

II PLAN DE IGUALDAD



FUNDACIÓN GERÓN



INDICE

1. Introducción

2. Diagnóstico de situación

3. Contenido legal

4. Medidas

5. Anexos



Introducción



Tras el primer plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de Fundación Gerón, con una vigencia de 2014-2018, nos embarcamos en un ambicioso proyecto con una comisión de estudio y trabajo que durante el primer semestre del año 2019 ha llevado a cabo cuantas acciones han sido necesarias para culminar con un plan cuya vigencia será desde 1 de julio de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023, no obstante, dicho plan se considera como un plan vivo y por tanto no permanecerá estático durante toda su vigencia, dotando a todos los componentes de la negociación del mismo en cada uno de los centros de Fundación Gerón, de un canal de comunicación con la dirección de la Fundación para plantear cuantas acciones sean necesarias para actualizarlo y mejorarlo.

Para la negociación de este 2º Plan de Igualdad y como claro ejemplo de transparencia se han designado representantes de todos los centros de trabajo, reconociéndose entre sí la legitimidad suficiente para representar a la entidad en igualdad de condiciones.

Tras la aportación de todas las partes se han establecido una serie de medidas para conseguir un mejor aún trato e igualdad efectiva entre mujeres y hombres, algunas de las cuales serán llevadas a cabo de forma inminente, otras sin embargo se alcanzarán durante el periodo de vigencia.



De los datos aportados a todos los representantes y tras el estudio pormenorizado se han obtenido las siguientes conclusiones:

Es imprescindible formar a las personas que intervienen en la selección del personal para evitar sesgos de género y facilitar la valoración objetiva de las personas candidatas.

Sensibilización en igualdad de oportunidades a la plantilla, que facilite la incorporación de trabajadores y trabajadoras en puestos y tareas realizados tradicionalmente por unos u otros sexos.

Ofrecer formación específica a trabajadoras destinadas en aquellos puestos en los que es necesario aumentar la presencia de éstas (mantenimiento, conductor...). de esta forma se aumentará el valor de estas personas en la empresa y atraerán a otras

Ofrecer formación específica a las trabajadoras, (Gerocultora, limpieza/lavandería, cocina...), para aquellos puestos en los que es necesario aumentar la presencia de éstas.

Sensibilizar y promover la conciliación de la vida laboral y familiar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa haciéndoles conocedores de la ley de igualdad con campañas, charlas, folletos....

Garantizar el acceso de toda la plantilla a las medidas de conciliación.

Con este Plan de Igualdad, entrará en funcionamiento un procedimiento de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

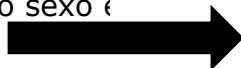
Cualquier persona que sienta acoso laboral por denegación de solicitudes en aras de conciliar su vida laboral, familiar y personal, podrá hacer uso del mismo a fin de corregir situaciones discriminatorias

Por último, cabe destacar que, del análisis del diagnóstico, existe diferenciación notable en relación a los turnos fijos & rotatorios, ya que el 45% de los hombres tienen turnos fijos frente al 25% de mujeres.

En este sentido destacar que la categoría de "mantenimiento/conductor" está ocupada por hombres en un 78% siendo una categoría que no suele entrar

en rotaciones, es por ello que se produce esta desviación tan significativa, pero controlada y no debida a situaciones de discriminación.

Siguiendo con el nuevo procedimiento se optará por mujeres para el puesto si haya dos candidatas de distinto sexo €



3.1 Proceso de selección en igualdad de condiciones

Se anexa procedimiento selección de personal con perspectiva de género

Se atiende a la propuesta formulada por los trabajadores y trabajadoras, es por ello que se va a dotar de formación en materia de igualdad de género a los trabajadores designados para llevar a cabo la selección de personal.

Destacar que, en caso de igualdad de condiciones entre dos candidatos de distinto sexo, se optará por el candidato del sexo menos representado.

3.2 Clasificación profesional

Debido a que existe una clasificación en el propio Convenio Colectivo de aplicación, esta se ha mejorado en la firma del VII Convenio Marco publicado el 29/03/19, por lo que consideramos que con el cumplimiento del mismo no hay más acciones que llevar a cabo.

3.3 Formación

Anualmente se elabora y aprueba por la representación de los trabajadores un plan formativo para toda la Fundación.

Atendiendo a las propuestas de los trabajadores y trabajadoras, a partir del próximo plan se incluirán campañas de difusión de información en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal

Además, se considerarán todas aquellas propuestas de formación en categorías infrarrepresentadas tanto por mujeres como hombres, dándole prioridad al personal del sexo menos representado

3.4 Promoción profesional

La promoción en el empleo, se va a regir por los mismos criterios que el descrito en el proceso de selección con perspectiva de género.

No obstante destacar que en lo que se refiere a la provisión de vacantes y más allá del marco legal que regula el convenio en el artículo 22, la empresa podrá hacer partícipe a los trabajadores y trabajadoras, dando la posibilidad de incluir criterios de baremación a través de la negociación que se lleve a cabo en cada uno de los casos.

Del mismo modo todo el personal será tratado con criterios de igualdad en lo que a promociones por mejoras de contrato se refiere, (turnos y porcentajes de jornada). Para lo que Fundación Gerón actuará con total transparencia y dará publicidad a cuantas mejoras de contrato puedan producirse, para que cualquier persona pueda optar a ellas, considerándose únicamente criterios objetivos para la elección de la mejor candidatura.

3.5 Condiciones de Trabajo

En relación a este punto debemos basarnos en los estudios psicosociales y ergonómicos realizados en todos los centros de trabajo.

En este sentido no se han hallado evidencias de que se produzcan desigualdades en la carga de trabajo entre mujeres y hombres.

Turnos de trabajo; la actividad que desarrollamos requiere una atención permanente a nuestros mayores, es por eso que el personal se haya sometido a cuadrantes con turnos de trabajo rotatorios o fijos. En este sentido Fundación Gerón se compromete a atender y estudiar a través de la Dirección de cada centro, cuantas propuestas sean entregadas en lo que se refiere a la racionalización de las cuadrantes de trabajo.

Hay un mayor porcentaje de hombres con turnos fijos que en el caso de las mujeres, esto es debido a que la categoría de mantenimiento conductor está mayoritariamente cubierta por hombres, al ser una categoría no sometida a turnos produce esa desviación que en ningún caso se debe a motivos discriminatorios

Personas a tiempo parcial; al estar sometidos a una ley que regula el personal, así como una atención de 24 horas al día, es inevitable que, y debido a que la carga de trabajo, haya personas contratadas a tiempo parcial.

Al igual que con los turnos de trabajo, Fundación Gerón se compromete a ir mejorando las jornadas de los tiempos parciales, a medida que vayan quedando vacantes libres. Cualquier trabajador o trabajadora podrá solicitar la mejora de contrato, considerándose únicamente criterios objetivos para la elección de la mejor candidatura

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

En relación a este apartado, cabe destacar que no sólo se cumple rigurosamente con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación, sino que la empresa ha buscado fórmulas para poner a disposición de todo el personal para ir más allá de lo legalmente establecido.

Se enumeran a continuación las medidas adicionales que la empresa ha puesto a disposición de todos sus trabajadores y trabajadoras a fin de que puedan conciliar su vida laboral, familiar, personal y personal:

Planes de comunicación interna, formación continua, mejoras de flexibilidad laboral, asesoramiento, mismas posibilidades para las personas en reducción de jornada en cuanto a promociones y reducción de jornada, aunque no sea para el cuidado de hijos o familiares.

Cabe destacar que hasta la fecha nunca se ha denegado ninguna medida o fórmula propuesta por los trabajadores a no ser que vaya en claro perjuicio de la empresa o se produzcan situaciones de desigualdad respecto a otros trabajadores y trabajadoras

3.7. Infrarrepresentación femenina

Con los datos aportados en el estudio de situación, nos encontramos en un sector y en una empresa con una clara representación femenina.

Hay más mujeres a nivel general

Hay más mujeres con funciones de responsabilidad o de confianza

Hay más mujeres a nivel directivo

Si bien es cierto que hay algunas categorías infrarrepresentadas a nivel femenino, en concreto la de MANTENIMIENTO.

Para paliar la situación en esta y otras categorías donde haya infrarrepresentación se aplicará el proceso de selección con perspectiva de género, en el que en igualdad de condiciones se optará por el género menos representado en la empresa

3.8. Retribuciones

Siguiendo una estricta política en materia de igualdad salarial, todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa se rigen por lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y demás normas concordantes

Hay personas que, por el tamaño del centro de trabajo donde prestan servicios, se le asigna funciones adicionales, implicando una mayor responsabilidad con un incremento lógico de las retribuciones, en concreto 11 mujeres y 4 hombres, proporción similar al total de mujeres y en hombre en relación al total de la plantilla

Hay personas subrogadas que mantienen su condición ad personan.

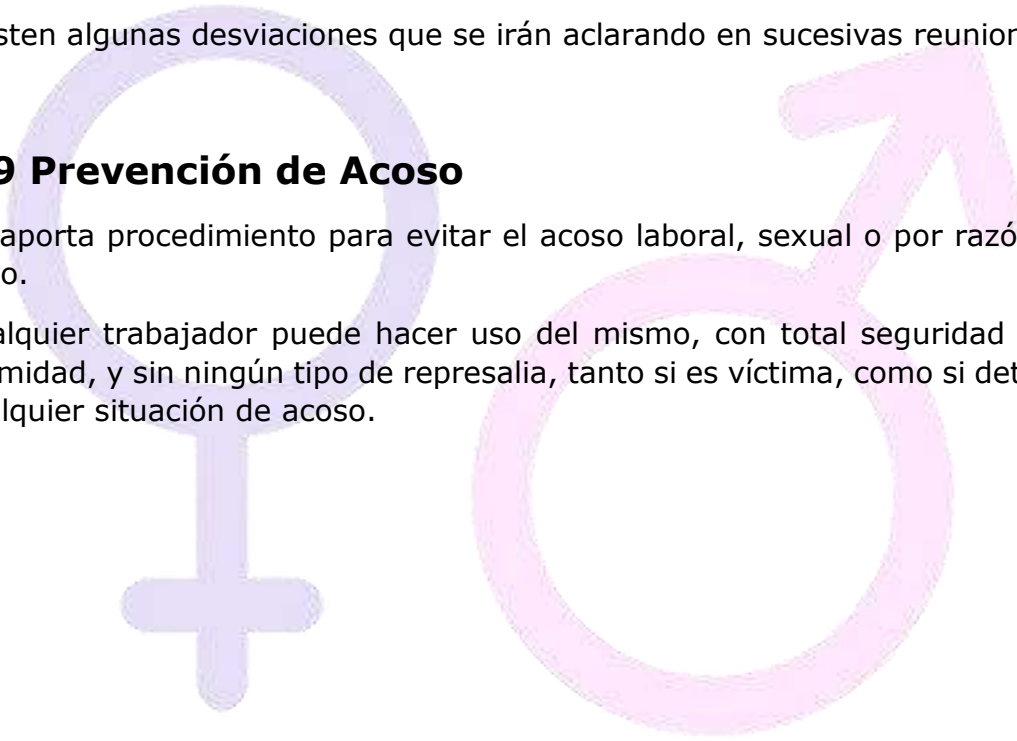
Tras la auditoria interna de salarios no hay motivos ni indicios de que se estén produciendo desigualdades entre los salarios de mujeres y hombres.

Existen algunas desviaciones que se irán aclarando en sucesivas reuniones

3.9 Prevención de Acoso

Se aporta procedimiento para evitar el acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Cualquier trabajador puede hacer uso del mismo, con total seguridad a su intimidad, y sin ningún tipo de represalia, tanto si es víctima, como si detecta cualquier situación de acoso.





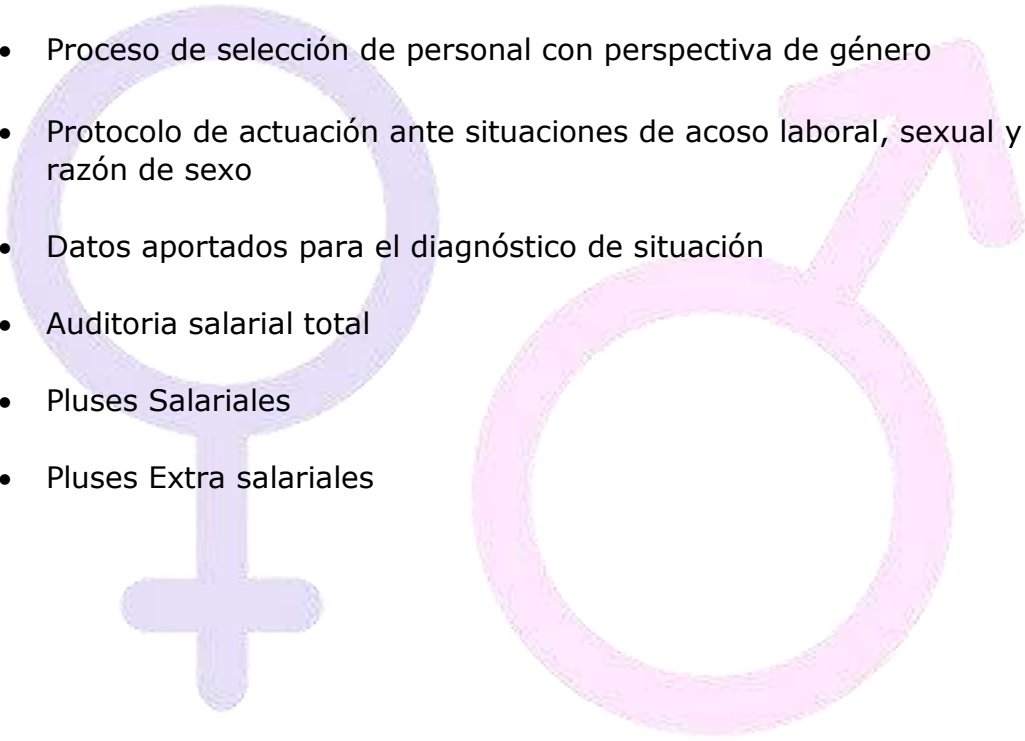
MEDIDAS A IMPLANTAR

- Se constituye de manera permanente el Comité de Igualdad en el que cada uno de los trabajadores que han participado en la negociación del Plan de Igualdad, tendrán las funciones de interlocutores de cada uno de los trabajadores de sus respectivos centros, podrán comunicar a sus respectivas direcciones de centros cuantas medidas adicionales consideren aportar de forma continua y permanente, de manera que se negocien con el objetivo de poder incluirlas en las sucesivas revisiones del Plan de Igualdad. Del mismo modo harán seguimiento de las medidas a implantar, para velar por el cumplimiento.
- Formar a las personas que llevan a cabo procesos de selección de personal en perspectiva de género
- Campañas de sensibilización para facilitar el acceso a puestos que vienen siendo realizados tradicionalmente por un único sexo, así como formación específica
- Campañas de información de medidas destinadas a promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Garantizar el acceso a toda la plantilla a las medidas de conciliación
- Garantizar el acceso y la promoción profesional sin discriminación por sexo, priorizando el menos representado en caso de igualdad del resto de condiciones
- Vigilancia sobre cualquier tipo de acoso.



ANEXOS

- Proceso de selección de personal con perspectiva de género
- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo
- Datos aportados para el diagnóstico de situación
- Auditoria salarial total
- Pluses Salariales
- Pluses Extra salariales



NEGOCIADORES PLAN DE IGUALDAD

CENTRO	NOMBRE	
ALMOROX	ESCUDERO FERNADEZ SONIA	UGT
ARCHIDONA	TOLEDO ROJAS,ARANTXA	CCOO
ARCHIDONA	TAPIADOR TORRES, ALMA	CSIF
CANDELARIA	AINARA RAMOS	CCOO
CANDELARIA	MARIA DESIRÉ PÉREZ	INDEPENDIENTE
CEUTA	CARMEN RECIO FERMÍN	CCOO
CEUTA	BLANCO BATISTA, M ^a CARMEN	UGT
CONIL	PAULA SAENZ VERA	CCOO
LA GUARDIA	M ^o ISABEL LARGO GUZMAN	UGT
LEBRIJA	ALMUDENA ROMERO CORDERO	UGT
MAIRENA	GUTIERREZ CARRION M ^a ROSARIO	C.C.O.O
RESIDENCIA GERÓN	LIDIA MORERA RUIZ	NO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES
SAD MAIRENA	CRISTINA FIGUEROA MORENO	CSIF
SAN PABLO	ISABEL GÓMEZ CAMINO	NO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES
SAN JUAN DE DIOS	HUERTA MUÑOZ, MIGUEL	CC.OO.
SAN JUAN DE LA PALMA	LOURDES BAÑOS CAMERO	NO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES
TARIFA	INES GUERRERO ROJAS	CCOO
ZAYAS	ANA SONIA IGLESIAS MELGUIZO	UGT
SEDE	DANIEL DURÁN	NO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES
SEDE	ALEJANDRO FERIA	NO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

FICHA DE PROCEDIMIENTO [PRH-01] PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



FUNDACIÓN GERÓN

Información del documento

Version 1

Modificaciones

FECHA: 15/09/2020

DESCRIPCIÓN/MODIFICACIONES: Se modifica la referencia a las normas ISO, y UNE eliminando la versión de las mismas.

VIGENCIA: 14/09/2023

FECHA PREVISTA DE REVISIÓN: 14/09/2021

Circuito: REVISION -APROBACION

REVISION DOCUMENTO PREVIO A LA APROBACION

Realizado por Cecilia Diaz el día 2020-09-18

APROBACIÓN

Realizado por Celia Salina el día 2020-09-18

Índice

- Objeto y alcance
- Legislación aplicable
- Definiciones
- Desarrollo
- Formatos
- Registros y archivo

Objeto y alcance

El objeto de este procedimiento es describir el sistema establecido para desarrollar el proceso de selección de personal con perspectiva de género.

Este procedimiento se aplica a toda la empresa y se comunica a todos los Responsables de Centros y Departamentos.

Legislación aplicable

Norma UNE-EN-ISO 9001.

Norma UNE 158101.

Norma UNE 158301.

Norma UNE-EN ISO 14001.

Norma UNE-EN ISO 22000.

Definiciones

DEFINICIONES:

NO APLICA

RESPONSABILIDADES:

DIRECTOR DE RRHH

- Responsable del cumplimiento del presente documento.

DIRECCIÓN DEL CENTRO Y/O DEPARTAMENTO

- Responsable del cumplimiento del presente documento si procede.

Desarrollo

Una vez surge la necesidad de cubrir un puesto de trabajo sea o no de nueva creación se pondrá en marcha la publicación, bien por la propia Dirección del centro o directamente la Dirección de RRHH de la Fundación.

En el caso de la dirección de los centros, se hará a través de los servicios públicos de empleo o a través de agentes de intermediación laboral. En el caso de la dirección de RRHH, directamente a través de algún portal web. Para ello se debe complementar la “ficha de selección”. R-PRH-01-01

No se usará un lenguaje sexista y no se pedirá información personal subjetiva, sólo titulación exigida, experiencia y habilidades; del mismo modo cuando la titulación no sea un requisito fundamental se le dará el mismo valor a los candidatos que hayan adquirido los conocimientos y habilidades por medio de la experiencia.

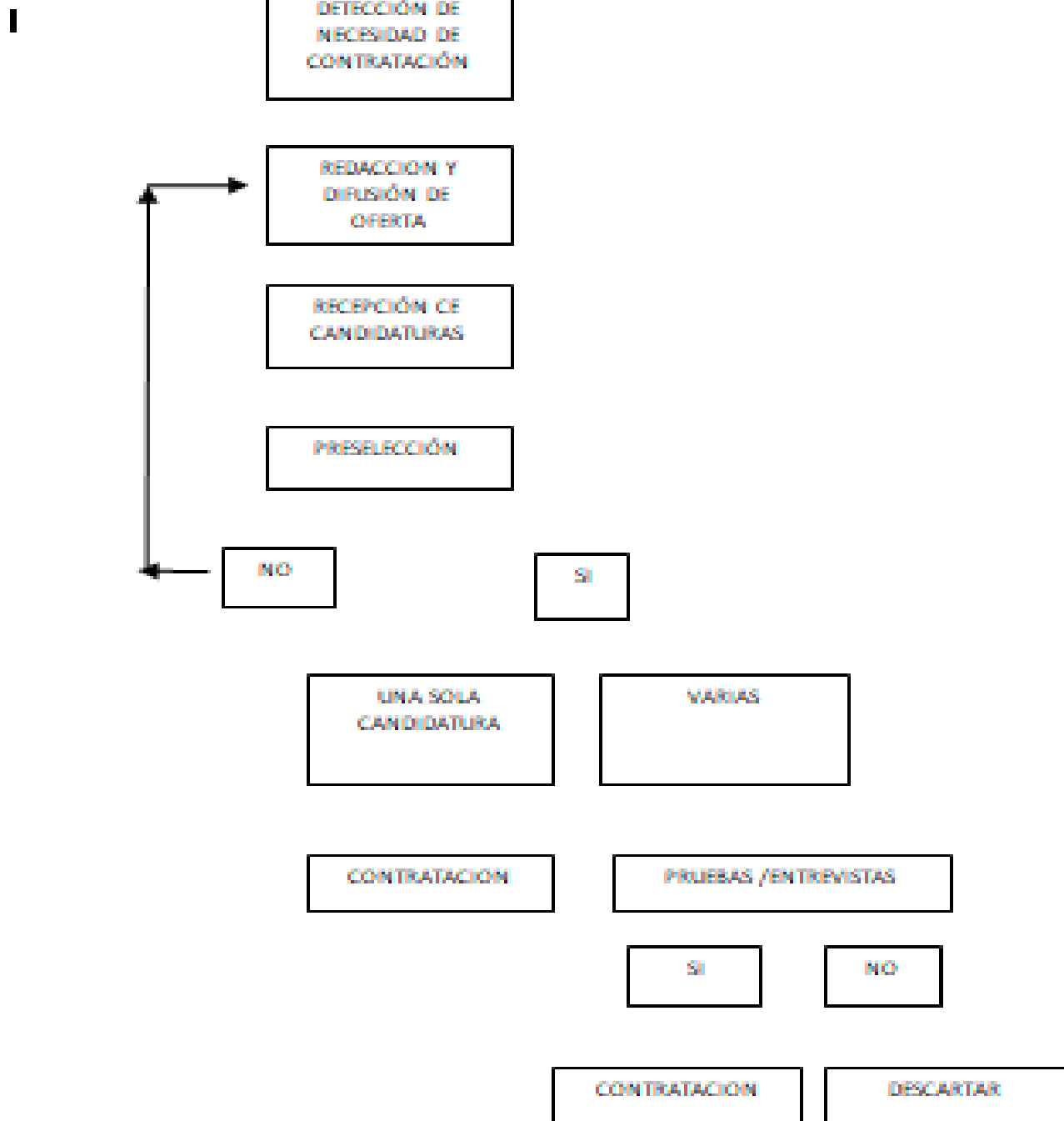
La dirección del centro concreto o la dirección de RRHH, según quien publique la oferta, será la encargada de recibir, analizar y custodiar los CV hasta el fin del proceso.

En el caso de recurrir a la dirección de RRHH o a intermediadores laborales, cuando el puesto a cubrir sea en un departamento equilibrado en número de mujeres y hombres se omitirá información relativa al sexo de los candidatos, mientras que si el departamento o centro de trabajo no está equilibrado sí se pedirán datos relativos al sexo a fin de priorizar en el menos representativo.

Las entrevistas de selección se deben ceñir a las capacidades y habilidades solicitadas en la ficha de selección, evitándose, por tanto, las preguntas de índole personal.

Finalmente se realizará un informe con los resultados.

Seleccionado el candidato o candidata y confirmada su futura incorporación, se comunicará al resto el rechazo de su candidatura, explicando los motivos y se les preguntará si desean o no que su CV sea almacenado por parte de la empresa para futuros procesos.



**Formatos**

R-PRH-01-01 FICHA DE SELECCIÓN Para poner en marcha el procedimiento se debe rellenar la ficha de selección en la que se indica de forma concreta el perfil demandado.

Registros y archivo

Registro	Responsable	Ubicación	Formato	Tiempo de conservación	de
R-PRH-01-01 FICHA SELECCIÓN	DE General	DIRECCION RRHH	Papel	7 AÑOS	

Revisiones

FICHA DE PROCEDIMIENTO [PRH-02] PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



FUNDACIÓN GERÓN

Información del documento

Version 1

Modificaciones

FECHA: 15/09/2020

DESCRIPCIÓN/MODIFICACIONES: Se modifica la referencia a las normas ISO, y UNE eliminando la versión de las mismas.

VIGENCIA: 14/09/2023

FECHA PREVISTA DE REVISIÓN: 14/09/2021

Circuito: REVISION -APROBACION

REVISION DOCUMENTO PREVIO A LA APROBACION	Realizado por Cecilia Diaz el día 2020-09-18
APROBACIÓN	Realizado por Celia Salina el día 2020-09-18

Índice

- Objeto y alcance
- Legislación aplicable
- Definiciones
- Desarrollo
- Formatos
- Registros y archivo

Objeto y alcance

El acoso laboral, el sexual y el acoso por razón de sexo, son reconocidos como cuestiones que afectan a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad), señala la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso laboral, el sexual y el acoso por razón de sexo, como establecer procedimientos específicos que eviten y en su caso corrijan las situaciones que puedan producirse en el seno de las empresas.

Es por ello que se elabora este protocolo para la efectiva protección de todas las mujeres y hombres de Fundación Gerón.

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución española, la normativa de la Unión Europea y la legislación laboral vigente española.

La manera más eficaz de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

Con esta finalidad, Fundación Gerón establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

- Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no se permitirá ni tolerará acoso laboral, sexual ni por razón de sexo
- Que rechaza el acoso laboral, sexual, por razón de sexo y moral en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o la persona ofensora ni cual sea su rango jerárquico.
- Que queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este



protocolo se determinan

- Que Fundación Gerón protegerá especialmente al trabajador o trabajadora que sea víctima de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia de/la presento/a o presuntos/as.
- Que todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayuda a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable el acoso laboral.

Este procedimiento se aplica a toda la empresa y se comunica a todos los Responsables de Centros y Departamentos.

Este procedimiento será de aplicación en todos los centros de trabajo gestionados por Fundación Gerón.

Legislación aplicable

Constitución Española

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad)

Estatuto de los trabajadores

VII Convenio colectivo marco estatal atención a la dependencia

Ley prevención de riesgos laborales

Norma UNE-EN-ISO 9001.

Norma UNE 158101.

Norma UNE 158301.

Norma UNE-EN ISO 14001.

Norma UNE-EN ISO 22000.

Definiciones

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u

ofensivo para el trabajador/a y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. De forma concreta hablamos de acoso laboral o moobing, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Acoso Laboral: es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador.

Prácticas de acoso laboral. Conductas que nos hacen identificar este tipo de acoso pueden ser:

Aislamiento del personal, prohibición de hablar, asignación de tareas sin contenido, ofensas verbales, ataques a las creencias religiosas, políticas

Acoso sexual. Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma.

Prácticas de acoso sexual. Conductas que nos hacen identificar este tipo de acoso pueden ser:

Hacer comentarios obscenos y sexuales, difundir rumores de la vida sexual, demandar favores sexuales, demandar u ofrecer citas comprometidas....

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....

Prácticas de acoso por razón de sexo. Conductas que nos hacen identificar este tipo de acoso pueden ser:

Discriminar por el mero hecho de ser hombre o mujer, utilizar humor sexista, menospreciar el trabajo de una persona por ser mujer u hombre....

Desarrollo

Cualquier persona que tenga la más mínima duda de estar siendo objeto de un presunto acoso laboral, sexual o por razón de sexo, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan. Del mismo modo, cualquier persona sujeta a este Procedimiento que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones definidas anteriormente, tiene el derecho y la obligación de informar a Fundación Gerón.

La puesta en conocimiento a la empresa será por escrito, de forma anónima o nominativa y se efectuará a la persona responsable de cada centro, siempre y cuando no pudiera llegar a ser contraproducente, si así fuese, se transmitiría directamente al Buzón anti acoso, a través de cualquier de los dos correos electrónicos que la empresa tiene habilitado. En concreto buzonautiacoso1@geron.es que recibe directamente la mujer que ocupa el cargo de la Gerencia o al buzonautiacoso2@geron.es que recibe directamente el hombre que ocupa la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales y RRHH.

En cualquier caso, si la puesta en conocimiento se hace a través de las personas responsables de los centros, estos deben dar traslado a la dirección de la empresa a través de los buzones anti acoso.

El escrito de puesta en conocimiento de cualquier conducta de acoso debe contener:

- Persona o personas que presuntamente están o hubieran cometido el acoso
- Descripción de los hechos: (personas afectadas, fechas, testigos, datos concretos, etc...)
- Cualquier otra información que facilite la investigación

Una vez llega la información a los receptores del buzón anti acoso se procede a la apertura de expediente informativo, por parte del comité de investigación, que estará formado además de por los dos receptores del buzón anti acoso por un representante del departamento jurídico

Tal expediente estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos, cuya intervención tendrá carácter confidencial.

Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado.

Las quejas y declaraciones se tratarán de forma confidencial y en coherencia con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará al denunciante para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.

A partir de este momento dispondrá de un plazo de 7 días para presentar las alegaciones que crea oportunas por escrito

Según la gravedad de los mismos, los instructores decidirán adoptar medidas cautelares durante la sustanciación del expediente.

Se levantará acta de todas las sesiones de la instrucción, en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos los presentes.

Finalizada la instrucción, la comisión emitirá un informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso sancionadoras.

Corresponderá a la Dirección del departamento jurídico la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias.

La resolución adoptada será comunicada a denunciante y denunciado.

Cualquier empleado podrá poner en marcha el procedimiento de manera confidencial sin temor a represalia alguna.

Se requiere la plena colaboración de todo empleado al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política.

1 DENUNCIAS FALSAS

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado.

En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de las actuaciones que pueda efectuar el afectado frente al falso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

2 MEDIDAS DE CONTROL

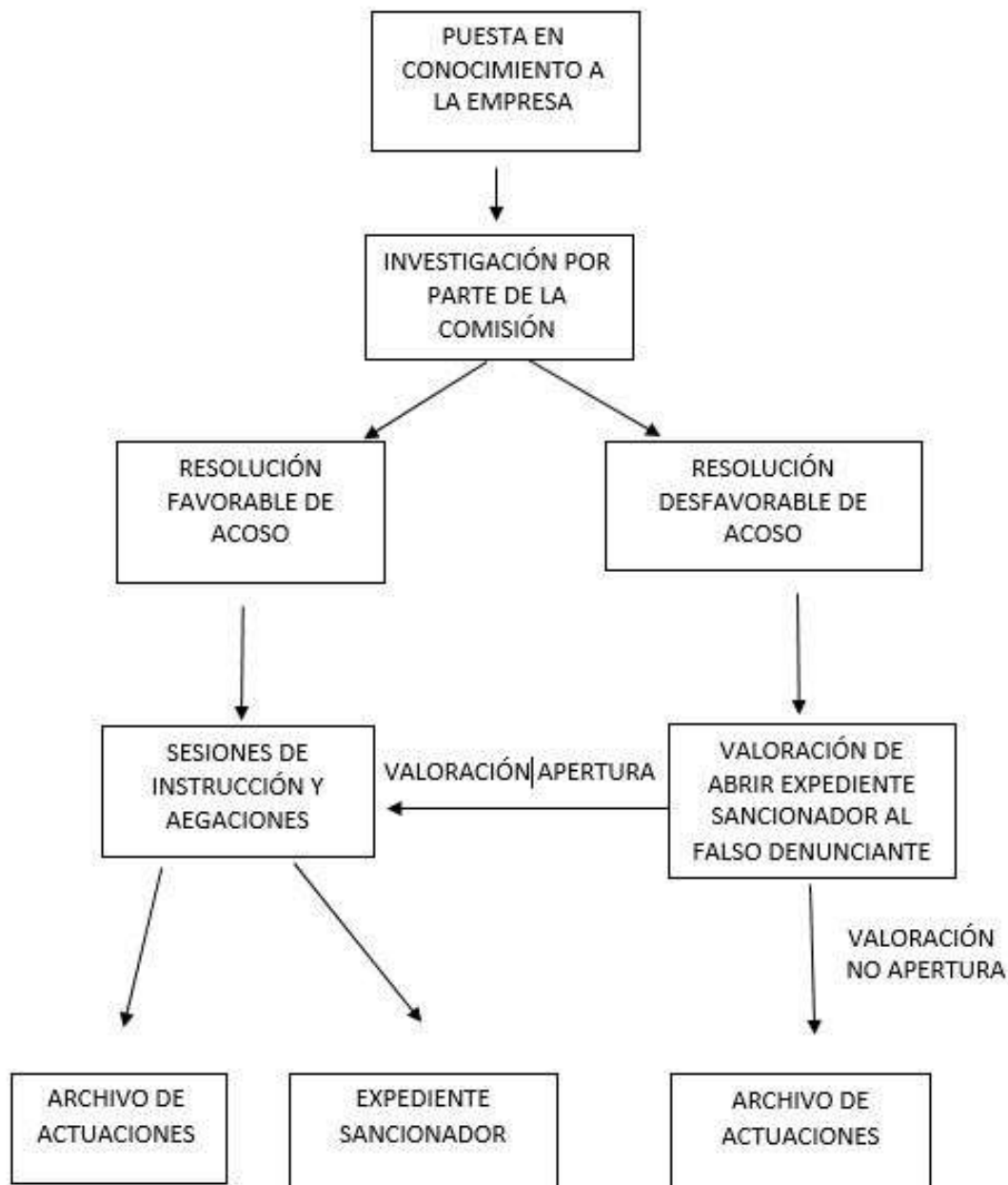
Debido a que este procedimiento está enmarcado dentro del plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de Fundación Gerón, la Comisión de Igualdad, creada con la participación de Representantes de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores, se



ocupará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad de acoso, vigilar el adecuado funcionamiento del presente protocolo, analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles mejoras

3 PREVENCIÓN AL ACOSO

A partir de la entrada en vigor de este procedimiento, en las visitas del departamento de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrá en cuenta un apartado de prevención al acoso, asimismo en los estudios Psicosociales se incluirán preguntas para detectar estas prácticas, llevando en su caso recomendaciones en cuanto al resultado





Formatos

Registros y archivo

Registro	Responsable	Ubicación	Formato	Tiempo conservación	de
----------	-------------	-----------	---------	---------------------	----

Revisiones

PERFIL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE FUNDACION GERON

	FEMENINO		MASCULINO	
	NÚMERO	PORCENTAJE TOTAL	NÚMERO	PORCENTAJE TOTAL
TOTAL TRABAJADORES				
1004	853	84,96%	151	15,04%
DISTRIBUCIÓN POR EDADES	PORCENTAJE POR GÉNERO		PORCENTAJE POR GÉNERO	
HASTA 35 AÑOS	297	34,82%	59	39,07%
DE 36 A 55 AÑOS	425	49,82%	67	44,37%
DE 56 A 65 AÑOS	131	15,36%	25	16,56%
DISTRIBUCION POR TIPO DE CONTRATO				
INDEFINIDOS TOTALES	465	54,51%	80	52,98%
T COMPLETO	287	33,65%	54	35,76%
T PARCIAL	178	20,87%	26	17,22%
TEMPORALES TOTALES	236	27,67%	45	29,80%
T COMPLETO	65	7,62%	13	8,61%
T PARCIAL	171	20,05%	32	21,19%
INTERINOS TOTALES	152	17,82%	26	17,22%
T COMPLETO	84	9,85%	15	9,93%
T PARCIAL	68	7,97%	11	7,28%
DISTRIBUCION POR CATEGORÍAS				
MANTENIMIENTO/CONDUCTOR/VARIOS	4	0,47%	21	13,91%
TECNICO OFICINA/ADMIN/RECEPCIÓN	36	4,22%	13	8,61%
DIRECTORES	25	2,93%	7	4,64%
TÉC. RESIS/SUPER/GOBER/COORD/CUIDADORES	144	16,88%	34	22,52%
GEROCULTOR	445	52,17%	61	40,40%
COCINA	69	8,09%	10	6,62%

LIMPIEZA/LAVANDERÍA	129	15,12%	1	0,66%
SUPERVISIÓN	1	0,12%	4	2,65%
DISTRIBUCIÓN SEGÚN TURNOS				
TURNO FIJO	216	25,32%	69	45,70%
TURNO ROTATORIO	638	74,79%	82	54,30%
REDUC. DE JORNADA POR GUARDA LEGAL	26	3,05%	0	0
EXCEDENCIA POR FAMILIAR A CARGO	11	1,29%	1	0,66%
Nº DE REPRES. DE TRAB. UNIT. O COLEGIADOS	36	4,22%	1	0,66%

Anexo 1



FUNDACIÓN GERÓN

Grupo Profesional [NivelS NombreTrabajador		Mujeres	%	Hombres	%	Diferencia (%)
Total		19.991,48 €	47,43%	22.161,41 €	52,57%	-9,79%
AUX ADMINISTRATIVO		20.829,18 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
AUX MANTENIMIENTO		-	0,00%	14.350,53 €	100,00%	-100,00%
AUX. ADMIN/RECEPCION		34.354,91 €	66,95%	16.961,87 €	33,05%	102,54%
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO		17.172,70 €	55,20%	13.937,42 €	44,80%	23,21%
AUXILIAR CLINICA/GERIATRI		23.397,67 €	50,06%	23.342,06 €	49,94%	0,24%
AYTE COCINA		18.932,49 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
AYTE OFIC VARIOS		16.337,06 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
COCINERO		17.692,37 €	43,61%	22.874,62 €	56,39%	-22,66%
CONDUCTOR		-	0,00%	15.607,28 €	100,00%	-100,00%
COORDINADOR		44.824,86 €	62,76%	26.600,45 €	37,24%	68,51%
CUIDADORA		14.014,71 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
DIRECTOR		31.129,65 €	33,04%	63.097,37 €	66,96%	-50,66%
DUE		22.739,92 €	50,16%	22.599,22 €	49,84%	0,62%
DUE TENERIFE		23.150,57 €	49,42%	23.696,83 €	50,58%	-2,31%
FISIOTERAPEUTA		17.806,29 €	50,70%	17.315,02 €	49,30%	2,84%
GEROCULTOR		19.825,06 €	49,56%	20.176,51 €	50,44%	-1,74%
GOBERNANTA		15.904,23 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
JEFE COCINA		-	0,00%	29.849,65 €	100,00%	-100,00%
LAVANDERIA		22.023,55 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
LIMPIADORA/PLANCHADORA		18.529,84 €	52,76%	16.592,04 €	47,24%	11,68%
LIMPIEZA		24.065,75 €	59,36%	16.474,02 €	40,64%	46,08%
MANTENIMIENTO		-	0,00%	16.878,97 €	100,00%	-100,00%
MEDICO		27.302,21 €	58,35%	19.485,70 €	41,65%	40,11%
MONITOR		17.243,18 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
OFICIAL ADMINISTRATIVO		16.601,05 €	53,01%	14.713,07 €	46,99%	12,83%
OFICIAL MANTENIMIENTO		-	0,00%	18.883,12 €	100,00%	-100,00%
PINCHE COCINA		14.141,05 €	48,82%	14.824,74 €	51,18%	-4,61%
PORTERO-RECEPCIONISTA		15.328,78 €	32,89%	31.273,54 €	67,11%	-50,98%
PSICOLOGO/FARMACIA		22.887,50 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
SUPERVISOR		21.853,50 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
TASOC		17.168,59 €	54,98%	14.055,99 €	45,02%	22,14%
TEC MANTENIMIENTO		-	0,00%	21.412,82 €	100,00%	-100,00%
TECNICO		21.656,71 €	48,49%	23.008,71 €	51,51%	-5,88%
TECNICO PROYECTO I		-	0,00%	19.359,59 €	100,00%	-100,00%
TECNICO PROYECTO III		21.366,39 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL		19.314,41 €	40,70%	28.140,02 €	59,30%	-31,36%
TITULADO MEDIO		18.238,08 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
TITULADO SUPERIOR		22.395,81 €	49,31%	23.026,36 €	50,69%	-2,74%
TRABAJADOR SOCIAL		18.045,75 €	100,00%	-	0,00%	100,00%

Anexo 2



Grupo Profesional [NivelS: Concepto		Mujeres	%	Hombres	%	Diferencia (%)
Total		1.246,87 €	48,84%	1.305,90 €	51,16%	-4,52%
AUX MANTENIMIENTO	[001-014] Festivo Domingo	-	0,00%	18,71 €	100,00%	-100,00%
AUX. ADMIN/RECEPCION	[006-014] Festivos	130,97 €	53,85%	112,26 €	46,15%	16,67%
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO	[001-014] Festivo Domingo	558,34 €	49,74%	564,15 €	50,26%	-1,03%
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO	[001-015] Hora Nocturna	54,16 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO	[001-016] P.Esp.Significativo	50,55 €	54,72%	41,83 €	45,28%	20,83%
AUXILIAR CLINICA/GERIATRI	[006-014] Festivos	162,05 €	56,69%	123,80 €	43,31%	30,89%
AUXILIAR CLINICA/GERIATRI	[006-015] Nocturnos	1.321,81 €	45,10%	1.609,30 €	54,90%	-17,86%
AUXILIAR CLINICA/GERIATRI	[006-020] Plus Super	1.600,83 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
AYTE COCINA	[011-014] Festivos	330,19 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
AYTE COCINA	[011-015] Plus Nocturnidad	163,24 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
AYTE OFIC VARIOS	[001-014] Festivo Domingo	518,69 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
AYTE OFIC VARIOS	[001-015] Hora Nocturna	32,75 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
AYTE OFIC VARIOS	[001-016] P.Esp.Significativo	99,21 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
COCINERO	[001-014] Festivo Domingo	747,34 €	51,49%	704,11 €	48,51%	6,14%
COCINERO	[001-015] Hora Nocturna	390,04 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
COCINERO	[001-016] P.Esp.Significativo	93,65 €	18,97%	400,03 €	81,03%	-76,59%
COCINERO	[006-014] Festivos	112,26 €	29,84%	263,99 €	70,16%	-57,48%
CONDUCTOR	[001-014] Festivo Domingo	-	0,00%	170,09 €	100,00%	-100,00%
DIRECTOR	[001-014] Festivo Domingo	86,03 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
DIRECTOR	[001-015] Hora Nocturna	3,53 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
DIRECTOR	[001-019] Plus Direccion	4.401,80 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
DIRECTOR	[001-065] Complem. Personal	261,14 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
DIRECTOR	[011-014] Festivos	-	0,00%	27,91 €	100,00%	-100,00%
DIRECTOR	[011-043] Mejora Voluntaria	-	0,00%	6.883,49 €	100,00%	-100,00%
DIRECTOR	[012-086] Festivos	120,00 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
DUE	[001-014] Festivo Domingo	567,62 €	63,77%	322,46 €	36,23%	76,03%
DUE	[001-015] Hora Nocturna	1.114,48 €	44,54%	1.387,48 €	55,46%	-19,68%
DUE	[001-016] P.Esp.Significativo	103,90 €	63,16%	60,60 €	36,84%	71,45%
DUE	[006-014] Festivos	149,68 €	52,60%	134,88 €	47,40%	10,97%
DUE	[006-015] Nocturnos	1.091,30 €	22,29%	3.803,95 €	77,71%	-71,31%
DUE TENERIFE	[001-014] Festivo Domingo	1.385,91 €	52,50%	1.253,88 €	47,50%	10,53%
DUE TENERIFE	[001-015] Hora Nocturna	112,57 €	24,80%	341,39 €	75,20%	-67,03%
FISIOTERAPEUTA	[001-014] Festivo Domingo	72,48 €	43,65%	93,55 €	56,35%	-22,53%
GEROCULTOR	[001-014] Festivo Domingo	747,58 €	47,88%	813,70 €	52,12%	-8,13%
GEROCULTOR	[001-015] Hora Nocturna	689,49 €	52,69%	619,19 €	47,31%	11,35%
GEROCULTOR	[001-016] P.Esp.Significativo	102,83 €	43,86%	131,61 €	56,14%	-21,86%
GEROCULTOR	[001-020] Plus Supervision	2.059,56 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
GEROCULTOR	[002-020] Plus Supervision	-	0,00%	52,25 €	100,00%	-100,00%
LAVANDERIA	[006-014] Festivos	147,50 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
LIMPIADORA/PLANCHADORA	[001-014] Festivo Domingo	856,11 €	53,49%	744,47 €	46,51%	15,00%
LIMPIADORA/PLANCHADORA	[001-015] Hora Nocturna	919,61 €	89,42%	108,79 €	10,58%	745,29%
LIMPIADORA/PLANCHADORA	[001-016] P.Esp.Significativo	117,20 €	62,37%	70,72 €	37,63%	65,73%
LIMPIEZA	[006-014] Festivos	140,20 €	65,20%	74,84 €	34,80%	87,34%
MEDICO	[001-014] Festivo Domingo	18,71 €	33,33%	37,42 €	66,67%	-50,00%
OFICIAL ADMINISTRATIVO	[001-014] Festivo Domingo	1.432,48 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
OFICIAL MANTENIMIENTO	[001-014] Festivo Domingo	-	0,00%	355,49 €	100,00%	-100,00%
OFICIAL MANTENIMIENTO	[001-016] P.Esp.Significativo	-	0,00%	33,58 €	100,00%	-100,00%
PINCHE COCINA	[001-014] Festivo Domingo	917,55 €	36,87%	1.570,79 €	63,13%	-41,59%
PINCHE COCINA	[001-015] Hora Nocturna	9,84 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
PINCHE COCINA	[001-016] P.Esp.Significativo	87,85 €	59,02%	60,99 €	40,98%	44,04%
PINCHE COCINA	[006-014] Festivos	200,94 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
PORTERO-RECEPCIONISTA	[001-014] Festivo Domingo	723,18 €	44,43%	904,50 €	55,57%	-20,05%
PORTERO-RECEPCIONISTA	[001-015] Hora Nocturna	26,74 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
PORTERO-RECEPCIONISTA	[001-016] P.Esp.Significativo	90,26 €	73,55%	32,46 €	26,45%	178,05%
PORTERO-RECEPCIONISTA	[001-020] Plus Supervision	72,33 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
SUPERVISOR	[001-014] Festivo Domingo	224,52 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
SUPERVISOR	[001-015] Hora Nocturna	52,60 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
SUPERVISOR	[001-016] P.Esp.Significativo	44,65 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
SUPERVISOR	[001-020] Plus Supervision	2.025,09 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
TASOC	[001-014] Festivo Domingo	145,52 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
TEC MANTENIMIENTO	[012-086] Festivos	-	0,00%	50,00 €	100,00%	-100,00%
TECNICO	[002-004] Mejora Voluntaria	-	0,00%	2.750,00 €	100,00%	-100,00%
TECNICO PROYECTO III	[001-014] Festivo Domingo	47,06 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	[001-014] Festivo Domingo	92,50 €	30,27%	213,09 €	69,73%	-56,59%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	[006-014] Festivos	-	0,00%	78,09 €	100,00%	-100,00%
TITULADO SUPERIOR	[001-014] Festivo Domingo	21,26 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
TITULADO SUPERIOR	[001-015] Hora Nocturna	100,33 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
TRABAJADOR SOCIAL	[001-014] Festivo Domingo	21,53 €	100,00%	-	0,00%	100,00%

Anexo 3



Grupo Profesional [NivelS: Concepto	Mujeres	%	Hombres	%	Diferencia (%)
Total	491,47 €	35,00%	912,70 €	65,00%	-46,15%
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO [001-005] Gastos Locomocion	480,27 €	47,26%	535,97 €	52,74%	-10,39%
AUXILIAR AYUDA DOMICILIO [001-029] Incentivos	138,00 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
CONDUCTOR [002-005] Gastos Locomocion -	-	0,00%	330,00 €	100,00%	-100,00%
COORDINADOR [002-005] Gastos Locomocion	182,10 €	47,60%	200,45 €	52,40%	-9,15%
DIRECTOR [001-005] Gastos Locomocion	842,89 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
DIRECTOR [001-006] Dietas	550,00 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
DIRECTOR [002-005] Gastos Locomocion	692,13 €	48,56%	733,29 €	51,44%	-5,61%
DIRECTOR [012-005] Gastos Locomocion	115,26 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
DIRECTOR [012-029] Incentivos	488,16 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
DUE [001-005] Gastos Locomocion	14,57 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
GEROCULTOR [001-005] Gastos Locomocion	57,08 €	97,31%	1,58 €	2,69%	3.512,27%
GEROCULTOR [002-005] Gastos Locomocion -	-	0,00%	51,30 €	100,00%	-100,00%
JEFE COCINA [012-029] Incentivos	-	0,00%	5.430,12 €	100,00%	-100,00%
OFICIAL MANTENIMIENTO [001-005] Gastos Locomocion -	-	0,00%	96,24 €	100,00%	-100,00%
PORTERO-RECEPCIONISTA [001-005] Gastos Locomocion	16,00 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
TECNICO [002-005] Gastos Locomocion	412,36 €	25,84%	1.183,17 €	74,16%	-65,15%
TERAPEUTA OCUPACIONAL [001-005] Gastos Locomocion	50,59 €	70,50%	21,17 €	29,50%	138,94%
TITULADO SUPERIOR [001-005] Gastos Locomocion	27,93 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
TRABAJADOR SOCIAL [001-005] Gastos Locomocion	120,04 €	100,00%	-	0,00%	100,00%
TRABAJADOR SOCIAL [002-005] Gastos Locomocion	265,05 €	100,00%	-	0,00%	100,00%



01/04/2021

En 2019, se elaboró por parte del personal que constituía la comisión permanente el plan de igualdad de la entidad.

En el mismo, se concluía estableciendo una serie de medidas para llevar a cabo en 2020.

El año 2020 por razones sobradamente conocidas no se han podido llevar a cabo ninguna de las acciones previstas, por tanto, se prorrogan a 2021.

Esta primera acta del año 2021 se hace con varios propósitos

1. Incluir el análisis retributivo del año 2020, tanto por conceptos salariales como pluses salariales y extra salariales

Anexo 1, 2 y3

Diferencias salariales: diferencia 9.79%, no reseñable

Pluses salariales: diferencia de 4.52%, no reseñable

Pluses extra salariales: diferencia de 46.15% a favor de hombres

La diferencia se produce porque uno de los técnicos de oficina, pertenece al área de coordinación, teniendo entre sus funciones la visita obligada a todos los centros, lo que genera un ingreso por gasto de locomoción a su favor.

En 2021 se incluye una mujer al departamento de coordinación para compensar.

Del mismo modo, como establece la normativa, estamos trabajando junto al suministrador de Software de gestión de RRHH en la parametrización del cuadro de mandos y programas de nóminas para obtener los datos y llevar a cabo la auditoria salarial, esperamos que en el 2º trimestre podamos tener datos para que sean presentados a la RLT.

Es por ello que se abre periodo de consultas para recibir cuantas aportaciones consideren necesarios los Representantes Legales de los Trabajadores o componentes del comité de igualdad, teniendo de plazo hasta el 30/04/21

2. Debido a que hay cambios en el personal de la empresa, en todos aquellos centros donde sea necesario, se ha transmitido la opción de reponer, en caso de centros sin representación de personal o bien sustituir en caso de centros con representación. Se mantienen por tanto los cupos

3. Se trasladan las medidas adoptadas para llevar a cabo en 2021, por imposibilidad en 2020

Formar a las personas que llevan a cabo procesos de selección de personal en perspectiva de género

Campañas de sensibilización para facilitar el acceso a puestos que vienen siendo realizados tradicionalmente por un único sexo, así como formación específica

Campañas de información de medidas destinadas a promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Garantizar el acceso a toda la plantilla a las medidas de conciliación

Garantizar el acceso y la promoción profesional sin discriminación por sexo, priorizando el menos representado en caso de igualdad del resto de condiciones

Vigilancia sobre cualquier tipo de acoso.

4. Una vez nombrados los sustitutos, mediante la firma de esta acta, todos los componentes se reconocen legitimidad para formar parte del Comité de igualdad permanente

Se remitirá el procedimiento de Acoso laboral y por razón de sexo, así como el de selección de personal con perspectiva de género a aquellas personas que lo soliciten

Se recuerda la existencia de buzonantiacoso1@geron.es cuya destinataria es una mujer y buzonantiacoso2@geron.es cuyo destinatario es un hombre.

CENTRO	NOMBRE	SINDICATO	FIRMA
ALMOROX	ESCUDERO FERNADEZ SONIA	UGT	
ARCHIDONA	TOLEDO ROJAS, ARANTXA	CCOO	
ARCHIDONA	TAPIADOR TORRES, ALMA	CSIF	
CEUTA	CARMEN RECIO FERMÍN	CCOO	
CEUTA	BLANCO BATISTA, M ^{ra} CARMEN	UGT	
CONIL	PAULA SANZ VERA	CCOO	
EL CUERVO	PATRICIA GARRIDO GUERRERO	CCOO	

LEBRIJA	ALMUDENA ROMERO CORDERO	UGT	
MAIRENA	GUTIERREZ CARRION M ^a ROSARIO	C.C.O.O	
RESIDENCIA GERÓN	LIDIA MORERA RUIZ	NO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES	
SAN PABLO	ISABEL GÓMEZ CAMINO	NO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES	
SAN JUAN DE DIOS	HUERTA MUÑOZ, MIGUEL	CC.OO.	
SAN JUAN DE LA PALMA	MÍRIAM NAVARRO MUÑOZ	NO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES	
TARIFA	INES GUERRERO ROJAS	CCOO	
VILAFRANCA	MIREYA CATALÁN VIGIL	CCOO	
VILAFRANCA	RAQUEL RUBIO BORDÁS	CCOO	
ZAYAS	FÁTIMA MUÑOZ	UGT	
SEDE	DIANA FERNÁNDEZ	NO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES	
SEDE	DANIEL DURÁN	NO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES	
CEUTAS	Ana Aguilera	SAE	

Tipo de Trámite: NUEVO ACUERDO

Convenio o Acuerdo: FUNDACION GERON

Ámbito Territorial: INTERPROVINCIAL SUPERIOR AL AUTONÓMICO

Autoridad Laboral: Autoridad Laboral ESTATAL

Fecha de Registro: 13/07/2021 11:40:03

Número de Registro: 009625

Ticket de Acceso: YK81FM42

Acuse de Recibo firmado.