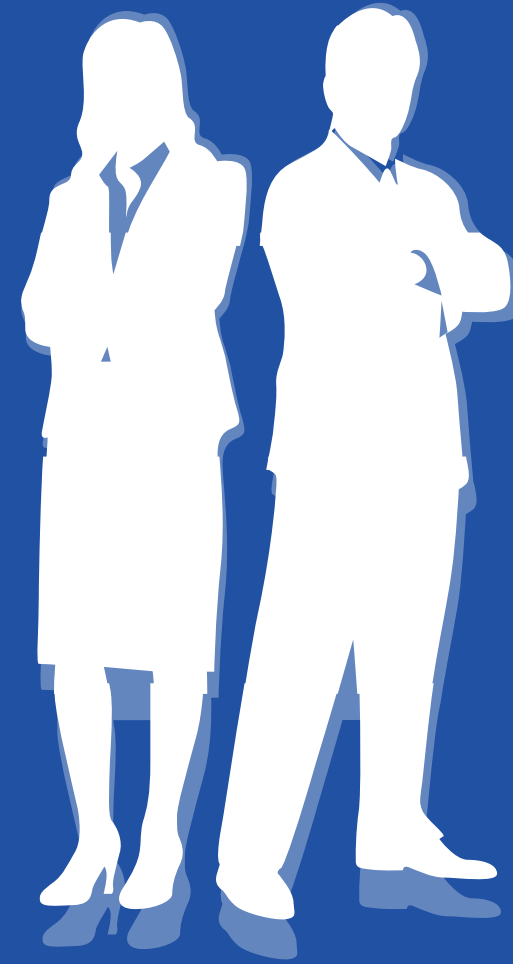




PLAN DE IGUALDAD DE MDL DISTRIBUCIÓN LOGÍSTICA, S.A.

2022 / 2026



ANTECEDENTES Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

MDL DISTRIBUCIÓN LOGÍSTICA, S.A. (en adelante, “MDL”, la “Compañía”, la “Empresa” o sinónimos) fue fundada en el año 1995 con el objetivo de proporcionar servicios de mensajería y actividades anexas al transporte de mercancías por carretera a la empresa TRANSFESA LOGISTICS, S.A.

Tras convertirse TRANSFESA LOGISTICS, S.A. en uno de los primeros operadores ferroviarios de Europa, la Empresa continuó ampliando su gama de servicios durante la década de los años 2000. De este modo, MDL se incorporó al Grupo Transfesa en el año 2007 como una empresa de servicios logísticos y contratos con la Administración Pública.

En la actualidad, MDL cuenta con tres centros de trabajo, sitios en Madrid, Barcelona y Cáceres:

A comienzos de 2021, MDL tomó la decisión de poner en marcha el procedimiento requerido para elaborar un plan de igualdad (“Plan de Igualdad”) que garantice la igualdad de oportunidades en la Empresa y ponga de manifiesto su compromiso con la igualdad y su apuesta por la transversalidad y por la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

Con carácter previo a la elaboración de un plan de igualdad, se ha elaborado y negociado un diagnóstico de la situación de la Empresa (“Diagnóstico de Situación”), en el que se han analizado, al menos, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la representación femenina en los distintos niveles, la retribución y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



SUJETOS LEGITIMADOS Y PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En fecha 20 de abril de 2022, se constituyó la comisión negociadora (“Comisión Negociadora”) para elaborar y negociar el Plan de Igualdad, incluido su Diagnóstico de Situación previo, formada en representación de las personas trabajadoras por la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que sí cuentan con dicha representación y el sindicato UGT.

Cabe destacar que, ante la ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en el centro de trabajo de Cáceres, en fecha 02 de marzo de 2022 la Empresa convocó a la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que sí cuentan con

dicha representación (Madrid y Barcelona) y a los sindicatos, en su condición de sindicatos más representativos (CC.OO. y UGT) y representativos del sector al que pertenece la Empresa y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora de los convenios colectivos de aplicación, a los efectos de iniciar la negociación del Plan de Igualdad de la Empresa.

La plena legitimidad de los sindicatos que forman parte de la Comisión Negociadora deviene de su condición de sindicatos más representativos, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 5.2 RD 901/2020.



ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El Plan de Igualdad se aplica a todas las personas trabajadoras de MDL, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, y es de aplicación igualmente, a las personas de todos los centros de trabajo de la Empresa en España que pudieran ser abiertos durante la vigencia de este Plan de Igualdad. Por tanto, el alcance territorial del mismo es nacional.

ÁMBITO TEMPORAL: ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El Plan de Igualdad entro en vigor en la fecha de su firma, 19 de diciembre de 2022, y extiende su vigencia por un periodo de cuatro años, esto es, hasta el día 18 de diciembre de 2026.

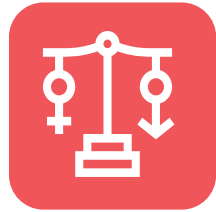
PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se rige por los principios rectores que se exponen a continuación, que determinan la forma de actuar de la Empresa y de toda su plantilla.



Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI*)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores)

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

*Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD



Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, serán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

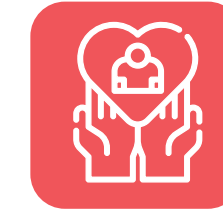


Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI*)

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.



Prevención y actuación en casos de acoso sexual (artículo 7 LOI*)

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.

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI*)

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

*Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD



Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI*)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 Constitución Española, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.



Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI*)

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.



Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículos 44.1 y 9 LOI*)

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.



Corresponsabilidad

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

*Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos específicos en cada una de las materias que deben abordarse a results del Diagnóstico de Situación, son los siguientes:

- *Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.*
- *Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas en los procesos de selección y contratación, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.*
- *Potenciar el desarrollo profesional de hombres y mujeres en la Empresa. Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.*
- *Facilitar el acceso a la formación de la plantilla dirigida a su desarrollo profesional.*
- *Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Empresa (transversalidad de género).*
- *Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.*
- *Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de oportunidades.*
- *Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa, fomentando la corresponsabilidad.*
- *Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de situación a través de medidas correctoras específicas.*
- *Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro.*
- *Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.*
- *Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y por razón de sexo.*

ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS



ÁREAS DE ACTUACIÓN



**Selección y
contratación**



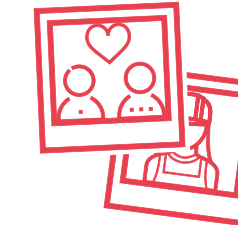
Promoción



Formación



**Condiciones
de trabajo**



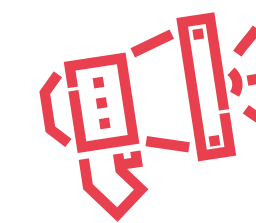
**Conciliación
personal, laboral
y familiar**



**Infrarepresentación
femenina**



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



**Comunicación y
sensibilización**

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Los procedimientos utilizados en la selección y contratación deben cumplir los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y evitar incurrir en cualquier tipo de discriminación

MEDIDAS	INDICADORES
Revisión de todos los documentos relativos al procedimiento de selección y contratación (solicitudes, formularios, página web, ofertas de empleo, etc.), a fin de asegurar que contienen un lenguaje inclusivo y no sexista en los contenidos e imágenes.	Adaptación del procedimiento y formatos relacionados con la selección y contratación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Conseguir equidad en los diferentes grupos profesionales a través de la selección y contratación objetiva y equilibrada, y en su caso fomentando medidas para potenciar la selección y contratación del sexo menos representado en el puesto de trabajo en concreto

MEDIDAS	INDICADORES
Implementar formación específica en materia de igualdad para las personas responsables de Recursos Humanos de la Empresa que cuentan con capacidad de decisión en el proceso de contratación.	Número de personas formadas / Número de Horas impartidas
Adoptar medidas de acción positiva en materia de contratación de modo que, en igualdad de condiciones, méritos, idoneidad y capacidad, se opte por contratar a la persona candidata del colectivo menos representado en el grupo o categoría correspondiente.	Revisión del procedimiento de selección
Acudir a los centros de formación específica del sector de la Empresa para que se pueda incrementar el número de mujeres que participan en los procesos de selección de la misma.	Número de centros visitados

2. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Establecimiento de acciones formativas en la empresa para potenciar la igualdad de oportunidades en la empresa y el desarrollo profesional

MEDIDAS	INDICADORES
Implantar formación específica en materia de igualdad para todas las personas trabajadoras.	Número de personas formadas / Número de horas impartidas
Incentivar, potenciar y priorizar la participación de las mujeres en acciones formativas que fomenten su liderazgo o su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.	Número de acciones formativas ofertadas / Número de mujeres participantes
Implantar un registro de cursos ofertados a las personas trabajadoras.	Catálogo de formación y difusión interna
Implantar un registro de peticiones de formación de las personas trabajadoras desagregado por sexo, detallando las concedidas y las rechazadas.	Registro de peticiones de formación

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público	
MEDIDAS	INDICADORES
Adoptar medidas de acción positiva en materia de promoción, de modo que, en igualdad de condiciones, méritos, idoneidad y capacidad, se opte por promocionar a la persona candidata del colectivo menos representado en el grupo o categoría correspondiente.	Revisión del procedimiento de desarrollo
Facilitar información actualizada sobre las vacantes internas, con sus requisitos y competencias necesarios, utilizando los medios y canales que aseguren que la información es conocida por toda la plantilla.	Número de vacantes publicadas / Medio de publicación

4. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Garantizar en la empresa condiciones de trabajo igualitarias y que permitan la atención de las responsabilidades laborales y particulares (en su caso, familiares)

MEDIDAS	INDICADORES
Facilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de forma gradual, en los puestos en que sea posible, al colectivo de personas trabajadoras especialmente sensibles conforme al “Procedimiento de actuación para la protección de trabajadores especialmente sensibles” implantado en la Empresa.	Acuerdo de Trabajo a Distancia
Procurar que, cuando la persona se reincorpore de una baja médica de larga duración, la Empresa le proporcione formación en cualesquiera procedimientos nuevos que pudieran haberse implementado durante su ausencia.	Número de trabajadores reincorporados tras una baja superior a 18 meses.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad	
MEDIDAS	INDICADORES
Complementar hasta el 100% del salario fijo la prestación que perciben las mujeres por nacimiento de hijos durante el último mes de embarazo.	Número de personas que se han beneficiado de la medida
Difundir entre la plantilla un folleto o guía con las medidas de conciliación existentes en la Empresa, ya sean legales, convencionales o por políticas de empresa.	Elaborar una guía de medidas
Bolsa de 10 horas anuales por motivo de tratamiento médico o intervención quirúrgica de hijos/as, cónyuges o parejas de hecho, o familiar de primer grado de consanguinidad.	Número de personas que se han beneficiado de la medida
Permiso retribuido de 24 horas al año para las personas trabajadoras que estén sometiéndose a tratamiento de técnicas de reproducción, a fin de que puedan asistir a las visitas médicas.	Número de personas que se han beneficiado de la medida
Permiso retribuido de 24 horas al año para las personas trabajadoras que se encuentren en trámite de adopción para que puedan hacer las gestiones previas necesarias.	Número de personas que se han beneficiado de la medida
Permiso retribuido de 10 horas al año para las personas trabajadoras que precisen acompañar a cónyuges o parejas de hecho, o ascendientes y descendientes de primer grado de consanguinidad a consultas médicas, urgencias, pruebas diagnósticas o tratamientos hospitalarios (amniocentesis, pruebas “invasivas”, consultas o tratamientos oncológicos), siempre y cuando las circunstancias físicas o psíquicas del paciente lo requieran por tener mermadas sus capacidades o cuando la trascendencia de la enfermedad aconseje una especial y personal atención de un tercero.	Número de personas que se han beneficiado de la medida

6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Reducir situaciones de infrarrepresentación femenina en la organización y estructura de la empresa, y buscar una equidad en el número de personas a lo largo de la clasificación profesional	
MEDIDAS	INDICADORES
Adoptar medidas de acción positiva de modo que, en igualdad de condiciones, méritos, idoneidad y capacidad, accedan mujeres a los puestos vacantes en los que este género esté infrarrepresentado, incluyendo puestos de dirección y de mando.	Incorporar la medida en el procedimiento de selección
Reducir en un 10% el coste del curso para las diez primeras mujeres que se matriculen en la “Escuela ferroviaria” que dirige la Empresa.	Número de descuentos concedidos

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Prevenir cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pueda producirse y, en el caso de que se produzca, ser capaces de facilitar una protección rápida y eficaz	
MEDIDAS	INDICADORES
Implantar el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, que garantice la intimidad, confidencialidad y dignidad.	Difusión entre la plantilla de la existencia de un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo
Participación de una persona de la RLPT en el proceso de investigación de las denuncias por acoso que reciba la Empresa.	Incorporar reconocimiento de la medida en el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo
Establecer medidas de divulgación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo y campañas de sensibilización contra el referido acoso.	Difusión entre la plantilla de la existencia de un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad estará compuesta por dos representantes por parte de la Empresa y dos representantes de las personas trabajadoras. La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad y podrán hacerse los cambios que sean necesarios en los representantes designados.

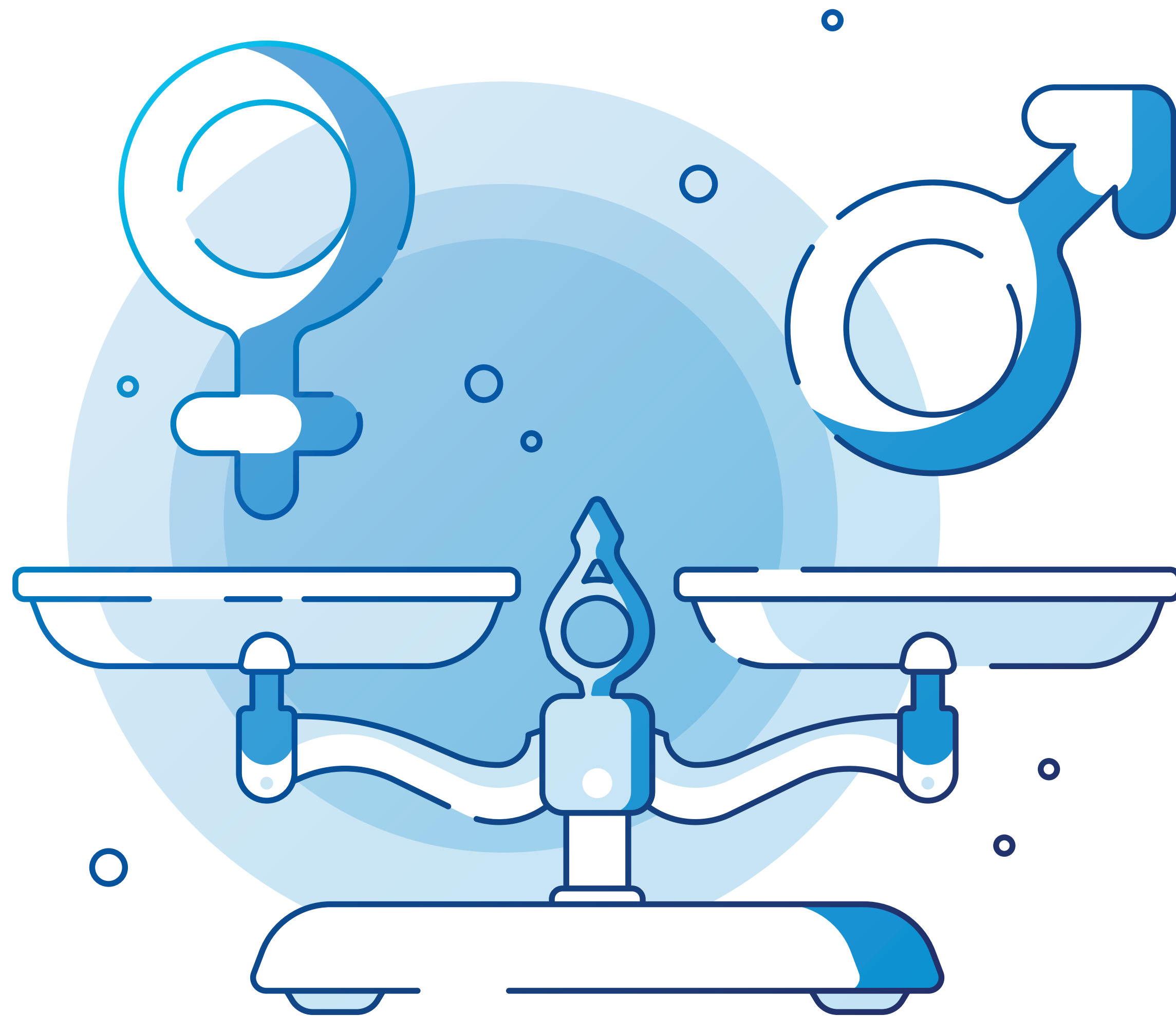
Una de las funciones principales de la Comisión de Seguimiento será la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Los cometidos propios del seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento, se centrarán en:

- *Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas.*
- *Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.*
- *Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.*
- *Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas e interpretación del Plan de Igualdad.*
- *Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.*
- *Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, si la efectividad de las medidas no alcanzase los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.*
- *Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.*
- *Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final, así como a otras que pudieran ser acordadas por esta Comisión de Seguimiento, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.*

La Comisión de Seguimiento para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad se reunirá con carácter ordinario 1 vez al año, preferentemente en el mes de enero de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 10 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa. Adicionalmente, la Comisión de Seguimiento se reunirá cuando se produzca alguna de las situaciones a las que se refiere el artículo 9.2 del RD 901/2020.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS



Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser consensuado entre las partes de la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas del Plan de Igualdad.

En todo caso, el Plan de Igualdad será revisado en caso de que:

- 1** Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- 2** Se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa, siempre y cuando ello resulte en una variación sustancial del volumen y composición de la plantilla.
- 3** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad, salvo que la revisión únicamente abarque cuestiones accesorias.

Por último, las Partes acuerdan someterse al Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación, revisión o modificación del Plan de Igualdad.



REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad fue inscrito en el Registro y Deposito de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad para su depósito y publicidad con fecha 23 de febrero del 2023 con número de expediente 90/11/2819/2022.