8
<b>Estudios Universitarios 2º Grado</b>	16	3

Del cuadro se desprende que la plantilla, a nivel general, está compuesta por personal de ambos sexos con estudios universitarios de 1º y 2º grado principalmente.

- Si llevamos a cabo este **análisis por puestos y nivel de estudios y sexo** observamos:

Personas por puesto y nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total general
<b>J. Obra</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
Tit. Sup	7	1	8
Tit. Medio	1		1
<b>J. Producción</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>
Tit. Sup	6	2	8
Tit. Med	5	1	6
<b>Tecn. Estudios</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
Tit. Sup	5	3	8
<b>Topógrafo/o</b>	<b>5</b>		<b>5</b>
Tit. Medio	1		1
Tit. Med	4		4
<b>Pract. Topógrafo/o</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
GRADO SUP	2		2
<b>Delineante</b>	<b>1</b>		<b>1</b>

GRADO SUP	1		1
<b>Delegada/o</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Tit. Sup	1		1
<b>Oficial</b>	<b>16</b>		<b>16</b>
E. Básicos	16		16
<b>J. Departamento</b>	<b>9</b>		<b>9</b>
Tit. Sup	8		8
Tit. Medio	1		1
<b>Técnica/o PRL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Tit. Sup	1	1	2
<b>Jefa/e Topografía</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Tit. Sup	1		1
Tit. Med	2	1	3
<b>Director/a SMC</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Tit. Sup		1	1
<b>Director/a RSC</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Tit. Sup	1		1
<b>D Construcción</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Tit. Sup	1		1
<b>Recepcionista</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
GRADO SUP		1	1
GRADO MED		1	1
<b>Encargada/o</b>	<b>7</b>		<b>7</b>
E. Basicos	4		4
Bachillerato	3		3
<b>D. Departamento</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Tit. Sup	1		1
<b>J. Ofic. Técnica</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Tit. Sup	1		1
<b>Administrativa/o</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Tit. Med	1	1	2
GRADO SUP	1	1	2
<b>Dir. Area</b>	<b>3</b>		<b>3</b>
Tit. Sup	3		3
<b>Director G.</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Tit. Sup	1		1
<b>C. Manager</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Tit. Sup	1		1
<b>Aux. Admón.</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
GRADO MED		1	1
<b>Total general</b>	<b>80</b>	<b>15</b>	<b>95</b>

Con estos datos podemos apreciar como en los puestos donde se requiere formación específica hay representación de ambos sexos, con el mismo nivel de formación (jefa/e de obra, jefa/e producción, técnica/o de estudios, Topógrafa/o, administración, entre otros) en cambio en los puestos que no se requiere formación, y son puestos más específicos de mano de obra directa vinculados quizás a más esfuerzo físico (oficiales, capataces), no encontramos representación femenina. Esta situación viene derivada de la masculinización histórica que ha sufrido el sector de construcción a lo largo de los años.

## 5.2- Análisis de incorporaciones y ceses

- Si hacemos el **análisis de las nuevas incorporaciones por categorías y sexo** llevadas a cabo durante el año 2.021 se puede apreciar que el puesto más ocupado ha sido:
  - Mano de obra directa, que ha acaparado el 41,94% del total de las contrataciones (13 oficiales exclusivamente hombres);
  - seguido del puesto de técnicas y técnicos que ha llegado al 29,03% de las contrataciones (9 incorporaciones en total siendo 6 hombres y 3 mujeres)
  - seguido por el puesto de encargadas y encargados 9,68% (3 incorporaciones exclusivas de hombres)
  - administración y jefas y jefes de producción con un 6,45% (2 contrataciones en ambos casos, con la peculiaridad de que en el caso de las jefas y jefes de producción los puestos han sido cubiertos exclusivamente por mujeres y en los puestos de administración exclusivamente por hombres)
  - Y , finalmente, los puestos de jefas y jefes de departamento y jefas y jefes de obra que solo han tenido en ambos casos 1 incorporación en cada puesto (3,23% en ambos casos cubiertos por hombres). Se adjunta resumen:

### Desglose por categorías, contrato y sexo

Administración	H	M
Eventual		
Indefinido		
Obra	2	0
Prácticas		
Total	2	0

Jefas y jefes de producción	H	M
Eventual		
Indefinido	0	1
Obra		
Prácticas	0	1
Total	0	2

Encargadas y encargados	H	M
Eventual		
Indefinido	2	0
Obra	1	0
Prácticas		
Total	3	0

Oficiales	H	M
Eventual		
Indefinido	1	0
Obra	12	0
Prácticas		
Total	13	0

Jefas y jefes de departamento	H	M
Eventual		
Indefinido		
Obra	1	0
Prácticas		
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Técnicas y técnicos	H	M
Eventual	1	
Indefinido	3	3
Obra		
Prácticas	2	
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

Jefas y jefes de obra	H	M
Eventual		
Indefinido	1	0
Obra		
Prácticas		
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Categorías	Total	%
<b>Administración</b>	<b>2</b>	<b>6,45</b>
<b>Encargadas y encargados</b>	<b>3</b>	<b>9,68</b>
<b>Jefas y jefes de departamento</b>	<b>1</b>	<b>3,23</b>
<b>Jefas y jefes de obra</b>	<b>1</b>	<b>3,23</b>
<b>Jefas y jefes de producción</b>	<b>2</b>	<b>6,45</b>
<b>Oficiales</b>	<b>13</b>	<b>41,94</b>
<b>Técnicas y técnicos</b>	<b>9</b>	<b>29,03</b>
	<b>31</b>	

En cuanto al **análisis de las finalizaciones de contratos desglosadas por puestos y sexo** que la empresa ha tenido a lo largo del año 2.021, indicamos en esta tabla el número llevado a cabo y sus causas:

**Desglose por tipo de finalizaciones y sexo**

**Despido Objetivo**

H	2
M	0
Total	2

**Fin Contrato**

H	21
M	1
Total	22

**Baja voluntaria**

H	6
M	0
Total	6

**Otras causas**

H	2
M	0
Total	2

A lo largo del año se han producido un total de 32 términos de contratos. Estas finalizaciones responden a las siguientes categorías:

Categoría	Total	Hombre	Mujer
Administrativa/o	1	1	0
Encargada/o	6	6	0
Jefa/e de obra	6	5	1
Oficiales	13	13	0
Técnicas/os	6	6	0
	32	31	1

Podemos ver como el 96,87% de las finalizaciones llevadas a cabo son de hombres, siendo más numerosas en los puestos de mano de obra directa (oficiales 41,93%) frente al 3,13% de puestos ocupados por mujeres (1 mujer).

Las fluctuaciones de esta parte de la plantilla van ligadas a las finalizaciones de las obras para las que han sido contratados los trabajadores y trabajadoras, siendo la norma de la empresa el intentar buscar la recolocación de aquellos trabajadores que están próximos a finalizar sus obras, y, solo en caso de que no se pudiera recolocar a los profesionales, se procede a la finalización de sus contratos o al despido motivado por causas organizativas abonando las correspondientes indemnizaciones establecidas para cada tipo de finalización.

### 5.3- Análisis Jornada laboral

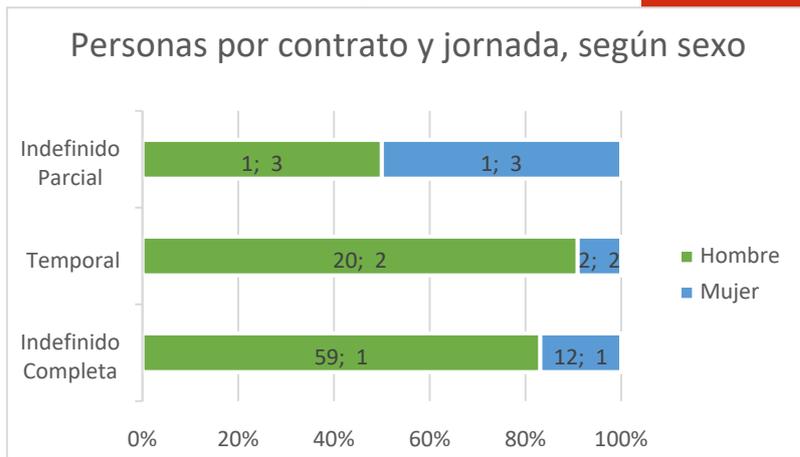
La jornada establecida en la empresa corresponde a una jornada partida de 8 horas efectivas de trabajo (anual establecido por convenio de 1.736 horas de trabajo efectivo), siendo que el tiempo real invertido en el almuerzo y la comida no se computan como horas trabajadas. Al disponer de distintos tipos de centros de trabajo (obra y oficina) la realización de la jornada puede variar:

#### En obra

- La jornada establecida se desarrolla de 8:00h a 17:30h, parando media hora para almorzar y una hora para comer.
- Como norma general la jornada es diurna, pudiendo realizarse trabajos nocturnos y/o a turnos solo en aquellas obras en las que por su naturaleza sea urgente la finalización de los trabajos bien porque incluye corte de vías o carreteras o bien porque requieran una reparación urgente de algún punto en concreto que solo esté despejado durante la noche.
- Las horas extras/complementarias que pudieran realizarse durante la jornada laboral se compensan con días de descanso o en caso de no ser posible se abonan en nómina según establece el convenio.

#### En los servicios centrales

- Se ha establecido una jornada flexible, de manera que las oficinas permanecen abiertas de 8:00h a 20:30h ininterrumpidamente, y en ese horario el personal puede realizar su jornada laboral efectiva, organizándose el tiempo y el trabajo de manera individual, con la supervisión de sus superiores, pudiendo compensar las horas realizadas de más durante la jornada con horas de descanso.
- Si hacemos un **análisis en relación a las condiciones de contrato-jornada según sexo** realizada por la plantilla nos encontramos con los siguientes datos:



Del total de la plantilla solo dos personas (un hombre y una mujer) se encuentran contratadas de manera parcial en la plantilla (un 2.1% del total) siendo sus contratos de carácter indefinido. El resto del personal se encuentra contratado a jornada completa bien sea de manera temporal (23,15%) como de manera indefinida (76,84%).

Tal y como se indica en el apartado de Procesos de selección y contratación, **Rover Infraestructuras** no contrata personal de ETT para cubrir ningún puesto de trabajo más allá de cubrir las vacaciones o posibles IT's del personal de recepción; en concreto 4 personas en 2.021; dos en el centro de trabajo de Valencia y dos en el de Madrid para cubrir ausencias por vacaciones.

#### 5.4- Clasificación profesional

La empresa se rige por el sistema de clasificación profesional del convenio nacional de la construcción que se divide en ocho grupos profesionales englobados cada uno de ellos en tres áreas funcionales:

- **Grupo 1**

##### **Criterios generales.**

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico.

Los trabajadores enmarcados en el presente grupo profesional no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

##### **Formación.**

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica.

### Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades, siempre que no implique su realización en altura situados sobre equipos, medios auxiliares o elementos provisionales.

### Área de producción y actividades asimiladas.

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.
2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras.
3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaletas, etc.).
4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.
5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etc.
6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.
7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.

### Área de servicios transversales.

1. Realización de recados y encargos.
2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

- **Grupo 2**

### Criterios generales.

Las personas trabajadoras enmarcadas en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

### Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

### Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

### Área de producción y actividades asimiladas.

1. Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).

2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en las actividades de montaje y desmontaje con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.
3. Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.
4. Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada –dúmper–, hormigonera) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.
5. Manejar maquinaria auxiliar –no automática– (por ejemplo, ingletadora, dobladora, cabrestante mecánico, compresor, etc.).

#### **Área de servicios transversales.**

1. Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.
3. Realizar tareas de transporte, almacenamiento y paletizado utilizando equipos de trabajo simples a motor.
4. Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.

- **Grupo 3**

#### **Criterios generales.**

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional ejecutan tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

#### **Formación.**

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

#### **Tareas.**

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

#### **Área de gestión técnica, diseño y planificación.**

1. Realizar tareas de apoyo a la delineación de proyectos sencillos. Área de producción y actividades asimiladas.
  1. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etc.

2. Interpretar planos y croquis sencillos.
3. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.
4. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.
5. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra. Área de servicios transversales.
1. Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.
2. Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.
3. Desarrollar tareas de atención al cliente.
4. Grabar datos en los sistemas informáticos.
5. Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.
6. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.
7. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

- **Grupo 4**

#### **Criterios generales.**

En este grupo profesional se incluyen personas trabajadoras que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía. Coordinan o realizan un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

#### **Formación.**

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

#### **Tareas.**

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

#### **Área de gestión técnica, diseño y planificación.**

1. Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.

#### **Área de producción y actividades asimiladas.**

1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
2. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
3. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica, así como las indicaciones de su superior.
4. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la «cuadrilla» a pie de tajo.

5. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.
6. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.
7. Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.
8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.

#### **Área de servicios transversales.**

1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.
2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.
3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).
6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

- **Grupo 5**

#### **Criterios generales.**

Las personas encuadradas en este grupo profesional ejecutan tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de trabajadores de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo a los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

#### **Formación.**

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Bachillerato o grado superior de Formación Profesional, o bien conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

#### **Tareas.**

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

**Área de gestión técnica, diseño y planificación.**

1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
2. Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.
3. Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.
4. Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.
5. Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.
6. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.
7. Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento, climatización, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, etc. En edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.

**Área de producción y actividades asimiladas.**

1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.
2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).
3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.
4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.
5. Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.
6. Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.

**Área de servicios transversales.**

1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.
2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.
3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.

4. Supervisar y controlar los procesos realizados por trabajadores de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing comercial, logística, contabilidad, etc.
5. Ejercer mando directo sobre un conjunto de trabajadores que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.
6. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.
7. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.

- **Grupo 6**

#### **Criterios generales.**

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

#### **Formación.**

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria (licenciados, diplomados, arquitectos, arquitectos técnicos, ingenieros e ingenieros técnicos, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo) o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

#### **Tareas.**

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

#### **Área de gestión técnica, diseño y planificación.**

1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etc.
2. Realizar mediciones y planos topográficos.
3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.
4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.

#### **Área de producción y actividades asimiladas.**

1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad así como de seguridad y salud laboral.

2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.
3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.
4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.
5. Planificar y organizar la obra.
6. Elaborar las mediciones y certificaciones.
7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.

#### **Área de servicios transversales.**

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.
2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.
3. Organizar y gestionar las compras, así como la dotación de bienes y servicios.

- **Grupo 7**

#### **Criterios generales.**

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de trabajadores pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación con clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo los trabajadores que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa. Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

Sus decisiones precisan el conocimiento de tareas muy diversas e implican un elevado grado de iniciativa. Disponen de conocimiento del proceso productivo de la empresa, de las relaciones entre las distintas áreas, así como de los objetivos específicos de cada una de ellas.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se requiere poseer una titulación universitaria y experiencia profesional.

#### **Tareas.**

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

#### **Área de gestión técnica, diseño y planificación.**

1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.
2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.
3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.

4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.

#### **Área de producción y actividades asimiladas.**

1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.
2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.
3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.

#### **Área de servicios transversales.**

1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.
2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

- **Grupo 8**

#### **Criterios generales.**

Las personas trabajadoras enmarcadas en este grupo profesional asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible. Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la empresa.

#### **Formación.**

No se especifica una formación determinada, aunque para el desempeño óptimo se recomienda poseer una titulación universitaria.

#### **Tareas.**

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

#### **Área de gestión técnica, diseño y planificación.**

1. Diseñar y dirigir la política general de la empresa.
2. Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.
3. Diseñar y dirigir la política comercial.
4. Diseñar y dirigir la política financiera.»

## 5.5- Formación

**Rover Infraestructuras** entiende que la formación es la vía por la que las personas que componen su plantilla alcanzan el mayor rendimiento en la realización de sus funciones, constituyendo un elemento sustancial del éxito empresarial y del futuro de la organización. Por ello, la empresa ha invertido un total de 2.686h durante el año 2.021 para la formación de los y las profesionales en las distintas áreas tal como se puede apreciar en las siguientes tablas:

Formación impartida	Hombre	Mujer	Total horas
J. Obra	248	20	268
J. Producción	803	232	1.035
Tecn. Estudios	55	20	75
Topógrafa/o	193		193
Pract. Topógrafa/o	14		14
Delineante	38		38
Delegada/o	29		29
Oficial	124		124
J. Departamento	188		188
Técnica/o PRL	3	3	6
Jefa/e Topógrafa/o	201	15	216
Director/a SMC		33	33
Director/a RSC	33		33
D Construcción	136		136
Recepcionista		3	3
Encargada/o	55		55
D. Departamento			
J. Ofic. Técnica	24		24
Administrativa/o	8	15	23
Dir. Area	103		103
Director/a General	90		90
C. Manager			
Aux. Admón.			
<b>Total horas</b>	<b>2.345</b>	<b>341</b>	<b>2.686</b>

En valores relativos, por categorías, la formación es igual entre hombres y mujeres. Las diferencias se explican porque no hay el mismo número de mujeres y hombres en las mismas categorías; de hecho, en algunas categorías venimos observando que o bien no hay presencia femenina (auxiliares, encargadas y encargados de obra, oficiales o topógrafas y topógrafos) o hay poca presencia de mujeres en plantilla (jefas y jefes de departamento o jefas y jefes de obra).

En las categorías donde hay más equilibrio en la distribución de la plantilla por sexo, se aprecia el mismo equilibrio en la distribución en las horas de formación como por ejemplo en el departamento de administración, donde la formación recibida por mujeres es incluso superior a la recibida por hombres.

Solo la formación recibida por los oficiales y encargados corresponde a la formación considera obligatoria de puesto, siendo recibida de manera íntegra por hombres ya que en estas categorías no tenemos representación femenina. El resto de la formación recibida corresponde a formación voluntaria tal como se ve en este cuadro:

Tipo Formación	Hombres	Mujeres
<b>Obligatoria de puesto</b>	6,66%	0
<b>Voluntaria</b>	80,64%	12,69%

Esta formación se imparte dentro del horario laboral, bien desplazándose a los centros específicos que las imparten o bien de manera on-line o presencial en las instalaciones de la empresa. Los cursos impartidos durante el 2.021 han sido los siguientes:

- INGLES INTERMEDIO B1/B2
- INGLES DIRECTIVO
- INGLES C1
- INGLES DIRECTIVO
- INGLES INTERMEDIO B1
- C1 INGLES-INDV
- SUECO INDIVIDUAL
- INDV. B1+LOW INTERMEDIATE
- INDV. B1+LOW INTERMEDIATE
- INGLES C1. INDV
- INGLÉS B1+ INDV
- GR1 INGLÉS C1
- C1 INGLÉS- VILLAR
- GR1 INGLÉS C1
- C1 INGLÉS- MACICIOR
- INGLÉS INTERMEDIO B1 VAL
- PRL PARA TRABAJOS DE ALBANILERIA
- NIVEL BASICO DE PREVENCION EN CONSTRUCCION
- NIVEL BASICO DE PREVENCION EN CONSTRUCCION
- PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS EN TRABAJOS EN ALTURA
- TMVI074PO OPERACIONES CON PLATAFORMAS ELEVADORAS MOVILES DE PERSONAL (PEMP). CATEGORIAS 3A Y 3B

- PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS EN ESPACIOS CONFINADOS.
- PRL PARA TRABAJOS DE CONSTRUCCION Y MANTENIMIENTO DE VIAS FERREAS. PARTE ESPECIFICA.
- VISUALIZACION Y CONSULTA DE MODELOS BIM
- INTRODUCCION A LA METODOLOGIA BIM
- EOCO127PO OPERADOR DE MANIPULADOR TELESCOPICO. PERFECCIONAMIENTO II
- Máster en Industria 4.0. 2020-21
- CURSO OFICIO ALBAÑILERIA
- CURSO OFICIO ENCOFRADO
- CURSO OFICIO FERRALLADO
- CURSO OFICIO FONTANERÍA
- CURSO OPERADOR DE VEHÍCULOS Y MAQUINARIA DE MOVIMIENTO DE TIERRAS
- OFICIO ELECTRICIDAD
- CURSO PRACTICO OFICIO ELECTRICIDAD
- CURSO PRÁCTICO OFICIO ALBAÑILERIA
- CURSO PRÁCTICO OFICIO ENCOFRADO
- CURSO PRÁCTICO OFICIO FERRALLA
- CURSO PRÁCTICO OFICIO FONTANERÍA
- CURSO PRÁCTICO CONDUCTOR MAQUINARIA MOV. DE TIERRAS

En la empresa no existe registro relativo a la formación impartida en años anteriores por lo que se propone como medida a tomar en el presente Plan el generar un registro de la formación ofertada y recibida desglosada por sexo.

## 5.6.- Proceso de selección y contratación

Una de las señas de identidad de **Rover Infraestructuras** se encuentra en promover la estabilidad de su plantilla y el desarrollo personal y profesional de las personas que forman parte de ella, lo que redundará en que la mayoría de las personas trabajadoras tiene un alto grado de antigüedad. Para cumplir con estos fines se facilita la formación continua y también la promoción interna como medida prioritaria para ir cubriendo las vacantes que van surgiendo por necesidades de la producción. Para ello la empresa ha establecido distintos mecanismos:

- La cultura de la empresa pasa por promover la promoción interna del personal que forma parte de la plantilla, tanto de manera horizontal como de manera vertical, teniendo en cuenta las competencias y el desempeño de sus funciones, así como los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo, y el principio de diversidad. En el punto 10 del presente documento se desarrolla el apartado de promoción interna con más detenimiento.
- En caso de que no sea posible cubrir el puesto de manera interna, Rover utiliza los mecanismos que tiene a su alcance a través del departamento de selección, para dar publicidad e iniciar el proceso de incorporación de nuevo personal:
  - Se publicita una oferta a través de los medios sociales con los que la empresa colabora (LinkedIn, Infojobs y página web de la empresa).

 <b>Junior Civil Engineer</b> <hr/> Valencia	<b>Técnico/a PRL</b> <hr/> Valencia	<b>Jefe/a de Topografía</b> <hr/> Ourense	ES   EN   SE   PL  <b>ADMINISTRATIVO/A OBRA</b> <hr/> MADRID
<b>ENCARGADO/A DE OBRA</b> <hr/> ALICANTE	<b>JEFE/A OFICINA TÉCNICA (VÍAS)</b> <hr/> ZARAGOZA	<b>JEFE/A PRODUCCIÓN (VÍAS)</b> <hr/> ZARAGOZA	<b>JEFE/A PRODUCCIÓN (EDIFICACIÓN)</b> <hr/> ALICANTE
<b>JEFE/A OBRA EDIFICACIÓN</b> <hr/> ALICANTE	<b>TÉCNICO/A MECÁNICO EN MAQUINARIA</b> <hr/> Alicante, Valencia o Albacete	<b>Programador/ra Junior</b> <hr/> Valencia	<b>Técnico/a Help Desk</b> <hr/> Valencia

[Newsletter](#)

- De los curriculum recibidos, la persona responsable del departamento de selección criba por formación y experiencia necesaria sin hacer ninguna discriminación por razones de sexo, edad, raza, religión, opinión política, orientación sexual, origen social o condición.
- Quienes pasan esta primera entrevista, posteriormente son convocados a una segunda con la superiora o superior directo, que ahondará en las cuestiones más prácticas del puesto, seleccionando a la persona más idónea para cubrirlo. Esta segunda entrevista se lleva a cabo bien de manera presencial o nuevamente de manera On line y a través de preguntas técnicas se busca la adecuación del perfil con el puesto.
- Posteriormente el departamento de personal se pone en contacto con la persona seleccionada para iniciar el proceso de contratación.
- En ocasiones, cuando el puesto a cubrir requiere unas habilidades y experiencias concretas, la empresa externaliza el proceso de búsqueda y selección a través de empresas consultoras (tales como Michael Page, Psicotec, Walters, Inserta, Adecco, etc.) realizando posteriormente a nivel interno las entrevistas finales de las candidatas y candidatos propuestos.
- La empresa fomenta la colaboración con las universidades a nivel nacional para incorporar estudiantes en sus últimos cursos para que realicen las prácticas en la empresa, dándoles la oportunidad de que, una vez superado el periodo de prácticas, se

incorporen a la plantilla de la empresa de manera oficial, promoviendo la formación en los distintos departamentos de esta.

- Por último, y solo en los casos en los que hay cubrir un puesto de manera muy temporal por temas de vacaciones o enfermedad y solo relacionado con personal de recepción, contamos con la externalización de la selección cubriendo la vacante con personal de ETT. Una vez finalizada la necesidad se resuelve la relación.  
Solo se han llevado a cabo cuatro contrataciones por esta vía en el año 2.021; dos en el centro de trabajo de Valencia y dos en Madrid. En los dos casos para cubrir sustituciones en periodo de vacaciones.

### 5.7.- Promoción profesional

En materia de promoción, como ya se ha comentado en el punto anterior, se prioriza la cobertura de vacantes por medio de personas que ya forman parte de la plantilla sobre nuevas incorporaciones, sin que medie distinción alguna en cuanto al sexo del candidato o candidata, con el fin de facilitar el acceso a puestos de mayor responsabilidad y el desarrollo profesional dentro de la compañía.

No hay establecido ningún criterio que discrimine el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad, si bien se debe destacar que en el sector en que **Rover Infraestructuras** desarrolla su actividad, la disponibilidad para aceptar desplazamientos para desempeñar labores en obras en diversos puntos geográficos, incluso en el extranjero, incide favorablemente desde el punto de vista de la promoción profesional y también en el nivel retributivo de las personas trabajadoras en plantilla. En este sentido, se observa que hay menos representatividad de mujeres que de hombre en materia de personas desplazadas; algo que consideramos se debe abordar en el presente plan para la adopción de medidas que intenten corregir esta tendencia.

Si cogemos como referencia el periodo de los últimos cuatro años (desde el 2018 al 2021) podemos observar el número de trabajadores y trabajadoras que han promocionado ha distintos puestos según las necesidades que iban surgiendo en la empresa y las habilidades adquiridas durante su estancia en la empresa.

Año	Puesto de origen	Puesto destino	Sexo	Total	H	M
2018	Becarias/os	Técnicas/os estudios	Hombres	3		
			Mujeres	2		
	Técnicas/os estudios	Jefas/es Producción	Hombres	1		

			Mujeres	1		
	Técnicas/os estudios	Jefa/e de Ofic. Técn.	Hombres	1		
			Mujeres	0		
	Jefas/es Producción	Jefa/e de obra	Hombres	1		
			Mujeres	0		
			<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>3</b>
<b>2019</b>	Becarias/os	Técnicas/os estudios	Hombres	2		
			Mujeres	0		
	Técnicas/os estudios	Jefas/es Producción	Hombres	0		
			Mujeres	1		
	Capataz	Técnico	Hombres	1		
			Mujeres	0		
			<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>1</b>
<b>2020</b>	Becarias/os	Técnicas/os	Hombres	2		
			Mujeres	0		
	Recepcion	Administrativa/o	Hombre	0		
			Mujer	1		
			<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>1</b>
<b>2021</b>	Jefas/es Producción	Jefa/e de obra	Hombres	1		
			Mujeres	0		
	Becarias/os	Técnicas/os estudios	Hombres	2		
			Mujeres	0		
	Topógrafas/os	Jefas/es Topografía	Hombres	3		
			Mujeres	2		
	Técnicas/os estudios	Jefas/es Producción	Hombres	1		
			Mujeres	0		
			<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>2</b>

Si comparamos el número de hombres promocionados a lo largo de los últimos cuatro años (17) frente a las mujeres (9) podemos ver como a pesar de que las promociones se han llevado a cabo en ambos sexos siguen siendo mayoría la promoción masculina. Esto pueden venir motivado por la necesidad, en muchos casos, de la movilidad geográfica ya que las obras se encuentran a lo largo del territorio nacional y la necesidad puede surgir en cualquiera de ellas.

	Total	%
Hombre	17	65,38
Mujeres	9	34,62
	26	

## 5.8.- Condiciones de trabajo

### 5.8.1.- Distribución de la plantilla y puestos de trabajo

En cuanto a la distribución de las personas en plantilla por centros de trabajo, tal como vimos en el punto 5.1 Análisis cuantitativo de la plantilla, podemos observar como el centro donde hay mayor número de personas empleadas se concentran es en Valencia, con un total de 64 personas (54 hombres y 10 mujeres), seguido por Madrid, con un total de 23 personas (18 hombres y 5 mujeres), repartiéndose el resto de la plantilla entre los centros de Cáceres, Sabiñánigo y Navarra (3, 3 y 2 en el mismo orden) siendo estos últimos hombres.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Cáceres	3	0	3
Madrid	18	5	23
Sabiñánigo	3	0	3
Valencia	54	10	64
Navarra	2	0	2
	80	15	95

En la siguiente tabla indicamos el desglose de categorías por centros de trabajo.

	Centros de trabajo clasificados por sexos												
	Cáceres	Total Cáceres	Madrid		Total Madrid	Navarra	Total Navarra	Sabiñanigo	Total Sabiñanigo	Valencia		Total Valencia	Total general
Categorías	Hombre		Hombre	Mujer		Hombre		Hombre		Hombre	Mujer		
Administración						1	1	1	1		5	5	7
Auxiliar										1		1	1
Directivas y directivos			3		3					6	1	7	10
Encargadas y encargados obra			5		5					3		3	8
Jefas y jefes departamento			3		3	1	1	1	1	9	1	10	15
Jefas y jefes Obra			1		1					9	1	10	11
Jefas y jefes Producción				2	2					6	1	7	9
Oficial	2	2	2		2					11		11	15
Técnicas y técnicos	1	1	2	3	5					7	1	8	14
Topógrafas y topógrafos			2		2			1	1	2		2	5
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>54</b>	<b>10</b>	<b>64</b>	<b>95</b>

### 5.8.2- Análisis de la movilidad geográfica

A pesar de que la mayoría de las personas en plantilla se encuentra concentrada en los centros de Valencia y Madrid, muchas personas se encuentran vinculados a obras fuera de estos centros de manera temporal, por lo que tienen que pernoctar fuera de sus casas durante periodos de tiempo. Adjuntamos información comparativa entre hombres y mujeres que se encuentran en situación de movilidad geográfica para hacer frente a las necesidades de la empresa:

		Hombres	80	Desplazados	No desplazados
<b>Total plantilla</b>	<b>95</b>			<b>46</b>	<b>34</b>
		<b>Mujeres</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

Desglosándolo por categorías apreciamos:

	% Desplazamiento	Hombres %	Mujeres %
Administración	14,28%	100,00%	0,00%
Directivas y directivos	77,77%	100,00%	0,00%
Jefas y jefes departamento	60,00%	100,00%	0,00%

<b>Auxiliares</b>	100,00%	100,00%	0,00%
<b>Encargadas y encargados obra</b>	37,50%	100,00%	0,00%
<b>Jefas y jefes de obra y producción</b>	55,00%	90,90%	9,09%
<b>Técnicas y técnicos</b>	57,14%	75,00%	25,00%
<b>Oficiales</b>	46,66%	100,00%	0,00%
<b>Topógrafas y topógrafos</b>	40,00%	100,00%	0,00%

Tras analizar dichos datos podemos comprobar que sólo en las categorías de jefas y jefes de obra y producción y técnicas y técnicos, se encuentran mujeres con movilidad geográfica (concretamente 1 en la primera categoría y 2 en la siguiente).

Este desequilibrio podría afectar, en algunos puestos de trabajo o categorías profesionales al desarrollo profesional o retributivo de las personas trabajadoras que no tienen disponibilidad para aceptar desplazamientos; cuestión que se abordará en el presente plan por medio de adopción de medidas para intentar corregir esta tendencia.

### 5.8.3- Clasificación por tipo de contratos

**Rover Infraestructuras** es una empresa que se caracteriza por generar estabilidad laboral en el sector, siendo el contrato indefinido el generalizado en la empresa, buscando afianzar su plantilla (un 76,84% de la plantilla es fija), según se aprecia en la siguiente tabla:

#### Clasificación por contratos

	Hombres	Mujeres
<b>Contratos eventuales t. completo</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Contratos por obra tiempo completo</b>	<b>15</b>	<b>1</b>
<b>Contrato prácticas t. completo</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>Contrato indefinido t. completo</b>	<b>59</b>	<b>12</b>
<b>Contratos indefinido t. parcial</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Teniendo en cuenta todos los factores vistos hasta ahora en relación con el análisis de la plantilla, pasamos a realizar la comparativa salarial desglosada por clasificación profesional y sexo tal como viene contemplada en el registro retributivo:

### 5.9.- Análisis del Registro retributivo y auditoría retributiva

Para poder abordar este registro hemos cogido como referencia las escalas profesionales utilizadas en la Valoración de los puestos de trabajo llevada a cabo a través de la herramienta, que, como se aprecia en el siguiente cuadro, hemos relacionado con los grupos profesionales recogidos en los convenios colectivos que resultan de aplicación en los términos desarrollados en el apartado 7 del presente plan:

Clasificación Profesional	Puestos	Valoración de puesto	Valoración puestos
GRUPO 09	Director/a General	ESCALA 01	703
GRUPO 09	Director/a Construcción	ESCALA 01	703
GRUPO 08	Director/a RSC	ESCALA 02	638
GRUPO 08	Director/a Area	ESCALA 02	647
GRUPO 07	Delegado Construcción	ESCALA 03	596
GRUPO 07	Country Manager	ESCALA 03	625
GRUPO 07	Director/a Depart. Topografía	ESCALA 04	591
GRUPO 07	Director/a SMC	ESCALA 05	613
GRUPO 06	Jefe/a Departamento	ESCALA 06	549
GRUPO 05	Técnica/o PRL	ESCALA 07	441
GRUPO 05	Jefa/e Topografía	ESCALA 08	439
GRUPO 05	J. Producción	ESCALA 09	468
GRUPO 05	Jefa/e Ofic. Técnica	ESCALA 10	431
GRUPO 05	Jefa/e Obra	ESCALA 11	475
GRUPO 04	Jefa/e Advo	ESCALA 12	355
GRUPO 03	Topógrafo/a	ESCALA 13	295
GRUPO 03	Tecn. Estudios	ESCALA 14	264
GRUPO 03	Encargada/o	ESCALA 15	266
GRUPO 03	Administrativa/o	ESCALA 16	267
GRUPO 02	Recepcionista	ESCALA 17	241
GRUPO 02	Pract. Topógrafo	ESCALA 18	207
GRUPO 02	Delineante	ESCALA 19	231
GRUPO 02	Aux. técnico	ESCALA 20	232
GRUPO 01	Aux. Admón.	ESCALA 21	195
GRUPO 01	Capataz	ESCALA 22	183
GRUPO 01	Oficial	ESCALA 23	144

### 5.9.1.- Tablas y análisis del Registro Retributivo

Procedemos a analizar el documento generado en el **Registro Retributivo** en el apartado de *REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACION PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA Y VALORACION DE PUESTOS*

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: ROVER INFRAESTRUCTURAS S.A. - NIF: A28111607  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

Inicio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	P. ACTIV	COMP L. PTO	POL CONV. COL	P. TRANS P	COMP L. MOV.	SEG. MED	P. ASIST	P. EXTRA S	P. PTO TRAB.	P. CONV	P. PENOS	SAL EXTER T.	Tot COMPL SAL EF	TOTAL SALARIO EF	Tot Extrasalarial EF	TOTAL Retrib EF
<b>TOTAL</b>			<b>15%</b>	2%	58%	-4%	17%	97%	17%	100%	-23%	93%	100%	100%	100%	<b>57%</b>	<b>40%</b>		<b>40%</b>
Hombre	117	117	13.678	3.249	10.372	46	531	770	257	122	333	1.475	34	19	830	21.515	35.193	0	35.193
Mujer	19	19	11.652	3.172	4.369	48	443	26	213	0	410	103	0	0	0	9.311	20.963	0	20.963
<b>GRUPO 01</b>			<b>-74%</b>	-79%	-894%	-94%	-99%			100%	100%	100%		100%	100%	<b>-88%</b>	<b>-80%</b>		<b>-80%</b>
Hombre	26	26	6.908	1.927	649	33	486	0	0	94	139	1.259	0	85	275	5.814	12.722	0	12.722
Mujer	1	1	12.044	3.441	6.443	64	967	0	0	0	0	0	0	0	0	10.915	22.959	0	22.959
<b>GRUPO 02</b>			<b>-15%</b>	-4%	72%	-17%	-129%	100%			100%	-40%				<b>20%</b>	<b>1%</b>		<b>1%</b>
Hombre	6	6	10.329	3.257	3.738	55	475	167	0	0	643	229	0	0	0	8.827	19.156	0	19.156
Mujer	2	2	11.901	3.384	1.053	64	1.087	0	1.127	0	0	321	0	0	0	7.036	18.936	0	18.936
<b>GRUPO 03</b>			<b>20%</b>	6%	67%	5%	30%	92%	-865%	100%	30%	75%	100%			<b>51%</b>	<b>36%</b>		<b>36%</b>
Hombre	34	34	9.825	2.322	5.249	39	390	658	17	258	447	583	12	0	0	10.092	19.917	0	19.917
Mujer	9	9	7.832	2.190	1.731	37	271	56	160	0	311	146	0	0	0	4.902	12.734	0	12.734
<b>GRUPO 04</b>			<b>100%</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%							<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	1	1	4.676	1.301	2.050	26	373	0	241	0	0	0	0	0	0	3.990	8.667	0	8.667
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 05</b>			<b>10%</b>	2%	30%	-1%	56%	100%	70%	100%	-325%	100%	100%			<b>25%</b>	<b>18%</b>		<b>18%</b>
Hombre	32	32	17.086	4.132	10.569	54	603	1.578	202	96	196	518	110	0	0	18.982	36.067	0	36.067
Mujer	6	6	15.328	4.044	7.391	55	268	0	60	0	833	0	0	0	0	14.316	29.644	0	29.644
<b>GRUPO 06</b>			<b>100%</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%				<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	9	9	26.103	5.824	27.569	65	712	1.807	989	0	724	6.189	0	0	0	55.795	81.897	0	81.897
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 07</b>			<b>-54%</b>	-92%	39%	-30%	-200%		100%		100%				100%	<b>70%</b>	<b>49%</b>		<b>49%</b>
Hombre	3	3	14.989	3.166	23.814	49	407	0	473	0	435	0	0	0	29.997	72.438	87.427	0	87.427
Mujer	1	1	23.084	6.094	14.537	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	21.916	45.000	0	45.000
<b>GRUPO 08</b>			<b>100%</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%					<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	4	4	30.713	5.989	53.045	69	916	0	1.842	0	543	0	0	0	0	77.111	107.824	0	107.824
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 09</b>			<b>100%</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%					<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	2	2	35.271	6.094	61.890	64	1.221	0	2.561	0	0	23.210	0	0	0	165.357	200.628	0	200.628
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

Razon Social: ROVER INFRAESTRUCTURAS S.A. - NIF: A28111607  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.



Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P. ACTIV	COMP L. PTO	POL CONV. COL.	P. TRANS P	COMP L. MOV.	SEG. MED	P. ASIST	P. EXTRA S	P. PTO TRAB.	P. CONV	P. PENOS	SAL. EXTER T.	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>		<b>10%</b>	<b>3%</b>	<b>30%</b>	<b>-2%</b>	<b>74%</b>									<b>35%</b>	<b>21%</b>		<b>21%</b>
Hombre	117	13.950	3.680	3.710	63	305	0	0	0	0	0	0	0	0	11.521	26.001	0	26.001
Mujer	19	12.553	3.576	2.603	64	79	0	0	0	0	0	0	0	0	7.439	20.536	0	20.536

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P. ACTIV	COMP L. PTO	POL CONV. COL.	P. TRANS P	COMP L. MOV.	SEG. MED	P. ASIST	P. EXTRA S	P. PTO TRAB.	P. CONV	P. PENOS	SAL. EXTER T.	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>GRUPO 01</b>		<b>-143%</b>	<b>-147%</b>		<b>-119%</b>	<b>-241%</b>					<b>100%</b>				<b>-150%</b>	<b>-173%</b>		<b>-173%</b>
Hombre	26	4.960	1.393	0	29	283	0	0	0	0	106	0	0	0	4.370	8.398	0	8.398
Mujer	1	12.044	3.441	6.443	64	967	0	0	0	0	0	0	0	0	10.915	22.959	0	22.959
<b>GRUPO 02</b>		<b>-2%</b>	<b>7%</b>	<b>36%</b>	<b>0%</b>	<b>-434%</b>				<b>100%</b>					<b>8%</b>	<b>2%</b>		<b>2%</b>
Hombre	6	11.713	3.652	1.648	64	203	0	0	0	312	0	0	0	0	7.611	19.324	0	19.324
Mujer	2	11.901	3.384	1.053	64	1.087	0	1.127	0	0	321	0	0	0	7.036	18.936	0	18.936
<b>GRUPO 03</b>		<b>30%</b>	<b>4%</b>	<b>12%</b>	<b>4%</b>	<b>100%</b>									<b>46%</b>	<b>53%</b>		<b>53%</b>
Hombre	34	9.331	1.797	2.160	29	47	0	0	0	0	0	0	0	0	9.672	20.656	0	20.656
Mujer	9	6.486	1.716	1.904	28	0	0	0	0	364	0	0	0	0	5.228	9.722	0	9.722
<b>GRUPO 04</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>							<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	1	4.676	1.301	2.050	26	373	0	241	0	0	0	0	0	0	3.990	8.667	0	8.667
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 05</b>		<b>12%</b>	<b>10%</b>	<b>26%</b>	<b>6%</b>	<b>88%</b>									<b>22%</b>	<b>19%</b>		<b>19%</b>
Hombre	32	18.501	4.801	8.778	64	336	0	0	0	0	0	0	0	0	17.946	36.942	0	36.942
Mujer	6	16.249	4.300	6.478	60	40	0	0	0	685	0	0	0	0	14.027	30.000	0	30.000
<b>GRUPO 06</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>							<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	9	26.236	6.094	25.920	64	1.221	0	1.311	0	0	0	0	0	0	53.763	82.514	0	82.514
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 07</b>		<b>-26%</b>	<b>-79%</b>	<b>59%</b>	<b>0%</b>										<b>65%</b>	<b>50%</b>		<b>50%</b>
Hombre	3	18.313	3.405	35.476	64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	63.345	90.000	0	90.000
Mujer	1	23.084	6.094	14.537	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	21.916	45.000	0	45.000
<b>GRUPO 08</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>							<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	4	32.160	6.094	55.667	64	1.221	0	1.538	0	0	0	0	0	0	85.350	118.188	0	118.188
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 09</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>			<b>100%</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	2	35.271	6.094	61.890	64	1.221	0	2.561	0	0	23.210	0	0	0	165.357	200.628	0	200.628
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

Razon Social: ROVER INFRAESTRUCTURAS S.A. - NIF: A281116  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).

Inicio

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	P. ACTIV	COMPL .PTO	POL. CONV. COL.	P. TRANS P	COMPL .MOV.	SEG. MED	P. ASIST	P. EXTRA S	P. PTO TRAB.	P. CONV	P. PENOS.	SAL. EXTER T.	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							2%	-12%	46%	-14%	27%	65%	4%	100%	-61%	93%	100%	100%	100%	45%	27%	27%	27%
Hombre	117	117	1	60	0	61	19.159	4.544	12.992	73	730	884	285	204	573	1.744	96	62	1.023	25.957	45.116	730	45.845
Mujer	19	19	5	8	1	14	18.820	5.083	6.955	83	530	310	272	0	921	120	0	0	0	14.271	33.091	530	33.621
<b>GRUPO 01</b>							-1%	-6%	-390%	5%	-24%			100%	100%	100%		100%	100%	-10%	-5%	-24%	-5%
Hombre	26	26	0	20	0	20	13.646	3.726	1.502	77	889	0	0	309	377	2.094	0	279	1.141	10.372	24.018	889	24.907
Mujer	1	1	1	0	0	1	13.765	3.932	7.364	73	1.105	0	0	0	0	0	0	0	0	11.370	25.135	1.105	26.239
<b>GRUPO 02</b>							2%	14%	76%	3%	-99%	100%			100%	-35%				37%	17%	-99%	14%
Hombre	6	6	0	3	0	3	13.557	4.335	4.371	76	613	216	0	0	936	238	0	0	0	10.437	23.994	613	24.608
Mujer	2	2	1	0	0	1	13.333	3.729	1.053	73	1.221	0	1.445	0	0	321	0	0	0	6.621	19.954	1.221	21.175
<b>GRUPO 03</b>							-11%	-25%	38%	-30%	45%	19%	-288%	100%	-42%	71%	100%			19%	4%	45%	5%
Hombre	34	34	0	23	0	23	17.870	4.294	10.113	73	619	806	55	267	854	641	142	0	0	17.363	35.233	619	35.852
Mujer	9	9	3	5	1	9	19.763	5.357	6.299	95	339	654	213	0	1.217	183	0	0	0	14.019	33.782	339	34.121
<b>GRUPO 04</b>							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%							100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	0	1	0	1	15.516	4.318	6.802	85	1.238	0	798	0	0	0	0	0	0	12.003	27.519	1.238	28.757
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 05</b>							11%	-4%	35%	-2%	47%	100%	72%	100%	-196%	100%	100%			27%	19%	47%	20%
Hombre	32	32	0	13	0	13	21.778	4.942	13.280	73	705	1.828	215	212	368	759	200	0	0	22.800	44.578	705	45.283
Mujer	6	6	0	3	0	3	19.367	5.146	8.576	74	375	0	60	0	1.090	0	0	0	0	16.612	35.978	375	36.353
<b>GRUPO 06</b>							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%				100%	100%	100%	100%
Hombre	9	9	0	0	0	0	26.103	5.824	27.569	65	712	1.807	989	0	724	6.189	0	0	0	55.083	81.185	712	81.897
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 07</b>							-21%	-55%	54%	6%	-200%		100%		100%				100%	75%	56%	-200%	55%
Hombre	3	3	1	0	0	1	19.059	3.923	31.697	68	407	0	788	0	724	0	0	0	29.997	81.295	100.354	407	100.761
Mujer	1	1	0	0	0	0	23.084	6.094	14.537	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	20.695	43.779	1.221	45.000
<b>GRUPO 08</b>							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%					100%	100%	100%	100%
Hombre	4	4	0	0	0	0	30.713	5.989	53.045	69	916	0	1.842	0	543	0	0	0	0	76.195	106.908	916	107.824
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 09</b>							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%				100%	100%	100%	100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	35.271	6.094	61.890	64	1.221	0	2.561	0	0	23.210	0	0	0	164.136	199.407	1.221	200.628
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

Razon Social: ROVER INFRAESTRUCTURAS S.A. - NIF: A281111  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).

Inicio

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Normy Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	P. ACTIV	COMPL .PTO	POL. CONV. COL.	P. TRANS P	COMPL .MOV.	SEG. MED	P. ASIST	P. EXTRA S	P. PTO TRAB.	P. CONV	P. PENOS.	SAL. EXTER T.	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							-16%	-18%	17%	-30%	74%									24%	9%	74%	10%
Hombre	117	117	1	60	0	61	18.028	4.814	6.606	64	1.153	0	0	0	0	0	0	0	0	15.577	35.564	1.153	35.967
Mujer	19	19	5	8	1	14	20.941	5.674	5.472	83	305	0	0	0	0	0	0	0	0	11.883	32.533	305	32.533
<b>GRUPO 01</b>							3%	9%		-8%	8%				100%					-11%	-4%	8%	-6%
Hombre	26	26	0	20	0	20	14.155	4.335	0	68	1.196	0	0	0	0	491	0	0	0	10.220	24.185	1.196	24.863
Mujer	1	1	1	0	0	1	13.765	3.932	7.364	73	1.105	0	0	0	0	0	0	0	0	11.370	25.135	1.105	26.239
<b>GRUPO 02</b>							7%	17%	70%	4%	-100%				100%					27%	14%	-100%	12%
Hombre	6	6	0	3	0	3	14.357	4.489	3.548	76	610	0	0	0	679	0	0	0	0	9.057	23.310	610	23.928
Mujer	2	2	1	0	0	1	13.333	3.729	1.053	73	1.221	0	1.445	0	0	321	0	0	0	6.621	19.954	1.221	21.175
<b>GRUPO 03</b>							-18%	-16%	47%	-20%	100%									35%	6%	100%	6%
Hombre	34	34	0	23	0	23	17.710	4.900	6.456	77	662	0	0	0	0	0	0	0	0	14.412	31.249	662	31.947
Mujer	9	9	3	5	1	9	20.941	5.691	3.439	93	0	0	0	0	2.179	0	0	0	0	9.308	29.490	0	30.110
<b>GRUPO 04</b>							100%	100%	100%	100%	100%		100%							100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	0	1	0	1	15.516	4.318	6.802	85	1.238	0	798	0	0	0	0	0	0	12.003	27.519	1.238	28.757
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 05</b>							2%	0%	36%	-15%	83%									23%	16%	83%	18%
Hombre	32	32	0	13	0	13	21.698	5.706	11.979	64	914	0	0	0	0	0	0	0	0	21.429	43.278	914	44.498
Mujer	6	6	0	3	0	3	21.227	5.687	7.682	74	153	0	0	0	1.086	0	0	0	0	16.563	36.529	153	36.681
<b>GRUPO 06</b>							100%	100%	100%	100%	100%		100%							100%	100%	100%	100%
Hombre	9	9	0	0	0	0	26.236	6.094	25.920	64	1.221	0	1.311	0	0	0	0	0	0	52.542	81.293	1.221	82.514
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 07</b>							13%	-7%	60%	0%										70%	56%		55%
Hombre	3	3	1	0	0	1	26.655	5.674	35.966	64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	69.478	100.000	0	100.000
Mujer	1	1	0	0	0	0	23.084	6.094	14.537	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	20.695	43.779	1.221	45.000
<b>GRUPO 08</b>							100%	100%	100%	100%	100%		100%							100%	100%	100%	100%
Hombre	4	4	0	0	0	0	32.160	6.094	55.667	64	1.221	0	1.538	0	0	0	0	0	0	84.129	116.967	1.221	118.188
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 09</b>							100%	100%	100%	100%	100%		100%			100%				100%	100%	100%	100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	35.271	6.094	61.890	64	1.221	0	2.561	0	0	23.210	0	0	0	164.136	199.407	1.221	200.628
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Dentro de este análisis exhaustivo por grupos profesiones observamos cogiendo como referencia las tablas antes indicadas:

- En el **Grupo 01**, formado por 26 hombres y 1 mujer, podemos observar como en la tabla de importes efectivos promedios hay una diferencia positiva a favor de los sueldos de las mujeres, siendo ella las que han percibido un 80% por encima de los hombres con el mismo grupo profesional. En este nivel nos encontramos con personal correspondientes a las áreas de producción y estudios en sus niveles de menos responsabilidad. Esta diferencia se podría justificar con la antigüedad en el puesto que tiene la única mujer frente al resto de personal que se encuadra en el grupo y a que viene subrogada de otra empresa donde ya tenía reconocido un salario más elevado al correspondiente a su categoría (de ahí que el concepto Complemento de Puesto esté por encima del resto del grupo un 894%). El resto de las variaciones contempladas en los conceptos del grupo se generan por la aplicación de los diversos convenios tales como: Construcción Valencia, Construcción Cáceres, Construcción Madrid que más adelante procederemos a comparar. Si cogemos como referencia los importes efectivos de las medianas el porcentaje a favor de las mujeres se eleva al 173%. En cambio, si hacemos esta misma comparativa cogiendo como referencia el promedio equiparado vemos como ese porcentaje se reduce al 5% a favor de las mujeres. La justificación la encontramos en la antigüedad de la mujer que integra el grupo y a la rotatividad de la plantilla en este grupo cuya contratación está ligada, en muchos casos, a la finalización de las obras para las que están contratados.
- En el **Grupo 02**, formado por 6 hombres y 2 mujeres, podemos observar una diferencia salarial del 1% entre los salarios de los hombres frente al de las mujeres en cuanto a los importes efectivos promedio, siendo en este caso ellos los que están levemente por encima (si cogemos como referencia los importes efectivos de las medianas varía a un 2%). En este nivel nos encontramos con personal correspondiente a las áreas de producción, estudios, topografía y administración, siendo en esta última área donde tenemos encuadradas a las dos mujeres, una de ellas con reducción de jornada por guarda legal. En este grupo encontramos personal que percibe plus de movilidad por estar trabajando en el área de producción fuera de su centro de trabajo habitual, por ello si cogemos como referencia los importes equiparados de los promedios vemos como el porcentaje se eleva a un 14% de los hombres frente a las mujeres. También encontramos variaciones que se generan por la aplicación de los diversos convenios tales como: Construcción Valencia y Construcción Madrid que más adelante procederemos a comparar.
- En el **Grupo 03**, formado por 34 hombres y 9 mujeres, podemos ver como la diferencia salarial entre sexos en cuanto a los importes efectivos promedios se encuentra en el 36%, siendo los hombres los que se encuentran por encima, esto puede venir justificado principalmente por el plus de movilidad que percibe el personal que se encuentra desplazado de su centro de trabajo (92% de variación). En este grupo encontramos que las mujeres que lo integran están encuadradas en las profesiones de técnicas de estudios y administrativas de obra, ambos puestos que en la actualidad no llevan a cabo desplazamientos de su centro de trabajo principal por lo que no reciben complementos de movilidad. Si cogemos como referencia los importes equiparados promedios vemos como ese porcentaje se reduce al 5% de variación. También hay que tener en cuenta la

aplicación de los diversos convenios siendo estos los correspondientes a Valencia, Cáceres, Huesca y Madrid.

- En el **Grupo 04**, no se encuentra representación femenina en ninguno de los puestos que lo integran.
- En el **Grupo 05**, formado por 32 hombres y 6 mujeres, podemos ver una diferencia salarial del 18%, volviendo a ser en este caso ellos los que están por encima de las mujeres. En este nivel nos encontramos con personal correspondientes a las áreas de producción, seguridad y medioambiente, topografía y estudios. En este grupo encontramos muchos trabajadores que perciben plus de movilidad por estar trabajando en el área de producción fuera de su centro de trabajo habitual en contraposición con las mujeres del área de producción que no se encuentran desplazadas y no perciben este concepto. El resto de las variaciones que observamos pueden ser justificadas por la aplicación de los distintos convenios como son el de Cáceres, Madrid, Valencia y Navarra. Si cogemos como referencia las escalas de los importes efectivos de medianas (un 19%) y el importe equiparado de promedios (20%) vemos como no varían mucho entre ellos.
- En el **Grupo 06**, no se encuentra representación femenina en ninguno de los puestos que lo integran.
- En el **Grupo 07**, formado por 3 hombres y 1 mujer, podemos apreciar una diferencia porcentual de 49% siendo esta la más alta de todos los grupos donde encontramos ambos sexos. La justificación se debe a las áreas de ocupación del personal que conforman este rango. Por un lado, la gran mayoría del personal masculino pertenece al área de producción y topografía, los cuales por su puesto específico de dirección manejan todas las obras que se gestionan en las empresas y el sistema de remuneración para estos puestos lleva aparejado un componente remuneratorio por consecución de objetivos y finalizaciones de obra que no lo lleva aparejado el área de seguridad y medio ambiente en que está integrada la única mujer que se encuentra en esta escala. El resto de las variaciones que observamos pueden ser justificadas por la aplicación de los distintos convenios como son el de Madrid, Valencia.  
Si comparamos con la tabla de importes efectivos mediana obtenemos un 50% de variación, incrementándose a un 55% si cogemos como referencia la tabla de importes equiparados promedios.
- Finalmente, en los **Grupos 08 y 09**, no se encuentra representación femenina en ninguno de los puestos que lo integran.

En cómputo general observamos como hay un 40% de variación en los salarios entre hombres y mujeres si cogemos como referencia la tabla de importes efectivos promedios, que se reduce a un 27% si lo observamos equiparando los mismos a todo el año (importes equiparados promedios). En cambio, si tomamos como referencia los importes efectivos de las medias vemos que este importe se reduce a un 21% a nivel general, llegando a reducirse a un 10% si elevamos los importes equiparados de las medianas a nivel anual.

### 5.9.2.- Tablas y análisis de la auditoría retributiva

Una vez analizado el registro retributivo en base a los Grupos Profesionales, se ha llevado a cabo la **auditoría retributiva** en base a la valoración de los puestos de trabajo distribuidos en 23 escalas, las cuales representan los puestos de igual trabajo, responsabilidad y área, para poder profundizar en las diferencias salariales detectadas y poder aplicar las medidas correctoras adecuadas.

Para ello tomamos como referencias las tablas generadas a través de la herramienta donde se miden los importes de los promedios y medianas efectivas y equiparadas:

**REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razon Social: ROVER INFRAESTRUCTURAS S.A. - NIF: A28111607  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

[ocultar]

Inicio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P. ACTIV	COMPL. PTO	POL. CONV. COL.	P. TRANS P	COMPL. MOV.	SEG. MED.	P. ASIST.	P. EXTRA S	P. PTO TRAB.	P. CONV.	P. PENOS	SAL. EXTER T.	GRATI F.	GUAR D.	HEXTR A.	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			15%	2%	58%	-4%	17%	97%	17%	100%	-23%	93%	100%	100%	100%	76%	100%	100%	57%	40%			40%
Hombre	117	117	13.678	3.249	10.372	46	531	770	257	122	333	1.475	34	19	830	2.149	1.311	15	21.515	35.193	0	0	35.193
Mujer	19	19	11.652	3.172	4.369	48	443	26	213	0	410	103	0	0	0	526	0	0	9.311	20.963	0	0	20.963
<b>ESCALA 01</b>			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%					100%			100%	100%			100%
Hombre	2	2	35.271	6.094	61.890	64	1.221	0	2.561	0	0	23.210	0	0	0	0	70.316	0	165.357	200.628	0	0	200.628
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%					100%			100%	100%			100%
Hombre	4	4	30.713	5.989	53.045	69	916	0	1.842	0	543	0	0	0	0	14.706	0	0	77.111	107.824	0	0	107.824
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%					100%	100%		100%	100%			100%
Hombre	2	2	9.157	1.702	17.738	42	0	0	709	0	652	0	0	0	44.996	11.145	0	0	76.984	86.141	0	0	86.141
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 04</b>			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%					100%			100%	100%			100%
Hombre	1	1	26.655	6.094	35.966	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	20.000	0	0	63.345	90.000	0	0	90.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 05</b>			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	23.084	6.094	14.537	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.916	45.000	0	0	45.000
<b>ESCALA 06</b>			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%				100%			100%	100%			100%
Hombre	9	9	26.103	5.824	27.569	65	712	1.807	989	0	724	6.189	0	0	0	11.916	0	0	55.795	81.897	0	0	81.897
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 07</b>			-9%	-10%	10%	0%					-10%								-2%	-6%			-6%
Hombre	1	1	12.854	3.464	2.888	56	0	0	0	0	1.327	0	0	0	0	0	0	0	7.735	20.589	0	0	20.589
Mujer	1	1	13.997	3.798	2.603	56	0	0	0	0	1.454	0	0	0	0	0	0	0	7.911	21.908	0	0	21.908
<b>ESCALA 08</b>			3%	-33%	-51%	-9%	25%	100%			100%		100%			100%			-16%	-6%			-6%
Hombre	3	3	19.074	3.622	9.143	59	407	952	0	0	165	0	1.175	0	0	817	0	0	16.339	35.413	0	0	35.413
Mujer	1	1	18.501	4.801	13.829	64	305	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18.999	37.500	0	0	37.500
<b>ESCALA 09</b>			-40%	-48%	-37%	-26%	-96%	100%	100%	100%	100%	100%				100%			-2%	-18%			-18%
Hombre	13	13	16.463	4.109	10.631	51	622	2.333	324	85	236	1.096	0	0	0	2.084	0	0	21.573	38.036	0	0	38.036
Mujer	1	1	23.084	6.094	14.537	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.916	45.000	0	0	45.000
<b>ESCALA 10</b>			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%								100%	100%			100%
Hombre	1	1	24.512	6.094	23.108	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30.488	55.000	0	0	55.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 11</b>			29%	24%	57%	13%	96%	100%	26%	100%	-1098%	100%							28%	28%			28%
Hombre	14	14	17.009	4.171	10.471	56	626	1.236	161	140	99	165	0	0	0	0	0	0	17.124	34.133	0	0	34.133
Mujer	3	3	12.129	3.189	4.458	49	26	0	120	0	1.181	0	0	0	0	3.333	0	0	12.356	24.485	0	0	24.485



REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

Razon Social: ROVER INFRAESTRUCTURAS S.A. - NIF: A28111607

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-21 fecha inicio

31-12-21 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

Inicio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE EF	P. ACTIV	COMP L. PTO	POL. CONV. COL.	P. TRANS P	COMP L. MOV.	SEG. MED	P. ASIST	P. EXTRA S	P. PTO TRAB.	P. CONV	P. PENOS	SAL. EXTER T.	GRATI F	GUAR D	HEXTR A	Tot COMPL SAL EF	TOTAL SALARIO EF	Tot Extrasalarial EF	TOTAL Retrib EF
<b>TOTAL</b>			<b>10%</b>	<b>3%</b>	<b>30%</b>	<b>-2%</b>	<b>74%</b>												<b>35%</b>	<b>21%</b>		<b>21%</b>
Hombre	117	117	13.950	3.680	3.710	63	305	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11.521	26.001	0	26.001
Mujer	19	19	12.553	3.576	2.603	64	79	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7.439	20.536	0	20.536
<b>ESCALA 01</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>			<b>100%</b>				<b>100%</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	2	2	35.271	6.094	61.890	64	1.221	0	2.561	0	0	23.210	0	0	0	0	70.316	0	165.357	200.628	0	200.628
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>						<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	4	4	32.160	6.094	55.667	64	1.221	0	1.538	0	0	0	0	0	0	4.913	0	0	85.350	118.188	0	118.188
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>		<b>100%</b>				<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	2	2	9.157	1.702	17.738	42	0	0	709	0	652	0	0	0	44.996	11.145	0	0	76.984	86.141	0	86.141
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 04</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>						<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	1	1	26.655	6.094	35.966	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	20.000	0	0	63.345	90.000	0	90.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 05</b>																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	23.084	6.094	14.537	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.916	45.000	0	45.000
<b>ESCALA 06</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>						<b>100%</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	9	9	26.236	6.094	25.920	64	1.221	0	1.311	0	0	0	0	0	0	5.668	0	0	53.763	82.514	0	82.514
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 07</b>			<b>-9%</b>	<b>-10%</b>	<b>10%</b>	<b>0%</b>					<b>-10%</b>								<b>-2%</b>	<b>-6%</b>		<b>-6%</b>
Hombre	1	1	12.854	3.464	2.888	56	0	0	0	0	1.327	0	0	0	0	0	0	0	7.735	20.589	0	20.589
Mujer	1	1	13.997	3.798	2.603	56	0	0	0	0	1.454	0	0	0	0	0	0	0	7.911	21.908	0	21.908
<b>ESCALA 08</b>			<b>7%</b>	<b>-1%</b>	<b>-232%</b>	<b>0%</b>		<b>100%</b>											<b>-40%</b>	<b>-7%</b>		<b>-7%</b>
Hombre	3	3	19.849	4.771	4.166	64	0	856	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13.545	34.900	0	34.900
Mujer	1	1	18.501	4.801	13.829	64	305	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18.999	37.500	0	37.500
<b>ESCALA 09</b>			<b>-15%</b>	<b>-27%</b>	<b>-61%</b>	<b>0%</b>	<b>-232%</b>												<b>-20%</b>	<b>-12%</b>		<b>-12%</b>
Hombre	13	13	20.072	4.801	9.019	64	367	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18.261	40.357	0	40.357
Mujer	1	1	23.084	6.094	14.537	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.916	45.000	0	45.000
<b>ESCALA 10</b>			<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>										<b>100%</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>
Hombre	1	1	24.512	6.094	23.108	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30.488	55.000	0	55.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 11</b>			<b>25%</b>	<b>26%</b>	<b>58%</b>	<b>13%</b>	<b>100%</b>												<b>51%</b>	<b>38%</b>		<b>38%</b>
Hombre	14	14	18.047	4.801	9.759	64	416	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18.486	36.455	0	36.455
Mujer	3	3	13.445	3.576	4.054	56	0	0	0	0	1.369	0	0	0	0	0	0	0	9.055	22.500	0	22.500

<b>ESCALA 12</b>			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%										100%	100%		100%
Hombre	1	1	4.676	1.301	2.050	26	373	0	241	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.990	8.667	0	8.667
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 13</b>			92%	92%	87%	90%	100%	77%											89%	91%		91%
Hombre	5	5	17.502	4.890	3.710	69	305	2.167	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12.498	30.000	0	30.000
Mujer	1	1	1.394	398	465	7	0	500	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.369	2.763	0	2.763
<b>ESCALA 14</b>			14%	18%	22%	12%	100%												-11%	11%		11%
Hombre	11	11	6.407	1.705	2.172	28	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.545	10.693	0	10.693
Mujer	6	6	5.490	1.401	1.687	24	0	0	0	0	416	0	0	0	0	0	0	0	5.061	9.527	0	9.527
<b>ESCALA 15</b>			100%	100%	100%	100%	100%												100%	100%		100%
Hombre	12	12	12.928	3.450	8.693	47	107	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13.722	26.724	0	26.724
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 16</b>			-341%	-366%	-174%	-208%	-562%												-216%	-311%		-311%
Hombre	6	6	2.889	816	817	21	115	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.385	4.932	0	4.932
Mujer	2	2	12.736	3.801	2.242	64	763	0	0	0	0	658	0	0	0	0	0	0	7.528	20.264	0	20.264
<b>ESCALA 17</b>																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	11.901	3.384	1.053	64	1.087	0	1.127	0	0	321	0	0	0	0	0	0	7.036	18.936	0	18.936
<b>ESCALA 18</b>			100%	100%	100%	100%	100%												100%	100%		100%
Hombre	2	2	15.414	4.573	9.565	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16.217	31.632	0	31.632
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 19</b>			100%	100%	100%	100%	100%												100%	100%		100%
Hombre	2	2	9.419	3.249	808	55	203	0	0	0	1.095	592	0	0	0	0	0	0	6.003	15.422	0	15.422
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 20</b>			100%	100%	100%	100%													100%	100%		100%
Hombre	2	2	6.153	1.947	840	46	0	500	0	0	834	94	0	0	0	0	0	0	4.261	10.414	0	10.414
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 21</b>																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	12.044	3.441	6.443	64	967	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.915	22.959	0	22.959
<b>ESCALA 22</b>			100%	100%		100%	100%												100%	100%		100%
Hombre	1	1	1.486	441	0	14	131	0	0	0	0	394	0	0	0	0	0	0	980	2.466	0	2.466
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 23</b>			100%	100%		100%	100%												100%	100%		100%
Hombre	25	25	5.133	1.525	0	30	290	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.643	9.230	0	9.230
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

Razon Social: ROVER INFRAESTRUCTURAS S.A. - NIF: A28111607

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-21 fecha inicio

31-12-21 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).

Inicio

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Normy Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	P. ACTIV	COMPL .PTO	POL. CONV. COL.	P. TRANS P	COMPL .MOV.	SEG. MED	P. ASIST	P. EXTRA S	P. PTO TRAB.	P. PENOS.	SAL. EXTER T.	GRATI F	HEXTR GUARD A	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq	
<b>TOTAL</b>							2%	-12%	46%	-14%	27%	65%	4%	100%	-61%	93%	100%	100%	76%	100%	100%	45%	27%	27%	27%
Hombre	117	117	1	60	0	61	19.159	4.544	12.992	73	730	884	285	204	573	1.744	62	1.023	2.149	1.311	15	25.957	45.116	730	45.845
Mujer	19	19	5	8	1	14	18.820	5.033	6.955	83	530	310	272	0	921	120	0	0	526	0	0	14.271	33.091	530	33.621
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	35.271	6.094	61.890	64	1.221	0	2.561	0	0	23.210	0	0	0	70.316	0	164.136	199.407	1.221	200.628
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	4	4	0	0	0	0	30.713	5.989	53.045	69	916	0	1.842	0	543	0	0	0	14.706	0	0	76.195	106.908	916	107.824
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	2	2	1	0	0	1	15.261	2.837	29.563	70	0	0	1.182	0	1.086	0	0	44.996	11.145	0	0	90.880	106.141	0	106.141
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 04</b>							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	26.655	6.094	35.966	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	20.000	0	0	62.124	88.779	1.221	90.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 05</b>							0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	23.084	6.094	14.537	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20.695	43.779	1.221	45.000
<b>ESCALA 06</b>							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	9	9	0	0	0	0	26.103	5.824	27.569	65	712	1.807	989	0	724	6.189	0	0	11.916	0	0	55.083	81.185	712	81.897
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 07</b>							1%	0%	18%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	3%	7%	3%	3%
Hombre	1	1	0	1	0	1	21.133	5.696	4.749	92	0	0	0	0	2.181	0	0	0	0	0	12.718	33.851	0	33.851	
Mujer	1	1	0	1	0	1	21.024	5.705	3.910	84	0	0	0	0	2.184	0	0	0	0	0	11.883	32.908	0	32.908	
<b>ESCALA 08</b>							21%	-33%	-47%	11%	25%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-7%	9%	25%	9%	
Hombre	3	3	0	1	0	1	23.431	3.622	9.401	72	407	1.185	0	0	299	0	0	0	817	0	17.528	40.959	407	41.366	
Mujer	1	1	0	0	0	0	18.501	4.801	13.829	64	305	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18.694	37.195	305	37.500	
<b>ESCALA 09</b>							-4%	-15%	4%	10%	-45%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	24%	11%	-45%	10%	
Hombre	13	13	0	6	0	6	22.164	5.321	15.079	71	842	2.543	357	260	334	1.096	0	0	2.084	0	27.144	49.308	842	50.150	
Mujer	1	1	0	0	0	0	23.084	6.094	14.537	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20.695	43.779	1.221	45.000	
<b>ESCALA 10</b>							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	24.512	6.094	23.108	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29.267	53.779	1.221	55.000	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>ESCALA 11</b>							15%	0%	48%	-4%	63%	100%	26%	100%	-367%	100%	100%	100%	100%	100%	20%	17%	63%	18%	
Hombre	14	14	0	5	0	5	20.916	4.737	12.349	73	654	1.564	161	242	311	717	0	0	0	0	20.155	41.070	654	41.725	
Mujer	3	3	0	2	0	2	17.863	4.758	6.393	76	241	0	120	0	1.452	0	0	0	3.333	0	16.133	33.996	241	34.237	

ESCALA 12							100%	100%	100%	100%	100%	100%									100%	100%	100%	100%	
Hombre	1	1	0	1	0	1	15.516	4.318	6.802	85	1.238	0	798	0	0	0	0	0	0	0	0	12.003	27.519	1.238	28.757
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 13							7%	-16%	-37%	-11%	100%	-122%		100%	100%	100%					100%	100%	100%	100%	
Hombre	5	5	0	0	0	0	17.709	4.051	3.996	73	584	2.647	0	682	868	837	0	0	800	0	0	13.954	31.663	584	32.248
Mujer	1	1	0	1	0	1	16.412	4.681	5.472	81	0	5.887	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16.121	32.533	0	32.533
ESCALA 14							-14%	-28%	35%	-25%	57%	100%	-88%	100%	-87%						15%	0%	57%	1%	
Hombre	11	11	0	10	0	10	18.929	4.453	11.783	83	474	545	170	202	976	0	0	0	0	0	18.212	37.141	474	37.615	
Mujer	6	6	1	4	1	6	21.659	5.693	7.600	103	203	0	320	0	1.826	0	0	0	0	0	15.542	37.201	203	37.405	
ESCALA 15							100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%	100%					100%	100%	100%	100%	
Hombre	12	12	0	7	0	7	17.683	4.724	14.977	56	708	167	0	0	907	842	0	0	0	0	21.673	39.356	708	40.064	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 16							4%	-40%	-16%	14%	-25%	100%		100%	100%	34%					16%	9%	-25%	8%	
Hombre	6	6	0	6	0	6	16.436	3.347	2.418	92	735	1.029	0	574	514	1.248	0	0	0	0	10.030	26.466	735	27.201	
Mujer	2	2	2	0	0	2	15.751	4.687	2.808	79	916	0	0	0	0	822	0	0	0	0	8.396	24.147	916	25.063	
ESCALA 17																									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	2	1	0	0	1	13.333	3.729	1.053	73	1.221	0	1.445	0	0	321	0	0	0	0	6.621	19.954	1.221	21.175	
ESCALA 18							100%	100%	100%	100%	100%										100%	100%	100%	100%	
Hombre	2	2	0	0	0	0	15.414	4.573	9.565	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	794	0	14.996	30.411	1.221	31.632	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 19							100%	100%	100%	100%	100%				100%	100%					100%	100%	100%	100%	
Hombre	2	2	0	1	0	1	14.357	4.728	2.457	81	619	0	0	0	1.095	592	0	0	0	0	8.953	23.310	619	23.928	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 20							100%	100%	100%	100%	100%				100%	100%					100%	100%	100%	100%	
Hombre	2	2	0	2	0	2	10.901	3.704	1.091	83	0	649	0	0	1.713	121	0	0	0	0	7.362	18.263	0	18.263	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 21																									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	1	0	0	1	13.765	3.932	7.364	73	1.105	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11.370	25.135	1.105	26.239	
ESCALA 22							100%	100%		100%	100%										100%	100%	100%	100%	
Hombre	1	1	0	1	0	1	13.909	4.127	0	129	1.224	0	0	0	0	3.690	0	0	0	0	7.946	21.856	1.224	23.080	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 23							100%	100%	100%	100%	100%				100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Hombre	25	25	0	19	0	19	13.636	3.710	1.562	75	876	0	0	322	392	2.030	290	1.187	320	511	10.469	24.104	876	24.980	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

Razón Social: ROVER INFRAESTRUCTURAS S.A. - NIF: A28111607  
 PERIODO DE REFERENCIA  
 01-01-21 fecha inicio  
 31-12-21 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100%de jornada y del periodo).

Inicio

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Normy Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	P. ACTIV	COMPL . PTO	POL. CONV. COL.	P. TRANS P	COMPL . MOV.	SEG. MED	P. ASIST	P. EXTRA S	P. PTO TRAB.	P. PENOS.	SAL. EXTER T.	GRATI F	GUARD	HEXTR A	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
<b>TOTAL</b>							-16%	-18%	17%	-30%	74%											24%	9%	74%	10%
Hombre	117	117	1	60	0	61	18.028	4.814	6.606	64	1.153	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15.577	35.564	1.153	35.967
Mujer	19	19	5	8	1	14	20.941	5.674	5.472	83	305	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11.883	32.533	305	32.533
<b>ESCALA 01</b>							100%	100%	100%	100%	100%		100%			100%				100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	35.271	6.094	61.890	64	1.221	0	2.561	0	0	23.210	0	0	0	70.316	0	164.136	199.407	1.221	200.628
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>							100%	100%	100%	100%	100%		100%					100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	4	4	0	0	0	0	32.160	6.094	55.667	64	1.221	0	1.538	0	0	0	0	0	4.913	0	0	84.129	116.967	1.221	118.188
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 03</b>							100%	100%	100%	100%	100%		100%					100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	2	2	1	0	0	1	15.261	2.837	29.563	70	0	0	1.182	0	1.086	0	0	44.996	11.145	0	0	90.880	106.141	0	106.141
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 04</b>							100%	100%	100%	100%	100%								100%		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	26.655	6.094	35.966	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	20.000	0	0	62.124	88.779	1.221	90.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 05</b>																									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	23.084	6.094	14.537	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20.695	43.779	1.221	45.000
<b>ESCALA 06</b>							100%	100%	100%	100%	100%		100%						100%		100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	9	9	0	0	0	0	26.236	6.094	25.920	64	1.221	0	1.311	0	0	0	0	0	5.668	0	0	52.542	81.293	1.221	82.514
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 07</b>							1%	0%	18%	9%								0%				7%	3%		3%
Hombre	1	1	0	1	0	1	21.133	5.696	4.749	92	0	0	0	0	2.181	0	0	0	0	0	0	12.718	33.851	0	33.851
Mujer	1	1	0	1	0	1	21.024	5.705	3.910	84	0	0	0	0	2.184	0	0	0	0	0	0	11.883	32.908	0	32.908
<b>ESCALA 08</b>							13%	-1%	-232%	0%		100%										-52%	6%		6%
Hombre	3	3	0	1	0	1	21.355	4.771	4.166	64	0	1.555	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12.324	39.748	0	39.748
Mujer	1	1	0	0	0	0	18.501	4.801	13.829	64	305	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18.694	37.195	305	37.500
<b>ESCALA 09</b>							-2%	-1%	0%	0%	0%											18%	3%	0%	3%
Hombre	13	13	0	6	0	6	22.727	6.055	14.537	64	1.215	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25.230	45.064	1.215	46.285
Mujer	1	1	0	0	0	0	23.084	6.094	14.537	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20.695	43.779	1.221	45.000
<b>ESCALA 10</b>							100%	100%	100%	100%	100%											100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	24.512	6.094	23.108	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29.267	53.779	1.221	55.000
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 11</b>							-1%	-10%	44%	-30%	100%											29%	10%	100%	10%
Hombre	14	14	0	5	0	5	21.159	5.169	11.440	64	613	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20.319	39.732	613	40.041
Mujer	3	3	0	2	0	2	21.430	5.674	6.462	83	0	0	0	0	2.173	0	0	0	0	0	0	14.433	35.862	0	35.862

ESCALA 12							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%				
Hombre	1	1	0	1	0	1	15.516	4.318	6.802	85	1.238	0	798	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12.003	27.519	1.238	28.757
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 13							6%	4%	-47%	-18%	100%	-172%											-44%	-8%	100%	-8%
Hombre	5	5	0	0	0	0	17.502	4.890	3.710	69	305	2.167	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11.216	30.000	305	30.000
Mujer	1	1	0	1	0	1	16.412	4.681	5.472	81	0	5.887	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16.121	32.533	0	32.533
ESCALA 14							-3%	-4%	35%	-22%	100%												15%	-5%	100%	-6%
Hombre	11	11	0	10	0	10	20.870	5.524	6.306	85	598	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14.131	31.895	598	31.895
Mujer	6	6	1	4	1	6	21.568	5.718	4.076	103	0	0	0	0	2.189	0	0	0	0	0	0	0	12.043	33.611	0	33.921
ESCALA 15							100%	100%	100%	100%	100%												100%	100%	100%	100%
Hombre	12	12	0	7	0	7	17.711	4.738	15.654	64	1.180	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.570	39.329	1.180	40.003
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 16							0%	-5%	-54%	23%	-46%												17%	10%	-46%	7%
Hombre	6	6	0	6	0	6	15.738	4.443	1.818	103	628	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.064	26.867	628	26.867
Mujer	2	2	2	0	0	2	15.751	4.687	2.808	79	916	0	0	0	0	0	822	0	0	0	0	0	8.396	24.147	916	25.063
ESCALA 17																										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	1	0	0	1	13.333	3.729	1.053	73	1.221	0	1.445	0	0	321	0	0	0	0	0	0	6.621	19.954	1.221	21.175
ESCALA 18							100%	100%	100%	100%	100%												100%	100%	100%	100%
Hombre	2	2	0	0	0	0	15.414	4.573	9.565	64	1.221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	794	0	14.996	30.411	1.221	31.632
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 19							100%	100%	100%	100%	100%												100%	100%	100%	100%
Hombre	2	2	0	1	0	1	14.357	4.728	2.457	81	619	0	0	0	1.095	592	0	0	0	0	0	0	8.953	23.310	619	23.928
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 20							100%	100%	100%	100%	100%												100%	100%	100%	100%
Hombre	2	2	0	2	0	2	10.901	3.704	1.091	83	0	649	0	0	1.713	121	0	0	0	0	0	0	7.362	18.263	0	18.263
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 21																										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	13.765	3.932	7.364	73	1.105	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11.370	25.135	1.105	26.239
ESCALA 22							100%	100%		100%	100%												100%	100%	100%	100%
Hombre	1	1	0	1	0	1	13.909	4.127	0	129	1.224	0	0	0	0	3.690	0	0	0	0	0	0	7.946	21.856	1.224	23.080
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 23							100%	100%		100%	100%												100%	100%	100%	100%
Hombre	25	25	0	19	0	19	14.182	4.341	0	64	1.194	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.388	24.305	1.194	24.864
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- **Escala 01 (directivos/os):** No se encuentra representación femenina en los puestos que la integran.
- **Escala 02 (directoras/es de área):** nuevamente no se encuentra representación femenina en los puesto que la integran.
- **Escala 03 (country manager y delegada/o de construcción):** No se encuentra representación femenina. A pesar de que en la agrupación realizada en el registro retributivo se ha equiparado, (en base a la Herramienta de Valoración de Puestos), dentro del Grupo 7, los puestos incluidos en esta escala se han considerado de manera aislada al resto, ya que pertenecen al área de producción y su responsabilidad, tanto a nivel nacional como internacional, tienen aparejado un salario superior en base a la consecución de objetivos.
- **Escala 04 (director/a dpto. topografía):** No se encuentra representación femenina ni tiene puesto comparable ya que se enmarca en el área de topografía, no en la de producción como la escala anterior.
- **Escala 05 (director/a SMC):** no se encuentra representación masculina. A pesar de que este puesto se encuentra encuadrado en el Grupo 07 por la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo, se ha tenido en cuenta en una escala a parte ya que pertenece al área de prevención y no es comparable a ningún otro puesto dentro de la empresa. El personal encuadrado en esta área no percibe Bonus/Gratificación negociada por consecución de objetivos/obras, caso que sí que se da en las áreas de producción y topografía, por lo que el dato obtenido en el análisis del registro retributivo viene influenciado parcialmente por este parámetro.
- **Escala 06 (jefas/es de departamento):** No se encuentra representación femenina en la escala.
- **Escala 07 (técnica/o en PRL):** en esta escala donde se encuentran representación femenina y masculina en la misma proporción y con la aplicación, en ambos casos, del mismo convenio observamos salarios efectivos equiparados con una variación inapreciable.
- **Escala 08 (jefa/e topografía):** en esta escala encontramos en la tabla unas variaciones en base a los importes efectivos y medianas entorno al -6%, cantidad que varía a un 9% si observamos el promedio equiparado. Parte de esta variación se puede justificar ya que, tal como se explicó en el punto 5.8.2 Análisis de movilidad geográfica, no hay jefas de topografía con movilidad geográfica, por lo que no perciben por este concepto ninguna cantidad.
- **Escala 09 (jefas/es de obra):** A pesar de que en esta escala solo encontramos una mujer como jefa de obra podemos observar en la tabla de importes efectivos como su salario está por encima de los salarios efectivos de los hombres en un 18% (reduciéndose este importe a un 12% en el caso de los importes efectivos de las medianas). Este porcentaje

está influenciado ya que 5 de 13 de los hombres que conforman el grupo finalizaron su relación laboral antes de acabar el año. Si observamos los importes equiparados de los promedios el porcentaje de diferencia salarial asciende al 10% en los hombres frente al salario de las mujeres, causa que se puede entender si observamos el concepto de gratificación. Solo dos personas percibieron gratificación por la consecución de los objetivos, siendo ambos hombres.

- **Escala 10 (jefas/es de oficina técn.):** No se encuentra representación femenina en la escala
- **Escala 11 (jefas/es de producción):** en esta escala encontramos en la tabla de importes efectivos promedio un 28% de variación del salario de los hombres frente al de las mujeres, circunstancia que se puede explicar porque dos de las tres mujeres que conforman el grupo no han estado todo el año en alta. Sin embargo, si cogemos la tabla de importes equiparados de los promedios vemos como el porcentaje se reduce al 18% (siendo el 10% si equiparamos las medianas). Estas diferencias se pueden explicar en base a la antigüedad en el puesto, el personal que tiene más antigüedad en la empresa es quien percibe un complemento de puesto más alto, siendo en este caso hombres los que tienen mayor antigüedad en este puesto.
- **Escala 12 (jefa/e administrativo.):** No se encuentra representación femenina en la escala.
- **Escala 13 (topógrafa/o):** En esta escala encontramos solo una mujer representada que causó baja el primer mes del año, por lo que si observamos el resultado en la tabla de importes efectivos de los promedios vemos como este se nos va a un 91%, sin embargo, si hacemos ese mismo ejercicio con los importes equiparado de los promedios este porcentaje baja a un -1%, de manera que no se aprecia desigualdad salarial en este grupo más allá de la escasa representación femenina.
- **Escala 14 (técnicas/os de estudios).** Esta es quizás la escala donde encontramos mayor representación femenina, tal como se ha ido indicado a lo largo de la elaboración del Plan. Si cogemos como referencia la tabla de importes efectivos de los promedios obtenemos un 2% de variación salarial y si hacemos la misma comparación con los importes equiparados de los promedios el importe se reduce al 1% siendo mínima la variación obtenida.
- **Escala 15 (encargada/o):** No se encuentra representación femenina en la escala.
- **Escala 16 (administrativa/o):** Si observamos la tabla correspondiente a los importes efectivos de los promedios vemos como el porcentaje de variación es del -98%, esta alteración viene dada porque de los 6 hombres que integran el grupo, 3 de ellos causaron baja en la empresa el primer trimestre del año y un cuarto en el tercer trimestre, por lo que, si cogemos este mismo dato, pero equiparado al año, el porcentaje real es de un 8% de variación. Encontramos desviaciones que justifican esta variación en el concepto de complemento de movilidad ya que éste solo ha sido percibido por los hombres que se encontraban desplazados de su centro de trabajo, no estando desplazada ninguna mujer.

Por otro lado, tal como veremos en el punto 5.10 *Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, las dos mujeres que se encuentran en esta escala se encuentran en reducción de jornada por guarda legal realizando sus funciones en su centro de trabajo habitual para poder llevar a cabo la conciliación.

- **Escala 17 (repcionista):** No se encuentra representación masculina en esta escala.
- **Escala 18 (práct. topógrafo/o):** No se encuentra representación femenina en la escala.
- **Escala 19 (delineante):** No se encuentra representación femenina en la escala.
- **Escala 20 (aux. técnica/o):** No se encuentra representación femenina en la escala
- **Escala 21 (aux. administrativa/o):** No se encuentra representación masculina en esta escala. En el análisis del registro retributivo esta categoría se encuentra integrada en el Grupo 01 junto a los oficiales y capataces (según Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo), dando lugar a una variación salarial (-80%) que no representa la realidad de la empresa ya que los puestos agrupados no son equiparables en funciones y áreas.
- **Escala 22 y 23 (capataz y oficial):** No se encuentra representación femenina en la escala.

Tras llevar a cabo tanto el análisis del registro retributivo como la auditoria retributiva podemos sacar las siguientes conclusiones:

A pesar de que a nivel de importes efectivos de los promedios se detecta una brecha salarial de un 40% a nivel de empresa entre trabajadores y trabajadoras, esta se reduce a un 27% si equiparamos los promedios, llegando a reducirse a un 10% si observamos los importes equiparados de las medianas.

Estos datos se pueden entender mejor si analizamos la plantilla según las escalas analizadas, ya que, tal como se indicó en el apartado de análisis de la plantilla desglosada por sexos (pág. 9) la segregación por puestos nos arroja una masculinización de la mayoría de los puestos que conforman la plantilla de la empresa.

De las 23 escalas en las que se han encuadrado los puestos de trabajo solo encontramos representación femenina en 10 de ellas, entre las cuales encontramos variaciones salariales relevantes en los puestos de:

- ❖ Jefas/es de topografía (Imp. efectivo promedio -6% // Imp. Equiparado promedio 9%)
- ❖ Jefas/es de obra (Imp. efectivo promedio -18% // Imp. Equiparado promedio 10%)
- ❖ Jefas/es de producción (Imp. efectivo promedio 28% // Imp. Equiparado promedio 18%)
- ❖ Administrativas/os (Imp. efectivo promedio -98% // Imp. Equiparado promedio 8%)

Los **objetivos generales** que la empresa se marca dentro de este plan, para minimizar la brecha salarial que actualmente existe, parten de:

- Fomentar la incorporación de las mujeres en todas las escalas donde se encuentren infrarrepresentadas, para intentar disminuir el número de puestos masculinizados.
- Fomentar la promoción interna posibilitando que las mujeres opten a puestos con movilidad geográfica para disminuir la brecha producida por este concepto.
- Realizar auditorías semestrales y anuales donde se lleve un registro de los conceptos salariales incluidos en nómina y el análisis de los mismos.
- Y del resultado de la auditoria, corregir las posibles desigualdades retributivas detectadas.

Para la consecución de estos objetivos generales se establecen los siguientes **objetivos específicos**:

- ❖ **1.-Reducción brecha escala 08:** Para reducir progresivamente la brecha salarial detectada en la escala 08 (jefas /es de topografía) se propone como objetivo específico:
  - **1.1-** Fomentar que las mujeres opten por acceder a posiciones que impliquen movilidad geográfica, priorizando la contratación o la promoción interna a mujeres en igualdad de condiciones frente a los hombres.
    - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Depart. Selección y/o Respons. de área.
    - **Indicador:** número de mujeres que optan a puestos con movilidad.
    - **Plazo de implantación:** Durante toda la vigencia del Plan.
  - **1.2-**Realizar semestralmente una auditoría interna para analizar los conceptos que provocan brecha salarial en caso de que se detecten.
    - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Departamento de RR.HH.
    - **Indicador:** Herramienta Registro retributivo.
    - **Plazo de implantación:** A 30 de junio y 31 de diciembre durante toda la vigencia del Plan.
- ❖ **2.-Reducción brecha escala 09:** Debido a que, en esta escala, donde encontramos a las jefas/es de obra, la brecha salarial es generada por el concepto de gratificación y el plus de movilidad, los objetivos específicos son:
  - **2.1-** Fomentar que las mujeres opten por acceder a posiciones que impliquen movilidad geográfica, y obra que lleven aparejada gratificación/bonus por consecución de objetivos, priorizando la contratación o la promoción interna a mujeres en igualdad de condiciones frente a los hombres.
    - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Depart. Selección y/o Respons. de área.

- **Indicador:** número de mujeres que optan a puestos con movilidad.
      - **Plazo de implantación:** Durante toda la vigencia del Plan.
  - **2.2-**Establecer unos objetivos, sin sesgo de género, que rijan la consecución de las gratificaciones/bonus.
    - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Dirección General
    - **Indicador:** Número de mujeres que acceden a puestos con gratificación.
    - **Plazo de implantación:** Durante toda la vigencia del Plan.
  - **2.3-**Realizar anualmente una auditoría interna para analizar los conceptos que provocan brecha salarial en caso de que se detecte, haciendo hincapié en los conceptos de bonus/gratificación.
    - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Departamento de RR.HH.
    - **Indicador:** Herramienta registro retributivo
    - **Plazo de implantación:** Diciembre de cada año durante la vigencia del Plan.
- ❖ **3.-Reducción brecha escala 11:** En esta escala, donde se encuadran las jefas/es de producción, encontramos una brecha salarial generada por el complemento de movilidad. Los objetivos específicos propuestos para su reducción son:
- **3.1-**Fomentar que las mujeres opten por acceder a posiciones que impliquen movilidad geográfica, priorizando la contratación o la promoción interna a mujeres en igualdad de condiciones frente a los hombres.
    - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Depart. Selección y/o Respons. de área.
    - **Indicador:** número de mujeres que optan a puestos con movilidad.
    - **Plazo de implantación:** Durante toda la vigencia del Plan
  - **3.2-**Realizar anualmente una auditoría interna para analizar los conceptos que provocan brecha salarial en caso de que se detecte, haciendo hincapié en los conceptos de complemento de puesto.
    - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Departamento de RR.HH.
    - **Indicador:** Herramienta registro retributivo
    - **Plazo de implantación:** Diciembre de cada año durante la vigencia del Plan.
- ❖ **4.-Reducción brecha escala 16:** En esta escala, donde se encuadran las administrativas/os, encontramos nuevamente diferencias en el concepto de complemento de movilidad, complemento que reciben aquellos administrativas/os

desplazados a obra. Los objetivos específicos propuestos para su disminución progresiva son:

- **4.1-** Fomentar que las mujeres opten por acceder a posiciones que impliquen movilidad geográfica, priorizando la contratación o la promoción interna a mujeres en igualdad de condiciones frente a los hombres.
  - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Depart. Selección y/o Respons. de área.
  - **Indicador:** número de mujeres que optan a puestos con movilidad.
  - **Plazo de implantación:** Durante toda la vigencia del Plan.
  
- **4.2-** Realizar semestralmente una auditoría interna para analizar los conceptos que provocan brecha salarial en caso de que se detecte.
  - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Departamento de RR.HH.
  - **Indicador:** Herramienta registro retributivo
  - **Plazo de implantación:** A 30 de junio y 31 de diciembre durante toda la vigencia del Plan.

En cuanto a la aplicación y seguimiento de estas medidas indicamos el cronograma de aplicación y seguimiento de las mismas:

2023

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Juni o	Juli o	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.												
1.2.												
2.1.												
2.2.												
2.3.												
3.1.												
3.2.												
4.1.												
4.2.												

2024

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Juni o	Juli o	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.												
1.2.												
2.1.												
2.2.												
2.3.												
3.1.												
3.2.												
4.1.												
4.2.												

2025

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Juni o	Juli o	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.												
1.2.												
2.1.												
2.2.												
2.3.												
3.1.												
3.2.												
4.1.												
4.2.												

2026

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Juni o	Juli o	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.												
1.2.												
2.1.												
2.2.												
2.3.												
3.1.												
3.2.												
4.1.												
4.2.												

2027

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Juni o	Juli o	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.												
1.2.												
2.1.												
2.2.												
2.3.												
3.1.												
3.2.												
4.1.												
4.2.												

### 5.9.3.- Comparativa salarial convenios construcción por provincias

A lo largo de la comparación por grupos y escalas hemos hecho incidencia en las diferencias salariales de los conceptos aplicados según el convenio de referencia que se le corresponde a los trabajadores. Por ello, pasamos a hacer una comparativa exhaustiva de los convenios y los conceptos:

#### COMPARATIVA SALARIAL CONVENIO CONSTRUCCION POR PROVINCIAS

TABLAS CONVENIO CONSTRUCCIO N		Valencia 2.021	Madrid 2.021	Cáceres 2.021	Navarra 2.021	Huesca 2022
NIVEL	CATEGORIA	BRUTO AÑO	BRUTO AÑO	BRUTO AÑO	BRUTO AÑO	BRUTO AÑO
II	Tit. Superior	29.713,06	30.133,07	21.080,88	46.366,23	24.962,09
III	Tit. Medio, Jf Adtvo 1ª	23.392,48	25.973,71	19.891,88	38.434,20	23.841,83
IV	Jf Personal, Encargado/a General	22.636,69	25.576,90	19.598,02	37.299,06	23.232,51
V	Encargado/a de Obra	21.259,98	24.290,02	19.023,03	33.633,51	22.724,37
VI	Ofic 1ª adtvo, Pr.Topo 1ª	20.668,49	22.507,02	19.308,30	29.104,90	22.326,88
VII	Capataz, Pr.Topo 2ª,	20.187,40	21.906,33	18.741,79	28.665,69	21.707,32
VIII	Ofic 2ª adtvo, Oficial 1ª	19.707,04	21.518,01	18.464,99	28.226,36	21.243,42
IX	Aux Adtvo, Oficial 2ª	18.923,07	20.429,13	18.192,20	25.148,42	20.582,78

#### COMPARATIVA CONVENIOS POR CONCEPTOS

SALARIO BASE						
	CATEGORIA	VALENCIA	MADRID	CÁCERES	NAVARRA	HUESCA
II	Tit. Superior	1.413,79	1.364,10	1.193,69	2.414,97	1.358,79
III	Tit. Medio	1.097,54	1.112,68	1.104,90	1.981,79	1.284,60
IV	Encargado/a General	1.056,43	1.085,95	1.090,54	1.918,92	1.245,14
V	Encargado/a de Obra	992,11	1.016,40	1.076,56	1.721,43	1.209,95
VI	Ofic 1ª adtvo	31,15	898,71	1.063,00	1.476,71	1.185,96
VII	Capataz	30,57	30,03	1.047,79	1.450,12	37,87
VIII	Ofic 2ª adtvo, Oficial 1ª	29,71	29,16	1.033,00	1.417,91	36,86

IX	Aux Adtvo, Oficial 2ª	28,71	27,77	1.018,49	1.247,36	35,43
----	-----------------------	-------	-------	----------	----------	-------

<b>PLUS ACTIVIDAD</b>		VALENCIA	MADRID	CÁCERES	NAVARRA	HUESCA
	CATEGORIA					
II	Tit. Superior	517,17	476,74			
III	Tit. Medio	407,54	444,22			
IV	Encargado/a General	398,01	443,47			
V	Encargado/a de Obra	369,58	426,38			
VI	Ofic 1ª adtvo	18,79	420,9			
VII	Capataz	18,08	20,58			
VIII	Ofic 2ª adtvo, Oficial 1ª	17,76	20,15			
IX	Aux Adtvo, Oficial 2ª	16,63	18,8			

<b>PLUS TRANSPORTE</b>		VALENCIA	MADRID	CÁCERES	NAVARRA	HUESCA
	CATEGORIA					
II	Tit. Superior	101,74		76,06		111,14
III	Tit. Medio	101,74		76,06		111,4
IV	Encargado/a General	101,74		76,06		111,4
V	Encargado/a de Obra	101,74		76,06		111,4
VI	Ofic 1ª adtvo	101,74		76,06		111,4
VII	Capataz	101,74		76,06		111,4
VIII	Ofic 2ª adtvo, Oficial 1ª	101,74		76,06		111,4
IX	Aux Adtvo, Oficial 2ª	101,74		76,06		111,4

<b>PLUS ASISTENCIA</b>		VALENCIA	MADRID	CÁCERES	NAVARRA	HUESCA
	CATEGORIA					
II	Tit. Superior			283,02		270,6
III	Tit. Medio			274,68		270,6
IV	Encargado/a General			265,92		270,6
V	Encargado/a de Obra			248,53		270,6
VI	Ofic 1ª adtvo			248,53		270,6
VII	Capataz			239,79		270,6
VIII	Ofic 2ª adtvo, Oficial 1ª			231,02		13,53
IX	Aux Adtvo, Oficial 2ª			222,31		13,53

<b>PLUS EXTRASALARIAL</b>		VALENCIA	MADRID	CÁCERES	NAVARRA	HUESCA
CATEGORIA		A		S		
II	Tit. Superior		182,55		75,28	
III	Tit. Medio		182,55		75,28	
IV	Encargado/a General		182,55		75,28	
V	Encargado/a de Obra		182,55		75,28	
VI	Ofic 1ª adtvo		182,55		75,28	
VII	Capataz		182,55		75,28	
VIII	Ofic 2ª adtvo, Oficial 1ª		182,55		75,28	
IX	Aux Adtvo, Oficial 2ª		182,55		75,28	

<b>PLUS CONVENIO</b>		VALENCIA	MADRID	CÁCERES	NAVARRA	HUESCA
CATEGORIA		A		S		
II	Tit. Superior				638,63	
III	Tit. Medio				536,61	
IV	Encargado/a General				520,97	
V	Encargado/a de Obra				471,47	
VI	Ofic 1ª adtvo				411,2	
VII	Capataz				408,61	
VIII	Ofic 2ª adtvo, Oficial 1ª				411,61	
IX	Aux Adtvo, Oficial 2ª				375,07	

<b>PLUS PENOSIDAD</b>		VALENCIA	MADRID	CÁCERES	NAVARRA	HUESCA
CATEGORIA		A		S		
II	Tit. Superior			238,74		
III	Tit. Medio			220,98		
IV	Encargado/a General			218,11		
V	Encargado/a de Obra			215,31		
VI	Ofic 1ª adtvo			212,6		
VII	Capataz			209,56		
VIII	Ofic 2ª adtvo, Oficial 1ª			206,6		
IX	Aux Adtvo, Oficial 2ª			203,7		

#### 5.9.4.- Factores que inciden en la comparativa salarial.

Para la valoración de la comparativa salarial debemos tener en cuenta:

La diferencia salarial en el rango de personas trabajadoras con mayor antigüedad que se explica porque los salarios que se negociaron en la primera década de los años 2.000 eran sustancialmente mayores a los negociados posteriormente por razón del mercado de trabajo.

La movilidad geográfica a la que tradicionalmente se acogen principalmente hombres dentro de la empresa y que conlleva un beneficio retributivo en concepto de movilidad que incrementa el salario anual frente a otros puestos que en que no resulta posible el desplazamiento por la naturaleza de las labores a desempeñar.

Prácticamente toda la retribución de las personas en plantilla está por encima de las tablas salariales establecidas en los convenios colectivos que resultan de aplicación. Solo en el Grupo 01 /Escala 09 (capataces, oficiales de 1ª y 2ª) se ajustan los salarios a las tablas de los convenios que resultan de aplicación. Es en esta escala donde se aprecia una diferencia positiva entre ambos sexos a favor de la mujer.

También hay que tener en cuenta que a nivel de conciliación laboral solo son mujeres las que han optado por reducirse la jornada por guarda legal para disfrutar de dicha conciliación, situación que también se ve afectada a nivel retributivo.

La segregación horizontal y vertical implantada en el sector en que la empresa desarrolla su actividad dificulta la integración en determinadas categorías profesionales de mujeres cualificadas, infrarrepresentando el número de empleadas en la empresa. Dato sobre el que se va a intentar incidir en las propuestas de mejoras del plan.

#### 5.10.- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

**Rover Infraestructuras** valora los beneficios que para las personas trabajadoras y para la empresa, conlleva la existencia de corresponsabilidad y equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las personales, por ello la empresa facilita en el caso de las maternidades/paternidades que, a quien concierne esta situación, pueda acumular el periodo de maternidad/paternidad al periodos de lactancia y al disfrute de las vacaciones generadas de manera que se pueda alargar lo máximo posible la atención al recién nacido.

- Si analizamos la **jornada laboral y puestos de trabajo en relación con las reducciones de jornada por guarda legal** podemos ver que el número de personas que, estando contratadas a jornada completa se encuentran en situación de reducción de jornada por guarda legal son:

Personas por reducción jornada por guarda legal	Mujer	Total
Tecn. Estudios	1	1
Recepcionista	1	1
Administrativo	2	2
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

En cuanto a la conciliación, **Rover Infraestructuras** valora los beneficios que para la plantilla y para la empresa conlleva la existencia de un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las personales, y fomentará medidas orientadas a facilitar la conciliación de estos dos ámbitos.

Por ello, la jornada flexible que actualmente se disfruta en aquellos centros en los que la coyuntura lo permite facilita esta tarea, pudiendo disponer de un horario abierto durante la jornada para poder atender las necesidades que puedan surgir en el ámbito personal durante la jornada laboral.

A pesar de que la empresa apoya esta medida de conciliación y la pone a disposición a toda la empresa, solo 4 mujeres han optado por ella, no siendo solicitada por ningún hombre en la empresa. **No hay ninguna persona trabajadora que en 2.021 se haya cogido excedencia por guarda legal.**

- En relación con los **descansos de maternidad/paternidad** durante el año dos trabajadores han disfrutado de este permiso retribuido:

		MATERNIDAD PATERNIDAD
		HOMBRES
		2
TOTAL PLANTILLA	95	MUJERES
		0

Con respecto al resto de ausencias y permisos la empresa aplica lo estipulado en el Art. 37 del ET y los artículos correspondientes al apartado de licencias vigentes en cada convenio de aplicación.

Art. 37 E.T.

*“1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.*

*Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.*

*2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.*

*Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.*

*Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.*

*Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.*

*3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

*a) Quince días naturales en caso de matrimonio.*

*b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.*

*c) Un día por traslado del domicilio habitual.*

*d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma*

*legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.*

*Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.*

*En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.*

*e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.*

*f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.*

*4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.*

*Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.*

*La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.*

*Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.*

*5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.*

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.*

*El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.*

*En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.*

*Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.*

*Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.*

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

*Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por*

la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.”

#### Convenio Construcción

“1.- El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de matrimonio: Quince días naturales. Por matrimonio de familiares de 1er grado: 1 día.

b) Caso de fallecimiento de cónyuge o descendientes de 1er grado: cinco días, de los cuales los dos primeros serán hábiles y el resto naturales, si se produce en la misma provincia en que el trabajador presta sus servicios; y siete días, de los cuales los primeros cuatro serán hábiles y el resto naturales, si el trabajador ha de desplazarse a otra provincia. En caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días, de los cuales los primeros cuatro serán hábiles y el resto naturales, pudiéndose ampliar éstos hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo retribuidos los seis días antes señalados.

c) Nacimiento o adopción de descendiente de 1er grado: tres días si se produce en el ámbito de la provincia y cinco días si es fuera de ella, de los cuales los primeros dos en el primer supuesto, y los primeros cuatro en el segundo, deberán ser hábiles y el resto naturales.

En caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días, de los cuales los primeros cuatro serán hábiles y el resto naturales, pudiéndose ampliar esto hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

d) Fallecimiento de padre o madre, de uno u otro de los cónyuges, nietos, abuelos, hermanos o hermanos políticos: cuatro días, de los cuales los primeros dos serán hábiles y el resto naturales. En caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país

de origen, de seis días, de los cuales los primeros cuatro serán hábiles y el resto naturales, pudiéndose ampliar éstos hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo retribuidos los seis días antes señalados.

e) *Enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: dos días hábiles. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles.*

f) *Para ejercer funciones sindicales, en la forma en que regule, en cada momento, la legislación vigente en la materia.*

g) *Dos días para efectuar el traslado de su domicilio habitual si este se produce en los límites de la provincia y cuatro días si el traslado se efectúa a provincia distinta.*

h) *Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica. En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de esta de la retribución a que tuviera derecho en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.*

i) *Licencia por exámenes. Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.*

j) *Renovación de documentación. Los conductores y maquinistas que precisen, para la realización del trabajo para el que han sido contratados, la renovación de la autorización o licencia administrativa correspondiente, tendrán derecho a tres horas de permiso retribuidas como ordinarias.*

k) *Asistencia a consulta del médico de asistencia primaria o especialista: un máximo de 4 veces al año, con una duración máxima de 3 horas cada una de ellas, debiendo solicitar, siempre que sea posible, permiso el trabajador para acudir a la consulta y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma. En los casos de licencia previstos en los apartados c) y e) dicho periodo podrá ampliarse, si se dan causas objetivas para ello, a una semana más de licencia, no retribuida en este caso.*

2.- *Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.*

3.- *Quienes tengan un descendiente de 1er grado menor de nueve meses, tendrán derecho a disfrutar del permiso de lactancia. Este permiso contempla el derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo sin pérdida alguna de retribución, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, por lo que deberá acreditarse mediante certificación de las empresas que sólo uno de ellos ejerce este derecho.*

4.- *El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución*

proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

*El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor no será incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La empresa arbitrará los medios que estime necesarios en cada caso para comprobar la veracidad del hecho causante que da lugar a la correspondiente licencia.”*

Para facilitar el día a día de las personas trabajadoras, la empresa propone la jornada flexible (en aquellos centros y puestos de trabajo en los que la coyuntura lo permite) para que puedan atender las necesidades que puedan surgir en el ámbito personal durante la jornada laboral.

Se facilita periódicamente a las personas trabajadoras a través de los medios internos de la empresa (News letter, intranet) y por contacto directo con el departamento de personal (consultas por mail, telefónicas o presenciales).

### 5.11.- Infrarrepresentación femenina.

Tal como venimos viendo a lo largo del documento la plantilla de **Rover Infraestructuras** está compuesta por un total de 95 empleados siendo:

		<b>HOMBRES</b>	<b>80</b>	<b>84,21%</b>
<b>TOTAL EMPLEADAS/OS</b>	<b>95</b>			
		<b>MUJERES</b>	<b>15</b>	<b>15,79%</b>

Como vemos la presencia femenina en la empresa representa el 15,79% del total de la plantilla pudiendo encontrar representación en todas las áreas de la empresa (administración, estudios, producción, topografía y prevención, calidad y medio ambiente) pero en la mayoría de los puestos en mucha menor cantidad en correlación con los hombres.

No debemos olvidar que la empresa se encuadra en un sector, el de Construcción, que históricamente ha estado siempre caracterizado por ser uno de los sectores más masculinizados,

ya que tradicionalmente ha sido una actividad relacionada con la fortaleza física y por lo tanto, según la educación recibida, con el hombre. Esta segregación horizontal unida a la vertical ha provocado a lo largo de los años que las mujeres ocuparan principalmente, dentro del sector, los puestos de las áreas administrativas o de estudios, minimizando su presencia en los puestos de producción. También se da la circunstancia que algunas categorías más básicas dentro del sistema de clasificación profesional exigen trabajo físico que tradicionalmente no han venido siendo ocupados por mujeres.

Por otro lado, puesto que la naturaleza de nuestro sector se basa en la adjudicación de obras, y, concretamente, **Rover Infraestructuras** trabaja tanto a nivel nacional como internacional, el perfil de nuestros empleados requiere, en la gran mayoría de los puestos, un alto grado de movilidad geográfica. Esta característica, que se incluye en la mayoría de nuestros procesos de selección, se convierte en una dificultad añadida para la incorporación de mujeres a la plantilla, ya que hemos comprobado en muchos casos que las candidatas rechazan las vacantes ofertadas si llevan implícitas movilizaciones geográficas a corto o medio plazo, convirtiéndose en un hándicap ya que, en muchos casos, la mujer sigue arrastrando el papel conciliador familiar en el momento en el que tiene hijos. Por el contrario, los candidatos masculinos no ven esta necesidad como un problema.

### 5.12.- Prevención del acoso sexual y por razones de sexo.

La empresa dispone de un Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo, que tiene disponible en el sistema de información de la empresa al que todo el personal tiene acceso, ubicado en la unidad de red Aplics, el cual se adjunta al presente plan. Durante el último año solo ha habido una denuncia por una cuestión de esta naturaleza. Activado el protocolo, se archivó, una vez se escuchó la versión de las personas implicadas, no manifestando el empleado intención de continuar adelante con su tramitación.

(Se adjunta al final del documento como Anexo)

### 5.13.- Salud laboral desde la perspectiva de género.

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde las trabajadoras y trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

**Rover Infraestructuras** aboga por:

- Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.
- Asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres.
- Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de las mujeres y de los hombres de la organización.
- Con el fin de garantizar la homogeneidad en los grupos a evaluar, durante el proceso de toma de datos se ha prestado especial atención a contar con la participación de los

trabajadores y trabajadoras en la descripción y recogida de información sobre sus tareas, con el fin de disponer de toda la información que permita comprobarse si hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera. En aquellos casos en los que la distribución de las tareas lo requiera, se han evaluado los puestos de forma independiente para hombres y mujeres, detallando en la descripción de los mismos las diferencias encontradas en la ejecución de las tareas en función del sexo.

- Durante el proceso de evaluación se han tenido en cuenta las posibles exposiciones diferenciadas por razones de género, de forma que en aquellos casos en los que resulte necesario, se ha realizado una diferenciación en la estimación de los riesgos afectados (prestando especial atención a estas necesidades en los riesgos ergonómicos, psicosociales y químicos).
- Se dispone del listado de puestos exentos de riesgo para la maternidad, que determina los puestos en los que no va a ser necesario realizar la evaluación adicional



EVALUACIÓN DE RIESGOS / MARIA ROSA RUIZ VERCHER / Doc Id: 1 - 24.061 - 20221121131701

ROVER INFRAESTRUCTURAS S.A. CALLE BOTANICO CABANILLES 28 46010 VALENCIA VALENCIA

Concierto: 109705

LIMITACIONES PARA PERSONAL SENSIBLE EN TODOS LOS PUESTOS EVALUADOS

PUESTO DE TRABAJO	EMBARAZADAS/LACTANCIA*		MENORES DE EDAD	PERSONAL CON DISPOSITIVOS MÉDICOS IMPLANTADOS	
	Puede influir negativamente	Puede haber riesgo de exposición	Prohibido	Puede influir negativamente	Puede haber riesgo de exposición
ADMINISTRACIÓN	SI	NP	SI	NO	NP
BOTÁNICO CABANILLES, 28	NO	NP	NO	NO	NP
CAMPA	SI	NP	SI	NO	NP
CONDUCTOR/A	SI	NP	SI	NO	NP
DIRECCIÓN	SI	NP	SI	NO	NP
ENCARGADO/A, CAPATAZ	SI	NO	SI	SI	NP
ESTRUCTURISTA	SI	NO	SI	SI	NP
OCHANDIANO, 18	NO	NP	NO	NO	NP
PERSONAL DE ALMACÉN	SI	NO	SI	SI	NP
PERSONAL DE ESTUDIOS	SI	NO	SI	NO	NP
PERSONAL DE GRÚA TORRE	SI	NP	SI	NO	NP
PERSONAL DE LIMPIEZA	SI	NP	SI	NO	NP
PERSONAL DE MAQUINARIA PESADA DE VIA	SI	NO	SI	NO	NP
PERSONAL DE OBRA FERROVIARIA	SI	NO	SI	NO	NP
PERSONAL DE OBRA MARÍTIMA	SI	NO	SI	SI	NP
PERSONAL DE OBRAS DE CONSTRUCCIÓN	SI	NO	SI	SI	NP
PERSONAL DE VIGILANCIA	SI	NP	SI	NO	NP
PERSONAL INTERMEDIO Y TÉCNICO	SI	NO	SI	NO	NP

\* Los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia natural serán aquellos que muestren NO en la primera columna, relativa a si puede influir negativamente y NP (no procede) en la columna correspondiente a si puede existir riesgo de exposición.

- Los centros de trabajo cuentan con cuartos de baño y vestuarios de ambos sexos.
- Los EPIS, (botas, chalecos, Epis, prendas de abrigo) es igual para ambos sexos.

- La empresa garantiza la aplicación del art. 26 de la Ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales en relación con la protección de la maternidad y lactancia, facilitando alargar el periodo de descanso según lo comentado en el apartado 6 (**Derechos de conciliación**).

#### 5.14.- Comunicación igualitaria y no sexista.

A través de las nuevas tecnologías y las RRSS tenemos la posibilidad de difundir nuestra marca y de estar en continuo contacto con nuestro personal. Aprovechamos esta oportunidad para crear una comunidad basada en el autoconocimiento, que sea capaz de transmitir nuestros valores, experiencia y éxitos en el sector.

<https://www.rovergrupo.com/es/infraestructuras>



A mayores, con nuestra Newsletter interna comunicamos contenidos relevantes de nuestra empresa, las noticias más importantes de **Rover Infraestructuras**, su expansión geográfica y las iniciativas profesionales en cada país.

Las actuaciones y decisiones de **Rover Infraestructuras** se realizarán bajo el principio de la transparencia, transmitiendo una información veraz, completa y que expresa adecuadamente sus actividades y su estrategia de negocio. La transparencia en la información es un principio básico que rige en la actuación de los profesionales de **Rover Infraestructuras**.

Las imágenes con las que transmitimos nuestra información son imágenes neutras, que muestran las obras que tenemos en marcha o bien que han finalizado pero que suponen un logro personal para nuestra compañía, de las que queremos que nuestros empleados se sientan participes, orgullosos y orgullosas. Huimos de sexualizar la imagen de la empresa evitando encuadrarnos en un perfil masculinizado.





Las plataformas que hoy en día tenemos también nos sirven para dar a conocer los puestos vacantes que tenemos y las utilizamos como motores de búsqueda de nuevos candidatos y candidatas que quieran formar parte de nuestros proyectos de manera completamente activa.

Estas búsquedas están enfocadas a personas de ambos sexos que cumplan con el perfil educacional y profesional que la empresa necesita para hacer posible nuestras metas.

- Jefe/a de topografía Ámbito Nacional**  
 Rover Grupo  
 Madrid, Comunidad de Madrid, España (Presencial)

1 contacto

Promocionado [in](#) Solicitud sencilla
- Jefe/a de Oficina Técnica Ferrocarril**  
 Rover Grupo  
 Huesca, Aragón, España (Presencial)

1 contacto

Promocionado [in](#) Solicitud sencilla
- Jefe/a de Oficina Técnica**  
 Rover Grupo  
 Sabiñánigo, Aragón, España (Presencial)

1 contacto

Promocionado [in](#) Solicitud sencilla
- Jefe/a de PRL Orihuela**  
 Rover Grupo  
 Orihuela, Comunidad Valenciana / Comunitat Valenciana, España (Presencial)

1 contacto

Promocionado [in](#) Solicitud sencilla
- Ingeniero/a Jr. Seguridad y Salud**  
 Rover Grupo  
 Madrid, Comunidad de Madrid, España (Presencial)

1 contacto

Hace 18 horas [in](#) Solicitud sencilla
- Community Manager: Comunicación Y Diseño Gráfico**  
 Rover Grupo  
 Madrid, Comunidad de Madrid, España (Presencial)

1 contacto

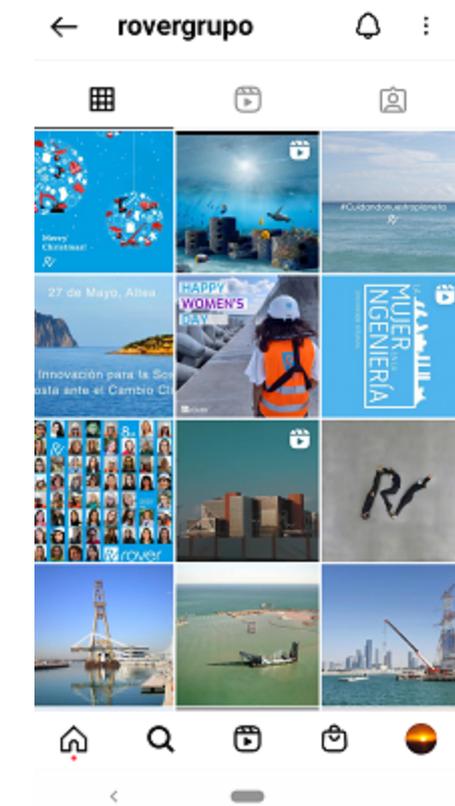

ES | EN | SE | PL 

<p><b>Junior Civil Engineer</b></p> <hr/> <p>Valencia</p>	<p><b>Técnico/a PRL</b></p> <hr/> <p>Valencia</p>	<p><b>Jefe/a de Topografía</b></p> <hr/> <p>Ourense</p>	<p><b>ADMINISTRATIVO/A OBRA</b></p> <hr/> <p>MADRID</p>
<p><b>ENCARGADO/A DE OBRA</b></p> <hr/> <p>ALICANTE</p>	<p><b>JEFE/A OFICINA TÉCNICA (VÍAS)</b></p> <hr/> <p>ZARAGOZA</p>	<p><b>JEFE/A PRODUCCIÓN (VÍAS)</b></p> <hr/> <p>ZARAGOZA</p>	<p><b>JEFE/A PRODUCCIÓN (EDIFICACIÓN)</b></p> <hr/> <p>ALICANTE</p>
<p><b>JEFE/A OBRA EDIFICACIÓN</b></p> <hr/> <p>ALICANTE</p>	<p><b>TÉCNICO/A MECÁNICO EN MAQUINARIA</b></p> <hr/> <p>Alicante, Valencia o Albacete</p>	<p><b>Programador/ra Junior</b></p> <hr/> <p>Valencia</p>	<p><b>Técnico/a Help Desk</b></p> <hr/> <p>Valencia</p>

[Newsletter](#)

Así como en Instagram donde difundimos nuestros avances y nuestras motivaciones, intentando dar visibilidad al sector femenino dentro de la organización con la intención de que, año a año, podamos reducir y hasta eliminar la brecha salarial que durante tantos años ha marcado nuestro sector.

---



### 5.15.- Violencia de género.

**Rover Infraestructuras** condena cualquier acto relacionado con la violencia de género, rechazando rotundamente este tipo de conducta dentro y fuera de la organización, tanto si es cometido de manera verbal como física, persiguiendo estas conductas y denunciándolas. La empresa cuenta con un protocolo de actuación en esta materia.

Hasta la actualidad la empresa no ha tenido noticias por parte de ninguna empleada que haya sufrido violencia de género.

Se establecerá un protocolo en apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género.

## 6.- Informe diagnóstico

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad ha realizado un diagnóstico de la situación , que incluye el registro retributivo en los términos exigidos por el Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre, con datos de situación de plantilla correspondientes al año 2021, con el objeto de conocer la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa y detectar oportunidades de mejora.

Las conclusiones del Informe de Diagnóstico elaborado por la Comisión negociadora sobre los aspectos de mejora detectados en las áreas de la empresa analizadas, cuyo resumen incluimos en este apartado, han sido el punto de partida para diseñar las medidas de intervención necesarias en la empresa con el propósito de conseguir disminuir y eliminar las posibles desigualdades existentes en busca de la igualdad real.

Según se recoge en el informe, la distribución global de la plantilla de Rover Infraestructuras SA está compuesta por un 84% de hombres y un 16% de mujeres. A pesar de que en la mayoría de las áreas encontramos representación femenina, el estudio realizado de segregación por puestos de trabajo nos arroja una masculinización de la mayoría de los puestos que conforman la plantilla de la empresa.

**Rover Infraestructuras** pertenece al sector de la construcción, el cual se encuentra caracterizado por ser un sector históricamente masculinizado. Cuesta mucho derribar las barreras en la ocupación de determinados puestos de trabajo por mujeres, tales como puestos de mano de obra directa o encargadas y encargados de obra.

A pesar de encontrar representatividad femenina en puestos de trabajo que precisan de estudios superiores siguen siendo bajo el número de mujeres dentro de la empresa que aceptan la movilidad geográfica como parte de su puesto, siendo reticentes en muchos casos a aceptar, ya en la entrevista inicial, la posibilidad de tener que desplazarse geográficamente según las necesidades de la empresa, en muchos de los casos motivado por su situación familiar.

**Rover Infraestructuras** es una empresa que se caracteriza por generar estabilidad laboral en el sector, siendo el contrato indefinido el generalizado en la empresa, buscando afianzar su plantilla (un 76,84% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido).

En cuanto a la edad, hemos podido comprobar como Rover no tiene barreras para contar con la presencia femenina en todos los rangos de edad. La empresa está predispuesta a promover el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral para ambos sexos.

Bien es cierto que, las personas empleadas con mayor antigüedad en la empresa y que a su vez son las que se encuentran en el rango más elevado de edad, en su mayoría son hombres, rasgo que se puede entender si volvemos de nuevo a tomar como referencia el sector en el que nos encontramos, donde la mujer de unos años a esta parte es cuando se está incorporando de una manera activa pero choca con los puestos directivos que en la actualidad se encuentran ocupados por hombres en su mayoría.

Tampoco podemos obviar que, a pesar de que la empresa brinda las mismas facilidades tanto a los hombres como a las mujeres que integran la plantilla para disfrutar de la reducción de jornada por guarda legal, en la actualidad solo se ha solicitado por mujeres. Este es otro punto para promover y fomentar la corresponsabilidad familiar a través del Plan de Igualdad negociado.

En cuanto a los procesos de selección y contratación Rover busca la excelencia en sus candidatas y candidatos, eliminando cualquier sesgo sexista en su reclutamiento y basándose solo en la formación y experiencia necesaria para el correcto desarrollo de su trabajo. Quizás, debido a que el número de candidatos suele ser proporcionalmente más alto que el de candidatas hay mayor probabilidad de que se ocupe el puesto por un hombre antes que por una mujer. Este es uno de los temas donde se debe incidir dando mayor oportunidad a las candidatas frente a los candidatos en igualdad de condiciones.

El sistema de clasificación profesional de Rover Infraestructuras se ajusta a lo establecido en el Convenio Nacional del Sector de Construcción. A nivel retributivo debemos tener en cuenta que, excepto en los niveles inferiores donde se aplica el convenio provincial de referencia, Rover se caracteriza por ofrecer salario por encima de convenio. Este incremento viene justificado por el grado de responsabilidad del puesto, la movilidad geográfica que en la mayoría de las ocasiones le acompaña, la antigüedad en la empresa de la persona trabajadora y el área al que pertenece el puesto.

Los resultados obtenidos del registro retributivo muestran que la mediana de las retribuciones totales EFECTIVAS en la empresa de las personas trabajadoras del sexo masculino son superiores a las del sexo femenino en un 21%. La diferencia en el registro por retribuciones EQUIPARADA es superior al 25% en el dato de promedio e inferior en el dato de mediana. Estos datos responden fundamentalmente a la segregación ocupacional vertical de la plantilla que se produce por la situación de infrarrepresentación femenina en algunos de los niveles, especial hincapié en el nivel de dirección.

En consecuencia se propone como Plan de Actuación la implantación de medidas en el Plan de Igualdad que tengan como objetivo la incorporación de mujeres en todos los niveles donde se encuentren infrarrepresentadas, favoreciendo y potenciando su promoción interna a estas posiciones, así como medidas que garanticen que el ejercicio corresponsable de los derechos

de conciliación de la vida personal, familiar y laborable, mayoritariamente ejercitadas por el personal femenino de la empresa, no dificulten el acceso a la promoción interna.

A pesar de que Rover lleva a cabo de manera no sexista todas las comunicaciones que realiza, tanto a nivel interno a través de los comunicados internos como de las redes sociales a través de las cuales difundimos nuestra marca, no se ha llevado a cabo, de manera interna, formación específica enfocada a una mejor utilización del lenguaje inclusivo y no sexista que favorezca la comunicación diaria.

En materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, Rover Infraestructuras cuenta con un protocolo específico de aplicación general a toda la empresa.

No existen políticas específicas de atención a Víctimas de Violencia de Género. En el entorno profesional interno no se han realizado acciones sistemáticas de revisión del uso del lenguaje sexista.

A continuación, se enumeran las áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer mediante el diagnóstico la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

AMBITOS DE ANALISIS	PROPUESTAS DE MEJORAS
SELECCIÓN Y CONTRATACION	<p>Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles y puestos de la empresa.</p> <p>Reconocer el potencial de las mujeres e integrarlas en la plantilla en todas las áreas y niveles.</p> <p>Evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.</p> <p>Fomentar la participación equilibrada de sexos en todas las áreas y niveles de la organización.</p>
PROMOCIÓN	<p>Favorecer la promoción interna del personal femenino, en particular a los puestos de dirección, en los que se ha detectado infrarrepresentación femenina.</p> <p>Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y facilitar el desarrollo de carrera.</p> <p>Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.</p> <p>Garantizar las mismas oportunidades de promoción a mujeres y hombres.</p>
FORMACIÓN	<p>Facilitar la participación de mujeres y hombres en acciones formativas con actuaciones que permitan el acceso.</p> <p>Favorecer una mejora continua, de las personas trabajadoras, que repercuta en un desarrollo profesional.</p> <p>Impartir formación en igualdad.</p>
RETRIBUCIÓN	<p>Integrar el principio de igualdad retributiva en la política salarial.</p> <p>Eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo.</p> <p>Revisar los criterios y garantizar el mismo salario por un trabajo de igual valor.</p>

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

Favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres y de los hombres disponibles en el mercado trabajo y su pleno aprovechamiento en la organización.

Facilitar la participación de mujeres y hombres en la empresa, en los procesos de promoción, de formación, de desarrollo de carrera, así como en los altos niveles de responsabilidad de la empresa.

Reducir el absentismo y el estrés derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar y, por tanto, optimizar la inversión realizada en personal.

Facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

**SALUD LABORAL**

Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.

Asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres.

La dirección y las personas responsables de la Empresa tienen el compromiso de contribuir a crear un clima que fomente la preocupación por la prevención y la igualdad, transmitiendo la tolerancia cero ante conductas de riesgo o de discriminación.

Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de las mujeres y de los hombres de la organización. Se potenciará que las personas responsables de la prevención en la empresa cuenten con formación en igualdad, que le permita transmitir estos conceptos al resto de la organización.

Incluir contenidos para la información y sensibilización respecto al género en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos de la empresa.

**COMUNICACIÓN**

Asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.

Establecer estrategias de comunicación interna que promuevan el igual acceso a la información por parte de mujeres y hombres.

Eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) de la empresa

**INFRARREPRESENTACIÓN  
FEMENINA**

Fomentar el equilibrio en la plantilla entre hombres y mujeres en todos los grupos profesionales.

Eliminar el estereotipo de género en los puestos.

**VIOLENCIA DE GENERO**

Aprovechar el potencial que suponen las empresas como agentes de concienciación social. Las empresas que se suman a este programa generan alianzas y firman su compromiso mediante un convenio de colaboración a través de dos tipos de actuación: de sensibilización y de inserción sociolaboral.

**PREVENCIÓN DEL ACOSO  
SEXUAL Y POR RAZONES  
DE SEXO**

10.1. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

10.2. Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Una vez realizado el diagnóstico de situación y detectados los aspectos de mejoras, se establecen los objetivos generales, específicos y las concretas acciones del Plan de Igualdad.

## 7.- Objetivos del Plan de Igualdad.

### 7.1.- Objetivos generales

El Plan de Igualdad de Rover Infraestructuras tiene como objetivos generales garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, favorecer la incorporación de las mujeres al puesto de trabajo donde se encuentran infrarrepresentadas y garantizar la igualdad retributiva para alcanzar una igualdad efectiva. Para ello se tienen que llevar a cabo medidas en el acceso a la empresa, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de retribución, la utilización de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en la formación en la empresa, y en los mecanismos de información y comunicación interna.

### 7.2.- Objetivos específicos

Los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el Plan de Igualdad son:

<b>1.-SELECCIÓN Y CONTRATACION</b>	<p>1.1. Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</p> <p>1.2. Garantizar la política de igualdad en los casos de externalización de la selección de personal</p> <p>1.3. Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.</p>
<b>2.-PROMOCIÓN</b>	<p>2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparente.</p> <p>2.2. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa con el objetivo de mejorar la ratio de mujeres en posiciones de responsabilidad.</p>
<b>3.-FORMACIÓN</b>	<p>3.1. Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad</p> <p>3.2. Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.</p>
<b>4.- RETRIBUCIÓN</b>	<p>4.1. Asegurar una clasificación profesional sin sesgos de género.</p> <p>4.2. Asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor.</p>
<b>5.-EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>	<p>5.1. Promover la corresponsabilidad familiar fomentando el disfrute de las medidas de conciliación</p>

<p><b>6.-SALUD LABORAL</b></p>	<p>6.1. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de emergencia, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.</p> <p>6.2. Garantizar en todas las áreas de la empresa la protección de las mujeres embarazadas</p>
<p><b>7.-COMUNICACIÓN</b></p>	<p>7.1. Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo</p> <p>7.2. Promover un lenguaje corporativo neutro y no discriminatorio que refuerce la inclusión de la igualdad y prevenga el uso de estereotipos sexistas,</p> <p>7.3. Dar difusión al Plan de Igualdad así como al Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en el sistema de información de la empresa</p>
<p><b>8.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b></p>	<p>8.1. Fomentar equilibrio en la plantilla entre hombres y mujeres en todos los grupos profesionales</p> <p>8.2. Eliminar el estereotipo de género en los puestos de trabajo</p>
<p><b>9.-VIOLENCIA DE GENERO</b></p>	<p>9.1. Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género</p> <p>9.2. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.</p>
<p><b>10.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO</b></p>	<p>10.1. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>10.2. Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.</p>

## 8.- Medidas de igualdad

El Plan incluye las siguientes medidas acordadas por áreas de actuación, orientadas a la consecución de los objetivos específicos indicados en el apartado anterior:

1.-Selección y contratación

Ficha de Medida

Área de actuación				Selección y contratación
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
1.1.a	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas	Todas y todos los nuevos candidatos y candidatas que opten a un puesto en la empresa.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas	Responsable de selección. Durante la vigencia del Plan
1.1.b	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas que intervengan en los procesos de selección.	Todo personal que intervenga en los procesos de selección.	Llevar un registro de los cursos impartidos y el personal que lo ha recibido	Dpto. RSC Durante la vigencia del Plan
1.2.a	En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de la empresa haciendo especial hincapié en nuestra política sobre igualdad de oportunidades y valorando la discriminación positiva en los puestos infrarrepresentados por las mujeres	Empresas externas con las que se contacte para posibles procesos de selección	Modelo de comunicación entregado a las consultoras indicando si el puesto está infrarrepresentado.	Responsable de selección. Durante la vigencia del Plan

<p><b>1.2.b</b></p>	<p>En caso de que la empresa externalice algún proceso de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.</p>	<p>Empresas externas con las que se contacte para posibles procesos de selección</p>	<p>Clausula incluida en los contratos firmados con los proveedores de selección de personal</p>	<p>Responsable de selección. Durante la vigencia del Plan</p>
<p><b>1.3.a</b></p>	<p>Fomentar la contratación indefinida en las nuevas incorporaciones potenciando, a igualdad de condiciones, la incorporación de las mujeres a los hombres en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas.</p>	<p>Todas y todos los nuevos candidatos y candidatas que opten a un puesto en la empresa.</p>	<p>Registro nº de contratos y tipo y nº de candidatos y candidatas presentados a las ofertas</p>	<p>Responsable de RRHH . Durante la vigencia del Plan</p>

2.-Promoción

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				Promoción
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
2.1.a	La empresa informará por medio de los canales de información habilitados al efecto, a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.	Trabajadores y trabajadoras de la plantilla que se encuentren contratados temporalmente	Nº de contratos transformados en indefinidos y nº de canales utilizados	Responsable de comunicación. Durante la vigencia del Plan

<b>2.1.b</b>	Formar específicamente en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsable de evaluar candidaturas	Responsables de evaluación de candidaturas	Nº responsables formados y nº de acciones formativas	Dpto. RSC Durante la vigencia del Plan
<b>2.1.c</b>	Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de Rover Infraestructuras con la igualdad de oportunidades	Trabajadores y trabajadoras de la plantilla que opten a una promoción	Incorporar cláusula en todas las ofertas internas y externas	Respons. de selección. Durante la vigencia del Plan
<b>2.2.a</b>	En los centros de trabajo tanto antiguos como de nueva apertura, se incluirá de forma expresa como objetivo en el proceso de promoción la diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada.	Trabajadores y trabajadoras de la plantilla que opten a una promoción	Llevar un registro de los candidatos y candidatas promocionadas. Nº de hombres/nº mujeres	Respons. de departamento. Durante la vigencia del Plan

3.-Formación

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				Formación
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
3.1.a	Realizar formación en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido al personal de la plantilla.	Todo el personal	Llevar un registro de los cursos impartidos y el personal que lo ha recibido segregado por hombres y mujeres.	Dpto. RSC Durante la vigencia del Plan
3.1.b	Difusión del plan de igualdad a toda la plantilla, mediante una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad	Todo el personal	publicación en los medios sociales de la empresa	Dpto. Comunicación. Un mes desde la aprobación del Plan
3.1.c	Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de las medidas del Plan de Igualdad y de sus responsabilidades.	Responsables de áreas	Información por escrito de las responsabilidades adquiridas	Responsable de Igualdad Durante la vigencia del Plan

<p><b>3.2.a</b></p>	<p>Publicar la formación planificada de la empresa a través de los canales de comunicación para que todos los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a ella pudiendo repercutir en su desarrollo profesional</p>	<p>Todo el personal</p>	<p>publicación en los medios sociales de la empresa</p>	<p>Dpto. Comunicación. Durante la vigencia del Plan</p>
<p><b>3.2.b</b></p>	<p>Elaborar un registro de las formaciones que se desarrollen dentro y fuera del horario de trabajo y sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.</p>	<p>Todo el personal</p>	<p>Registro del nº de cursos</p>	<p>Dpto. RSC y Comisión de Seguimiento Durante la vigencia del Plan</p>

4.-Retribución

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				Retribución
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
4.1.a	Realizar un análisis de la estructura salarial con perspectiva de género para, en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de sexo, establecer medidas de acción para corregirlas	Toda la plantilla	Generar informe anual del registro retributivo con perspectiva de género	Departamento de RRHH/Responsable del área afectada Un año desde la firma del Plan
4.1.b	Informar a la Comisión de Seguimiento cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos	Comisión de seguimiento	Generar informe en el momento del cambio	Responsable de RRHH. Durante la vigencia del Plan

<p><b>4.2.a</b></p>	<p>Información a la Representación social de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre la creación de nuevos puestos, así como de las modificaciones en las funciones de los puestos de trabajo existentes,</p>	<p>Comisión de seguimiento</p>	<p>Nº de creaciones y nº de modificaciones y el contenido de estas</p>	<p>Departamento de RRHH/ Durante la vigencia del Plan cuando haya una modificación</p>
<p><b>4.2.b</b></p>	<p>Realizar análisis de las brechas salariales que puedan existir e intentar establecer un plan de corrección</p>	<p>Toda la plantilla</p>	<p>Registro retributivo</p>	<p>Departamento de RRHH/ Durante la vigencia del Plan cuando se audite el registro retributivo</p>

5.-Conciliación de la vida familiar y laboral

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación

Conciliación vida familiar y laboral

Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
5.1.a	Realizar una campaña o acto especial el día internacional de la corresponsabilidad y conciliación (23 Marzo)	Toda la plantilla	La propia campaña o acto.	Responsable de comunicación. Durante la vigencia del Plan
5.1.b	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.	Toda la plantilla	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	Depart. de RRHH/comunicación Durante la vigencia del Plan
5.1.c	Informar a toda la plantilla, especialmente dirigida a los hombres, sobres el ejercicio corresponsable de la vida personal familiar y laboral	Todos los hombres	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a derechos de conciliación.	Depart. de RRHH/comunicación Durante la vigencia del Plan

5.1.d	Elaborar un registro de tipos de permisos solicitados para el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.	Departamento de RRHH	Número de solicitudes/tipo por sexo recibidas y concedidas y/o denegadas	Responsable de RRHH. Durante la vigencia del Plan
5.1.e	Utilizar las nuevas tecnologías de la información (Web-ex, Teams, videoconferencias, etc) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, realizadas preferiblemente en horario laboral.	Toda la plantilla	Canal utilizado y control de dentro o fuera de la jornada laboral	Todos los departamentos Durante la vigencia del Plan
5.1.f	Las reuniones de trabajo se desarrollarán durante la jornada ordinaria, excepto aquellas que se realicen con países que tengan distinto huso horario con España o cuando existan necesidades que así lo requieran	Toda la plantilla	Registro de reuniones y nº de participantes por sexo.	Todos los departamentos Durante la vigencia del Plan
5.1.g	Posibilitar el disfrute las vacaciones tras el permiso antiguo de paternidad/maternidad.	Toda la plantilla	Control con el nº de trabajadoras y trabajadores que se acogen a este derecho	Todos los departamentos Durante la vigencia del Plan

6.-Salud laboral

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				Salud laboral
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
6.1.a	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.	Toda la plantilla	Revisión periódica de los planes y documentos relacionados	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan
6.1.b	Disponer de un protocolo que contemplará: la coordinación con las contratistas y subcontratistas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exento de riesgo.	Departamento prevención	Revisión periódica de los protocolos	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan
6.1.c	Incluir formación tanto para la nueva plantilla como para la existente en materia de lenguaje inclusivo y no sexista.	Personal en obra	Llevar un registro de los cursos impartidos y el personal que lo ha recibido	Dpto. RSC Durante la vigencia del Plan
6.1.d	Garantizar que en todos los centros de trabajo las instalaciones contarán con vestuarios y aseos de ambos sexos con contenedores higiénicos	Toda la plantilla	Evaluación continua de las instalaciones	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan

6.2.a	Mantener la protección del embarazo y la maternidad y lactancia a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.	Departamento prevención	Número de maternidades y número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto. Esta medida se está aplicando ya, aunque requiere darle mayor difusión.	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan
6.2.b	Revisar las evaluaciones de riesgos para incluir la previsión en caso de embarazo o lactancia.	Departamento prevención	Esta medida se está aplicando ya, aunque requiere darle mayor difusión	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan
6.2.c	Revisar y difundir el procedimiento de actuación de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo	Departamento prevención	Esta medida se está aplicando ya, aunque requiere darle mayor difusión	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan

7.-Comunicación

Medidas propuestas:

## Ficha de Medida

### Área de actuación

### Comunicación

Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
7.1.a	Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades	Personal externo a la organización	Comunicaciones realizadas a las empresas colaboradoras y subcontratistas	Departamento de producción Durante la vigencia del Plan
7.1.b	Introducir en las formaciones de la empresa, de forma activa, el tema de la igualdad de oportunidades.	Todos los departamentos		Todos los departamentos Durante la vigencia del Plan
7.1.c	Informar a las personas trabajadoras sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.	Todo el personal de la empresa	Número de personas trabajadoras informadas y a través de qué medios	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan
7.1.d	Facilitar el acceso a esos medios de comunicación	Todo el personal de la empresa	Comunicación medios accesibles a la plantilla	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan
7.2.a	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas, intranet, revistas, publicaciones, Web, cartelería, etc., para que sea neutro.	Departamento de Comunicación	Número de medios revisados y modificaciones realizadas	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan

7.2.b	Formar al personal encargado de los medios de comunicación en el uso del lenguaje no sexista	Departamento de Comunicación	Número de personas formadas sobre el total.	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan
7.3.a	Mejorar la difusión de las medidas contenidas en el plan de igualdad en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo para que sea accesible a todas las personas trabajadoras.	Todo el personal de la empresa	Comunicación medios accesibles a la plantilla	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan
7.3.b	Difundir el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo en el sistema de información de la empresa y medios de comunicación interna.	Departamento de Comunicación	Revisión inclusión en los sistemas de información	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan

### 8.-Infrarrepresentación femenina

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación

				Infrarrepresentación femenina
Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
8.1.a	Fomentar el equilibrio entre el número de candidaturas de hombres y mujeres y, ante igualdad de méritos y capacidades, se promoverá la contratación femenina en los puestos donde la mujer se encuentre infrarrepresentada.	Todas y todos los nuevos candidatos y candidatas que opten a un puesto en la empresa.	Control del nº de curriculums recibidos desglosados por sexo y nº de mujeres contratadas.	Responsable de selección. Durante la vigencia del Plan
8.1.b	En los procesos de selección de altos mandos y directoras/es garantizar, en la medida de lo posible que, al menos el 50% de las candidaturas sean del sexo infrarrepresentado en ese mismo grupo profesional.	Empresas externas con las que se contacte para posibles procesos de selección y/o responsable de selección de la empresa	Control del nº de curriculums finales en el proceso y porcentaje por sexo de candidaturas finales.	Responsable de selección/dirección. Durante la vigencia del Plan
8.2.a	Establecer colaboraciones con centros de formación para incorporar mujeres que quieran ocupar puestos de sectores masculinizados, así como hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.	Centros formativos específicos del sector de la construcción	Registro de número de colaboraciones con centros formativos y descripción de los puestos	Responsable de selección. Durante la vigencia del Plan

## 9.-Violencia de género

Medidas propuestas:

## Ficha de Medida

### Área de actuación

### Violencia de género

Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
9.1.a	Facilitar la adaptación de la jornada o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de la violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de tal situación	Todas las trabajadoras de la empresa afectadas por esta circunstancia	Número de solicitudes recibidas y concedidas	Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan
9.1.b	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva del puesto.	Todo el personal femenino de la empresa afectada por esta circunstancia	Número de solicitudes recibidas y concedidas	Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan
9.1.c	En los casos de traslado de centro de trabajo (movilidad geográfica) que suponga un cambio de residencia de una trabajadora víctima de violencia de género, la Empresa abonará a la trabajadora los gastos de la mudanza.	Todas las trabajadoras de la empresa afectadas por esta circunstancia	Número de ayudas económicas solicitadas y concedidas	Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan

<p><b>9.1.d</b></p>	<p>En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa se compromete a que la mujer víctima de violencia de género pueda permanecer en su centro de trabajo. Una vez que la empresa tenga constancia de la existencia de una resolución judicial mediante la cual se adopten medidas cautelares (alejamiento o cualquier otra medida), la empresa se obliga a trasladar de centro al supuesto agresor o maltratador.</p>	<p>Todas las trabajadoras de la empresa afectadas por esta circunstancia</p>	<p>Número de traslados de centro registrados por esta medida</p>	<p>Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan</p>
<p><b>9.1.e</b></p>	<p>Las faltas de asistencia o puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se entenderán justificadas, sin perjuicio de la obligación de la trabajadora de acreditarlo en el plazo de una semana a la falta de asistencia o ausencia.</p>	<p>Todas las trabajadoras de la empresa afectadas por esta circunstancia</p>	<p>Registro de faltas de asistencia o puntualidad motivados por esta causa</p>	<p>Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan</p>
<p><b>9.1.f</b></p>	<p>Cuando la trabajadora se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por su condición de víctima de violencia de género, y no sea posible recolocarla, la empresa se obliga y compromete a entregar a la trabajadora una carta de recomendación, haciendo constar el periodo trabajado y el trabajo desempeñado.</p>	<p>Todas las trabajadoras de la empresa afectadas por esta circunstancia</p>	<p>Número de finalizaciones de contrato por esta causa y justificación de entrega de carta de recomendación</p>	<p>Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan</p>
<p><b>9.1.g</b></p>	<p>Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el número de casos de mujeres víctimas de violencia de género</p>	<p>Comisión de seguimiento</p>	<p>Registro de la comunicación en el acta de la reunión</p>	<p>Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan</p>

<b>9.2.a</b>	Realizar una campaña o acto especial el día internacional de la violencia de género (25 Noviembre)	Departamento de Comunicación	Registro de canales utilizados	Responsable de comunicación. Durante la vigencia del Plan
<b>9.2.b</b>	Difusión de campañas de sensibilización contra la violencia de género a través de la página web de la empresa, la intranet corporativa, y otros canales de comunicación.	Departamento de Comunicación	Registro de canales utilizados	Responsable de comunicación. Durante la vigencia del Plan
<b>9.2.c</b>	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Departamento de Comunicación	Registro de comunicaciones realizadas	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan
<b>9.2.d</b>	Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo.	Departamento de Comunicación	Registro de comunicaciones realizadas	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan

## 10.- Prevención del acoso sexual y por razones de sexo

Medidas propuestas:

### Ficha de Medida

Área de actuación

Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo Específico	Descripción detallada de la medida	Personas destinatarias	Indicador	Responsable y plazo
10.1.a	Formar a la plantilla sobre los principios de igualdad y uso de lenguaje no sexista en el ambiente de trabajo.	Departamento RRHH	Número de cursos y número de personas que lo reciben	Departamento de RRHH Durante la vigencia del Plan
10.1.b	Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Departamento Prevención	Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas y número de empleados que la reciben.	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan
10.1.c	Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo	Departamento prevención	Esta medida se está aplicando ya, aunque requiere darle mayor difusión	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan
10.2.a	Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre las denuncias de los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Comisión de Seguimiento	Elaboración del informe del nº de procesos y conclusiones	Dpto. RRHH Durante toda la vigencia del Plan

<b>10.2.b</b>	Difundir el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo en el sistema de información de la empresa y medios de comunicación interna.	Departamento de Comunicación	Revisión inclusión en los sistemas de información	Departamento de Comunicación Durante la vigencia del Plan
---------------	--	------------------------------	---	--

## 9.- Aplicación y seguimiento

### 9.1.- Calendario de aplicaciones y responsables

Las medidas definidas en el Plan se aplicarán de acuerdo con el calendario establecido para cada una de ellas en el detalle sobre la medida incluido en el apartado correspondiente y será la persona o personas responsables indicadas en cada una de ellas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas incorporadas en el Plan. Las personas responsables designadas deberán cumplimentar la Ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando los indicadores de seguimiento determinados

### 9.2.- Seguimiento del Plan de Igualdad

#### A) Composición de la Comisión de Seguimiento

A los efectos del seguimiento en la implantación del Plan de igualdad, se constituye una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que tendrá una composición paritaria formada por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de la representación de las personas trabajadoras, concretamente:

- En representación de la empresa:

Susana Garre Lapeña  
José Ignacio García-Nieto Fernández

- En representación de las personas trabajadoras

Por Fica UGT: Yolanda Díaz Sierra  
Por la Federación CCOO del Hábitat: Paloma Vázquez Serra

Serán las representaciones legitimadas firmantes del plan quienes podrán tramitar la baja y/o sustitución de quienes integren la comisión de seguimiento, informando previamente a la comisión de seguimiento de dicha incidencia.

Los suplentes de los miembros de cada una de las representaciones podrán ser designados libremente por cada una de las partes.

En los centros donde se pueda constituir representación unitaria, con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento, se planteará su incorporación a la comisión de seguimiento previo acuerdo de dicha comisión.

#### B) Funciones

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los

responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anejarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

### **C) Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.**

La Comisión acuerda reunirse: anualmente

- De manera ordinaria, una vez al año.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los asuntos. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Para la celebración de las reuniones, se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

## 10.-Evaluación y revisión

### 10.1- Herramientas

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento anual
- Informe de evaluación intermedio y final

### 10.2- Actas

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

### 10.3-Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

### 10.4- Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

## 11.- Calendario de actuaciones

2023

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Juni o	Juli o	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.a												
1.1.b												
1.2.a												
1.2.b												
1.3.a												
2.1.a												
2.1.b												
2.1.c												
2.2.a												
3.1.a												



2024

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Juni o	Juli o	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.a												
1.1.b												
1.2.a												
1.2.b												
1.3.a												
2.1.a												
2.1.b												
2.1.c												
2.2.a												
3.1.a												
3.1.b												
3.1.c												
3.2.a												
3.2.b												
4.1.a												
4.1.b												
4.2.a												
4.2.b												
5.1.a												
5.1.b												
5.1.c												
5.1.d												
5.1.e												
5.1.f												
5.1.g												
6.1.a												
6.1.b												
6.1.c												
6.1.d												
6.2.a												
6.2.b												
6.2.c												
7.1.a												
7.1.b												
7.1.c												
7.1.d												
7.2.a												
7.2.b												
7.3.a												
7.3.b												
8.1.a												
8.1.b												
8.2.a												

9.1.a												
9.1.b												
9.1.c												
9.1.d												
9.1.e												
9.1.f												
9.1.g												
9.2.a												
9.2.b												
9.2.c												
9.2.d												
10.1.a												
10.1.b												
10.1.c												
10.2.a												
10.2.b												

2025

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Juni	Juli	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.a												
1.1.b												
1.2.a												
1.2.b												
1.3.a												
2.1.a												
2.1.b												
2.1.c												
2.2.a												
3.1.a												
3.1.b												
3.1.c												
3.2.a												
3.2.b												
4.1.a												
4.1.b												
4.2.a												
4.2.b												
5.1.a												
5.1.b												
5.1.c												
5.1.d												
5.1.e												
5.1.f												
5.1.g												
6.1.a												



3.1.a													
3.1.b													
3.1.c													
3.2.a													
3.2.b													
4.1.a													
4.1.b													
4.2.a													
4.2.b													
5.1.a													
5.1.b													
5.1.c													
5.1.d													
5.1.e													
5.1.f													
5.1.g													
6.1.a													
6.1.b													
6.1.c													
6.1.d													
6.2.a													
6.2.b													
6.2.c													
7.1.a													
7.1.b													
7.1.c													
7.1.d													
7.2.a													
7.2.b													
7.3.a													
7.3.b													
8.1.a													
8.1.b													
8.2.a													
9.1.a													
9.1.b													
9.1.c													
9.1.d													
9.1.e													
9.1.f													
9.1.g													
9.2.a													
9.2.b													
9.2.c													
9.2.d													
10.1.a													
10.1.b													
10.1.c													
10.2.a													
10.2.b													

2027

OBJETIVO ESPECÍFICO	2027											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Juni o	Juli o	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.1.a												
1.1.b												
1.2.a												
1.2.b												
1.3.a												
2.1.a												
2.1.b												
2.1.c												
2.2.a												
3.1.a												
3.1.b												
3.1.c												
3.2.a												
3.2.b												
4.1.a												
4.1.b												
4.2.a												
4.2.b												
5.1.a												
5.1.b												
5.1.c												
5.1.d												
5.1.e												
5.1.f												
5.1.g												
6.1.a												
6.1.b												
6.1.c												
6.1.d												
6.2.a												
6.2.b												
6.2.c												
7.1.a												
7.1.b												
7.1.c												
7.1.d												
7.2.a												
7.2.b												
7.3.a												
7.3.b												
8.1.a												
8.1.b												

8.2.a													
9.1.a													
9.1.b													
9.1.c													
9.1.d													
9.1.e													
9.1.f													
9.1.g													
9.2.a													
9.2.b													
9.2.c													
9.2.d													
10.1.a													
10.1.b													
10.1.c													
10.2.a													
10.2.b													

## 12.- Procedimiento de modificación

### 12.1-Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

### 12.2- Recursos:

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, formación en materia de igualdad.

### 12.3- Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad, o hasta la disolución de la comisión de seguimiento.

## 12.4- Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las 13:45 horas del día 1

15 de marzo de 2023.

Firma:

Representación de la empresa

Susana Garre Lapeña

Firma:

Representación de las personas trabajadoras

Por Fica UGT:

Yolanda Díaz Sierra

José Ignacio García-Nieto Fernández

Por la Federación CCOO del Hábitat:  
Paloma Vázquez Laserna

-----ANEXO-----

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**

**ÍNDICE**

1. COMPROMISO.
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA COMPAÑÍA.
3. OBJETIVOS.
4. GARANTÍAS.
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
6. VIGENCIA Y REVISIÓN.
7. REGISTRO.
8. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
9. MEDIDAS PREVENTIVAS.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.
12. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.
13. CUESTIONES GENERALES.
14. PROCEDIMIENTOS Y LEGISLACIÓN DE APLICACIÓN COMPLEMENTARIA.

---

## 1. COMPROMISO

**ROVER INFRAESTRUCTURAS, S.A.**, y la representación legal de las personas trabajadoras, conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas y especialmente su dignidad en el ámbito laboral y, teniendo la convicción de que la cultura y valores de la **empresa** están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, se comprometen como partes firmantes a prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, conforme a los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos.

La consideración debida a la dignidad e intimidad, el honor de las personas y la igualdad de trato, se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras se recoge en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo, estos derechos se recogen en el artículo 114.5 del convenio colectivo general del sector de la construcción.

La **empresa** y la representación legal de las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, por lo que asumen el compromiso de dar a conocer el contenido del presente protocolo.

Asimismo, la **empresa** está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso, **la empresa** implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.**

1. **Medidas preventivas**, incluyendo la declaración de principios, la definición del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de

estos tipos de acoso, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo. Así mismo, medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**2. Medidas proactivas o procedimentales** de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

**3. Identificación de medidas reactivas** frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA COMPAÑÍA

La filosofía empresarial de **ROVER INFRAESTRUCTURAS, S.A.**, exige la implantación de un Código de Actuación que oriente y promueva el comportamiento ético de todas las personas trabajadoras de la empresa; en todos los niveles laborales y en general, de todas las personas que de un modo u otro forman parte de nuestra organización. De este modo, se pretende evitar situaciones impropias que dificulten el día a día en nuestra empresa y que pueden derivar en conductas propias de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetando su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, como los derivados de las conductas violentas y de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, **la empresa** se compromete a garantizar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- **La empresa** velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa, cualesquiera que sea su forma de contratación laboral. También, resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa. Así, la

obligación de respetar lo dispuesto en el presente protocolo, se hará constar en los contratos suscritos con empresas colaboradoras, para que éstas den a conocer el texto entre el personal destinatario que desempeñe tareas en las instalaciones.

- **La empresa** fomentará y mantendrá un entorno laboral digno y libre de violencias por razón de sexo, comprometiéndose a promover la sensibilización, a través del desarrollo de acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, y la detección temprana de estas situaciones.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que detallamos más adelante

### 3. OBJETIVOS

- Garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.
- Prevenir y detectar situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Actuar y dar respuesta frente a posibles casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

### 4. GARANTIAS

El presente protocolo se debe ajustar a las siguientes garantías:

- **Confidencialidad, sigilo y anonimato:** todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.  
A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos alfanuméricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.
- **Protección de datos:** los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y por el Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/ CE.
- **Diligencia y celeridad:** el procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.

- **Respeto y protección a las personas:** se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- **Imparcialidad:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Garantías frente a la victimización secundaria:** se proporcionará la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y planteando las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatar que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- **Respeto a los derechos de las partes:** la investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso. Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- **Prohibición de represalias y garantía de indemnidad:** se garantizará, que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas, y no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia sobre su persona, su familia o sobre sus bienes, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Salv guarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral:** se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales y retribuciones de la persona denunciante.
- **Tutela judicial efectiva:** la utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. En cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre un caso se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

## 5. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten su servicio en **ROVER INFRAESTRUCTURAS** sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica. También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral,

prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

Este protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. De esta forma, consideraremos lugar o espacio de trabajo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares de paso y donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén o no relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual, ciberacoso, acoso digital, etc).
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- g) en cualesquiera otros.

La aplicación del protocolo en el caso de que no exista una vinculación laboral con las personas implicadas o afectadas por la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo se orientará hacia la colaboración, comunicación y coordinación en la aplicación de medidas entre protocolos y empresas externas prestadoras de servicios con el objetivo de que cada una aplique y ejecute el respectivo procedimiento y tome las medidas preventivas y correctoras oportunas.

## **6. VIGENCIA Y REVISIÓN**

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de la empresa (En defecto de plan de igualdad, se indicará el periodo de duración acordado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera; no debe ser superior a cuatro años). Realizando una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

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

## 7. REGISTRO

Tanto si la elaboración del protocolo se enmarca o no en la negociación del plan de igualdad, se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

## 8. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

### 8.1 ACOSO SEXUAL

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento.

Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual. El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que puedan ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas a través de escritos, gestos o palabras que se puedan considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

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

### 8.1.1 TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

- **Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual**

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- **Acoso sexual ambiental**

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

### 8.1.2 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

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

## 8.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo. Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

### 8.2.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo de la persona.

### 8.3 DIFERENCIA ENTRE DENUNCIA NO PROBADA Y DENUNCIA FALSA.

- **Denuncia no probada:** es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o que no se puede probar el acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral.
- **Denuncia falsa:** es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello pueden tener consecuencias disciplinarias. De todas formas, es importante destacar que son **prácticamente inexistentes**.

## 9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa proporcionará:

- **Información y Sensibilización**

La empresa realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la empresa. Además, estará colgado en la web de la empresa (<https://www.rovergrupo.com/es/etica>) y/o en la intranet.

- **Formación**

La empresa se compromete a impartir la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

## **10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES**

### **10.1 COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Se constituirá la Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, siendo el órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de **ROVER INFRAESTRUCTURAS, S.A.**, y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de **ROVER INFRAESTRUCTURAS, S.A.**:
- Por parte de la representación social:

Podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las personas representadas en la Comisión Instructora, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia y formación en materia prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

La Comisión Instructora designará una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a una persona de entre las representantes en la Comisión Instructora para la instrucción de cada caso.

Los gastos y recursos necesarios para garantizar el buen funcionamiento de la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

### **10.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA.**

#### **A) FASE I. Queja/ Denuncia:**

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, podrá formular queja o denuncia necesariamente por escrito ante Comisión Instructora de **ROVER INFRAESTRUCTURAS, S.A.**, (que será la única receptora de la totalidad de los casos) a través de correo electrónico dirigido a la dirección [canaletico@rovergrupo.com](mailto:canaletico@rovergrupo.com)

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores si la hubiera y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza, debiendo identificarse obligatoriamente. Una vez identificadas las partes, se asignará un código alfanumérico a cada una de ellas para garantizar el anonimato y la confidencialidad.

Contenido de la denuncia con documento anexo:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

## **B) FASE II. Investigación:**

La Comisión Instructora de **ROVER INFRAESTRUCTURAS, S.A.**, acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia, y procederá a su tramitación de conformidad con el procedimiento previsto en el presente documento. En lo que no esté expresamente regulado, resultará de aplicación el Epígrafe 3 “Sistema de respuesta: protocolos de respuesta”, del Manual de prevención y respuesta ante delitos que forma parte del Sistema Corporativo de Ética y Cumplimiento de **ROVER GRUPO**, con las especialidades previstas en el presente protocolo.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

La persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal con la persona instructora designada por la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración.

Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas se citará a la presunta víctima para tomar también su declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados.

Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso el equipo instructor en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, será tratada con carácter reservado y será confidencial, excepto en el caso de que deba ser utilizada por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer **MEDIDAS CAUTELARES** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas y documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia en las actas que formarán parte del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración máxima estimada de esta fase de investigación será de 15 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

### C) FASE III. Resolución:

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo para la emisión de dicho informe no podrá exceder de los 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

## **11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA**

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas de manera inmediata en el plazo máximo de 48 horas, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

La empresa adoptará las medidas reactivas de restitución necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

## **12. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.**

La Dirección de la empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves, frente al trabajador que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

En consecuencia, se deja constancia de que el incumplimiento de las normas del presente Código constituye una violación de las obligaciones de los Directivos y empleados.

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.

### **13. CUESTIONES GENERALES.**

#### **Deber de sigilo.**

Toda persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento.

#### **Protección del derecho a la intimidad.**

Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que hayan formado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

#### **Divulgación del Protocolo contra el Acoso.**

La Dirección de la empresa se compromete a que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente Protocolo y Código de Actuación. A tal efecto, su entrada en vigor se anunciará por correo electrónico, quedando, asimismo, disponible en la Intranet de la Compañía.

En cualquier caso, es responsabilidad de cada empleado, con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

### **14. PROCEDIMIENTOS Y LEGISLACIÓN DE APLICACIÓN COMPLEMENTARIA.**

En todo lo no regulado en el presente protocolo resultará de aplicación el Sistema Corporativo de Ética y Cumplimiento del Grupo Rover

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

**PROCEDIMIENTO:**

La duración total del procedimiento no debe superar los 27 días hábiles

