



22 DE MAYO DE 2025

# Plan de Igualdad de Oportunidades

## Luis Simoes Logística Integrada S.A



18283bb9-da81-4738-b96a-b30d014d43b1



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. PARTES INTERVINIENTES.....</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO Y COMPROMISO .....</b>	<b>4</b>
<b>3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....</b>	<b>7</b>
<b>AMBITO PERSONAL .....</b>	<b>7</b>
<b>AMBITO TERRITORIAL .....</b>	<b>7</b>
<b>VIGENCIA .....</b>	<b>7</b>
<b>METODOLOGÍA DE TRABAJO.....</b>	<b>8</b>
<b>CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A .....</b>	<b>9</b>
<b>CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA SALARIAL.....</b>	<b>15</b>
<b>5. PRINCIPALES OBJETIVOS A ALCANZAR .....</b>	<b>20</b>
<b>6. MEDIDAS POR ÁREA DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>21</b>
<b>EJE 0   Responsable de Igualdad.....</b>	<b>21</b>
<b>EJE 1   Selección y Contratación.....</b>	<b>22</b>
<b>EJE 2   Promoción .....</b>	<b>26</b>
<b>EJE 3   Formación.....</b>	<b>29</b>
<b>EJE 4   Salud laboral.....</b>	<b>32</b>
<b>EJE 5   Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y tiempo de trabajo.....</b>	<b>34</b>
<b>EJE 6   Violencia de Género .....</b>	<b>37</b>
<b>EJE 7   Cultura de empresa, comunicación y sensibilización .....</b>	<b>41</b>
<b>EJE 8   Acoso Sexual y por razón de sexo .....</b>	<b>45</b>
<b>EJE 9   Retribuciones .....</b>	<b>46</b>
<b>EJE 10   Desconexión Digital.....</b>	<b>47</b>
<b>7. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES .....</b>	<b>49</b>
<b>8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>72</b>
<b>8.1   Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento .....</b>	<b>72</b>
<b>8.2   Crédito Sindical .....</b>	<b>74</b>
<b>8.3   Procedimiento de revisión del Plan de Igualdad.....</b>	<b>74</b>
<b>8.4   Resolución de conflictos .....</b>	<b>75</b>



## 1. PARTES INTERVINIENTES

a 22 de mayo de 2025

### REUNIDO/AS

De una parte, en representación de la **empresa Luis Simoes Logística Integrada S.A.:**

- Dña. Estefanía Tenorio Vázquez Técnico de Desarrollo
- Dña. Laura Parra bodega Técnico de Personas y Talento
- D. Oscar Bermejo Melero Gestor de Personas y Talento
- Dña. Inés Cobo López Técnico de Personas y Talento
- D. Hugo Caride Calo Coordinador de Prevención de Riesgos Laborales
- D. Javier Montero Biedma Dir. Corporativo de Personas y Talento
- Dña. Patricia Bernal Toribio Gestora Ibérica de Desarrollo de Personas y Talento
- D. Carlos Jimenez Diego Gestor de Personas y Talento
- Silvia Gómez Arriero Gestora de Operaciones
- Manuel Carrera Olid Coordinador de Cobros

De otra, en representación de la **parte social:**

En nombre de los **centros con RLPT:**

- Por el sindicato **CCOO:**
  - o Dña. María del Sol Ayllón Ortiz, en calidad de miembro del Comité de Empresa
  - o Dña. Patricia Loeches García, en calidad de miembro del Comité de Empresa
  - o D. Saúl Viñas Melo, en calidad de miembro del Comité de Empresa
- Por el sindicato **UGT:**
  - o Dña. Lucía Pérez Barroso, en calidad de miembro del Comité de Empresa
  - o D. Jesús Rojo Alvero, en calidad de miembro del Comité de Empresa
  - o D. Carlos Sotomayor Solís, en calidad de miembro del Comité de Empresa
- Por el sindicato **USO:**
  - o D. Oscar Ruiz Ortega en calidad de miembro del Comité de Empresa
  - o D. Driss Kamal en calidad de miembro del Comité de Empresa

En nombre de los **centros sin RLPT:**

- **El Sector Estatal de Carretera y Logística FSC-CCOO**
  - o Dña. M° Cecilia Sequeira Castro.
- **La Federación de Carreteras y Urbanos FesMC-UGT**
  - o Dña. Verónica Silveira Olivares. ACCION SINDICAL E IGUALDAD



## 2. MARCO NORMATIVO Y COMPROMISO

### MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado y negociado conforme a lo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 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*, el *Real Decreto-Ley 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* y el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva y brecha salarial*.

Tal y como se establece en el preámbulo de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM), la **Constitución española** en su artículo 14 proclama el **derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo**, y en el artículo 9.2 consagra la **obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas**.

El reconocimiento internacional de la igualdad entre mujeres y hombres, como principio jurídico universal, se expresa en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito precede hacer referencia a los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

A nivel europeo, la igualdad es uno de los principios fundamentales. El **Tratado de Ámsterdam** del 1 de mayo de 1999, incluye la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades como un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

También dentro del marco normativo europeo está 1) la **Directiva 2002/73/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y 2) la **Directiva 2004/113/CE**, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Para trasponer dicha legislación al ordenamiento jurídico español, en 2007 se aprueba la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM)**, que introduce toda una serie de medidas para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades en todos los ámbitos sociales en los que las personas desarrollan su vida.

Dicha Ley es la que introduce por primera vez en España la figura del **Plan de Igualdad** como herramienta de gestión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas. Esta ley exige a todas las empresas respetar la igualdad de trato y de oportunidades y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que deberán ser acordadas con la representación legal de las



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



personas trabajadoras. En el caso de **empresas de más de 250 personas trabajadoras**, el artículo 45.2 imponía que estas medidas se tradujeran en la **elaboración un Plan de Igualdad**.

Años después de su entrada en vigor, se aprueba el **RD 6/ 2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, el cual rebaja a **50 el número de personas trabajadoras** a partir del cual una empresa tiene obligación de disponer de Plan de Igualdad y define su contenido obligatorio, así como la forma en que debe negociarse. Este Real Decreto, será desarrollado un año más tarde por dos nuevos Reales Decretos: **el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulas los Planes de Igualdad y su registro y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

A la vista de los cambios normativos más recientes y con el fin de cumplir con la legislación nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la Dirección de LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A ha decidido desarrollar un nuevo Plan de Igualdad, con carácter prioritario, con el fin de poner en práctica en su propia organización las líneas y principios de igualdad establecidas por la legislación vigente, además de servir para introducir la perspectiva de género en la gestión organizativa, y en concreto en el ámbito de las políticas de gestión de recursos humanos, impulsando medidas contra la discriminación que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.

#### COMPROMISO DE LA EMPRESA

En LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A consideramos que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo estratégico para el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

El Plan de Igualdad impulsado desde LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A tiene como fin lograr un entorno favorable para las personas trabajadoras, promoviendo, entre otros, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todo ello respetando la legislación vigente en cada momento y siguiendo las mejores prácticas internacionales.

En este sentido, se considera fundamental contar con un ambiente de trabajo en el que imperen la confianza y el respeto mutuo, y en el que aspectos como la diversidad, la integración y el reconocimiento del mérito individual constituyan rasgos distintivos de la identidad de la Compañía. LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A tiene el convencimiento de que las compañías de éxito, prósperas y longevas basan sus culturas corporativas en la integridad y la transparencia.

LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A sabe que las personas íntegras, preparadas y con energía constituyen los cimientos del éxito empresarial de las compañías modernas en unos mercados cada vez más competitivos. La Sociedad quiere contar con estas personas para avanzar con excelencia en el desarrollo de sus planes de negocio.

Desde la Sociedad se impulsa la igualdad de oportunidades como eje central en la orientación de las políticas de Personas y Talento, con el objetivo de crear activos estratégicos y de



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



promover el pleno desarrollo de las personas, de la compañía y de aquellas otras que formarán parte de ella. LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A sabe que garantizar, de manera igual y sin ningún tipo de discriminación, las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal a todas las personas pertenecientes a la empresa, es un camino ineludible para hacer aflorar todo el potencial y talento de su equipo humano.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha partido de datos estadísticos y demográficos de toda la plantilla de LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A Se ha analizado el estado de la igualdad en todas las áreas de gestión de personas: selección y contratación, formación, promoción y evaluación del desempeño, política salarial, condiciones de trabajo, salud laboral y acoso sexual y/o por razón de sexo y conciliación.

Pero conseguir la igualdad real supone un esfuerzo y compromiso por parte de todas las personas que componen Luis Simoes Logística Integrada S.A Por ello, deseamos que el Plan de Igualdad suponga una mejora de nuestro sistema de gestión empresarial y, de esa manera, contribuir en el avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea una realidad.

En línea con los valores de nuestra Compañía, consideramos esencial promover un entorno de trabajo de calidad, basado en el comportamiento ético, el respeto, la diversidad, la igualdad y la inclusión. Un compromiso integrado en nuestra cultura corporativa y en las políticas internas de la Compañía



### 3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

#### AMBITO PERSONAL

---

El presente plan extiende su aplicación y vincula a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que tenga o pueda tener en un futuro en España la Compañía LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A independientemente de la modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A

#### AMBITO TERRITORIAL

---

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todos los centros de trabajo que tenga o pueda tener en un futuro la empresa Luis Simoes Logística Integrada S.A

Actualmente LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A cuenta con centros de trabajo en

- Guadalajara – Centro
- Centralidad
- San Sebastián de los Reyes
- Martorellas
- Ribarroja
- Lliça d´ Vall
- Dos Hermanas
- Burgo de Ebro
- Lliça d' Munt
- Zona Franca I
- Zona Franca II

#### VIGENCIA

---

**El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, a contar desde el 22 de mayo de 2025 hasta el 21 de mayo de 2029.**

Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.



## CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETIBUTIVA

### METODOLOGÍA DE TRABAJO

---

Con carácter previo a la elaboración del Plan de Igualdad de LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A se ha realizado un diagnóstico de situación de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 7.1 del RD 901/2020 y su Anexo, donde se desarrolla el contenido específico de dicho diagnóstico. Las áreas analizadas han sido:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Formación.
- c) Promoción profesional.
- d) Clasificación profesional.
- e) Infrarrepresentación femenina.
- f) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- g) Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- i) Retribuciones.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, desde un **enfoque cuantitativo y cualitativo**.

La **metodología utilizada** ha sido el **enfoque o perspectiva de género**, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres. Adicionalmente, los datos se han analizado teniendo en cuenta el **índice de distribución**, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género); y el **índice de concentración**, que aporta información sobre la situación de las mujeres y los hombres con respecto de sí mismos.

#### Periodo temporal de referencia

Las fechas que se han seleccionado para realizar el Diagnóstico de Igualdad y la Auditoría Salarial abarcan desde el **1 de enero a 31 diciembre de 2022**.



## CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A

### CONTEXTO ORGANIZATIVO

Luis Simoes Logística Integrada S.A (LUIS SIMOES en adelante) es un Categoría de empresas fundado en 1948, inicialmente basado en la prestación de servicios de transporte de productos agrícolas y de materiales de construcción. A día de hoy, una **diversidad de servicios**, cuyo Core Business es el **área de transporte y logística**, con un 100 % de la facturación.

Luis Simoes es un **operador logístico de referencia**, líder en el mercado del transporte por carretera entre los dos países ibéricos (España y Portugal), teniendo presencia en más de 40 lugares y con un total de 1078 colaboradores en España.

Tiene su sede en España en Avenida Ciudad del Transporte, 9, CP: 19004 Guadalajara, sin embargo, Luis Simoes Logística Integrada S.A **no solo sirve al mercado español, sino también al mercado internacional, concretamente en Portugal.**

LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A opera en diferentes localidades dentro del territorio español, en los que rigen **diferentes Convenios Colectivos**. Se nombran a continuación:

- Operadores Logísticos de Guadalajara. (núm. 19001325012008)
- Operadores Logísticos de Sevilla. (núm. 41004595012007)
- Convenio Logística de Madrid. (núm. 28100055012016)
- Transporte de Mercancías de Valencia. (núm. 46000585011981)
- Transporte de Mercancías de Guadalajara. (núm. 19000835011997)
- Transporte de Mercancías de Barcelona. (núm. 08004295011994)
- Transporte de Mercancías de Sevilla. (núm. 41002345011981)
- Transporte de Mercancías de Zaragoza. (núm. 50001115011981)

### CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD 2022

Del análisis de características demográficas de la plantilla, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- En 2022, la plantilla total de LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A es de **1659** personas, de las que el **28 %** son mujeres (un total de **480**) y el **72 %** son hombres (un total de **1179**).
- La plantilla está masculinizada, encontrándose por tanto fuera de los rangos paritarios.
- No se encuentran diferencias significativas en relación con el género, siendo la **antigüedad media de 3 años y medio en hombres y 5 años en mujeres**. La media de antigüedad en la organización entre ambos géneros es de **4 años**.
- Todos los rangos de antigüedad presentan una prevalencia masculina, sin embargo, “Entre 5 y 15 años” y “entre 15 y 30”, se observa que la concentración de mujeres es superior a la de los hombres.



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



- Si se cruzan los datos de antigüedad con los datos obtenidos en cuanto a la edad media de la plantilla, se puede observar que las personas trabajadoras de Luis Simoes S.A. tienden a tener poca antigüedad.
- **La categoría profesional Mozo/a Especializado/a es la mayoritaria**, representado por un **76% de hombres y un 24% de mujeres**. Se observa una superioridad femenina en las categorías administrativas, correspondientes a **las categorías profesionales de auxiliar administrativo u oficial de administración están ocupados principalmente por mujeres**. Así, **del total de mujeres el 32% se encuadran en estas categorías**.
- **Un 89 % de la plantilla se concentra en el área de Logística Integrada**, en la que se concentran el **90 % de las mujeres** frente al **89 % de los hombres de la Compañía**. **Las mujeres se encuentran en su mayoría en los puestos de las áreas de Servicios Compartidos**.  
Se puede concluir que la plantilla, en función de las áreas de negocio, **se encuentra segregada horizontalmente**, siendo la presencia de mujeres minoritaria en las 2 áreas de negocio principales y solo alcanzándose la paridad en las áreas de Legal y Servicios Compartidos
- 14 de las categorías existente presentan una composición totalmente masculina o con apenas presencia femenina.
- La modalidad más frecuente de contratación es el **contrato indefinido**, y representa el **62% de la plantilla total**, de los cuales el **30% son mujeres y el 70% son hombres**. Un **34% de la plantilla está contratada de manera temporal**, a través de diversas modalidades (Eventuales, Interinidades o Puesta a Disposición). En cuanto a la concentración, se observa **equilibrio en el impacto de la contratación indefinida y temporal, en mujeres y hombres**.
- Las contrataciones vía ETT representa el 14% de las contrataciones. De ellos el 25% son mujeres y el 75% hombres. Aquí se incluyen personas cuya relación laboral ha durado solo un día.
- En 2022, se realizaron un total de **138 transformaciones de contratos temporales a indefinidos**, de los cuales el 80% se realizaron a hombres y el 20% a mujeres. En total **un 8% de la plantilla ha pasado a tener un contrato indefinido en 2022**. En el caso de las mujeres, estos nuevos contratos indefinidos afectaron a **un 5% de la plantilla femenina, frente a un impacto del 9% en la plantilla masculina**. Una diferencia coherente con el hecho de que a las mujeres les afecta menos la modalidad del contrato temporal.
- Si analizamos el nivel de estudios de aquellas personas que lo han notificado, **la mayoría de la plantilla tiene un nivel de estudios de ESO (16%), seguido por los estudios universitarios (12 %)**. Serían las mujeres la que tienden a presentar un mayor nivel de estudios si se ciñe este análisis a los datos obtenidos en cuanto a personas con carreras universitarias.
- **La mayor parte de la plantilla no tiene hijos/as**, representando un 75% los hombres y un 25% las mujeres. En este punto, destaca la mayor concentración de los hombres dentro de esta situación familiar: **del total de hombres el 69% no tiene hijos/as, mientras que del total de mujeres no tienen hijos/as el 59%**.



## Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



- **Del total de mujeres, un 40% tiene hijos/as, frente a un 31% del total de los hombres.** Estos datos indican un **mayor impacto de la situación familiar “con hijos/as” entre las mujeres**, respecto de los hombres.

### Estrategia de igualdad | Comunicación, Código de Conducta y RSC

- La compañía utiliza para la comunicación interna los **tablones de anuncios**, la **intranet** de la sociedad y anuncios en **televisores repartidos por los centros** donde se insertan códigos QR que el personal puede descargar.
- **LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A** no ha participado en eventos o acciones de promoción de la igualdad de género en su sector. En ocasiones la Empresa ha colaborado con asociaciones como La Once, con el fin de apoyar la inclusión de personas vulnerables, pero no concretamente centrado en mujeres, sino en todo el conjunto de sus integrantes

### CONCLUSIONES POR ÁREAS DE RRHH

#### Selección y contratación

- Por lo general, **los procesos de selección son externos** salvo en los casos en los que tanto la persona responsable como RRHH consideran que puede cubrirse la vacante con personal interno.
- Las vacantes externas se publican en plataformas como InfoJobs y LinkedIn. Los **criterios utilizados** para la selección del personal no están recogidos en un procedimiento formal y oficial. El proceso suele constar de **varias fases**, que incluye entrevistas por competencias con RRHH y pruebas técnicas con el responsable del departamento.
- Las **vacantes internas** se publican o bien en la intranet o se difunden en los grupos de WhatsApp administrados por los coordinadores de cada equipo.
- **No existe un seguimiento de las candidaturas por sexo** de los candidatos/as, así como **tampoco existen medidas de acción positiva** que fomenten la captación de personas del sexo infrarrepresentado en el área donde se encuentra la vacante.
- El número de candidaturas recibidas son mayoritariamente hombres en los puestos de **Mozo/a Especialista**, donde se recibieron **un total de 59 candidaturas de las cuales, solo 10 eran de mujeres**. Lo mismo *ocurre con el Técnico Automatismo* donde se recibieron **6 candidaturas y las 6 pertenecían a hombres**.  
En las vacantes **Asistente SAC y Asistente Distribución**, se puede ver que existe un número más equilibrado de candidaturas por sexos. La **segregación del sector logístico y de transportes** podría ser en este caso la razón de estos resultados.

#### INGRESOS 2022

- En relación a los ingresos del 2022, **el número de ingresos de hombres (76%) es superior al de mujeres (24%)**, lo que contribuye a reforzar la masculinización de la



plantilla. Del total de mujeres que se incorporaron en 2022 a la Compañía, un 48% lo hizo por esta causa, frente al 41% de hombres

- El motivo que justificó la mayor parte de las nuevas incorporaciones fue para  **cubrir vacantes (43%)**. **Incremento de actividad o campaña** ha sido el segundo motivo por el cual se han realizado más contrataciones, suponiendo un **36%** de las mismas. En este caso, **la concentración de mujeres es inferior a la de los hombres**, lo que indica que las contrataciones por este motivo suelen impactar más en los hombres que en las mujeres, siendo **el 38% de los hombres incorporados por esta razón, frente al 30% de las mujeres**.
- El 49% de las personas que se incorporaron en 2022 tenían entre 30 y 45 años (49%), seguidas de las que tenían menos de 30 (29%). **Por sexo, se observa una mayor concentración de hombres en las franjas de edad de menos de 30 y de 30 a 45 años**
- El grueso de la plantilla contratada en 2022 se incorporó en la categoría profesional de **“Moz/a Especializado/a” (80%)** a mucha distancia de la siguiente categoría profesional **“Auxiliar administrativo” (7%)**. En el primer caso, suele estar más representado por **hombres (78%)**, mientras que las vacantes de **Auxiliar Administrativo** las ocuparon mayoritariamente **mujeres (67%)**. De nuevo, se observa la segregación por categorías propia del sector de logística y transporte. **Las mujeres solo representan la mayoría** de las incorporaciones en las categorías de **Inspector/a (Técnicos/as de mejora continua y calidad) y Auxiliar Administrativo** y existe una presencia equilibrada en **Oficiales Administrativos de Primera y de Segunda**.
- Atendiendo a la concentración, se observa que **todas las modalidades de contratación impactaron por igual en ambos sexos, al a vista de los índices de concentración similares**
- **La segregación del sector perpetúa la composición por sexos de las principales áreas de la Compañía**, ofreciendo perfiles mayoritariamente masculinos en las candidaturas y contrataciones del área de Logística y perfiles feminizados en áreas como Servicios Compartidos.
- Se observa que predomina la contratación de personas sin cargas familiares (81%).

#### BAJAS/CESES 2022

- Las causas más frecuentes son **por Fin de contrato (41%)** y **No superado periodo de prueba (35%)**. Se observa un **mayor índice de concentración de las mujeres (48%) en la causa de baja por Fin Contrato**, respecto de los hombres (39%). Siendo la causa principal para ambos sexos, esta mayor concentración señala un mayor impacto de esta causa de baja en el colectivo femenino, respecto del masculino. Ocurre al contrario en el caso del **No superado periodo de prueba**, donde la concentración masculina (37%) es ligeramente superior a la femenina (31%)
- Cuando se trata de una **Baja voluntaria**, la **incidencia es similar** para el colectivo de hombres que para el de mujeres (17%).
- En todos los **tipos de contrato**, salvo en las bajas de contratos de interinidad, los datos revelan que **son mayoritarias las bajas de hombres, en todos los tipos de contrato**. En cuanto a la concentración, está es muy similar en ambos sexos, lo que indica que las



salidas de personal se dan de una manera equilibrada en todas las modalidades de contrato y guardando la proporción respecto a la representatividad de cada colectivo

- La mayoría de las bajas se encuentran concentradas en la **categoría profesional de Mozo/a Especializado/a (82 %)**. En cuanto a la representación por género, en esta categoría, el 77% de las salidas fueron de hombres frente al 23% de las de mujeres. Por su parte, en el nivel de **Auxiliar Administrativo y Oficial 2º** las bajas de mujeres superan a las de los hombres, en coherencia con la composición por sexos de ambas categorías.
- La mayor parte de las salidas de personal se produjeron en el **área de Logística y Transportes**. La distribución y concentración de hombres y mujeres que causaron baja en cada una de ellas es coherente y proporcional a la presencia de ambos sexos en dichas áreas.
- En la mayoría de los casos, las salidas de personal se dieron entre personas **que no tenían hijos/as (82%)**. Este resultado guarda relación con el hecho de que el mayor número de personas de la plantilla no tienen hijos/as (**66 %**).

### Formación

- Existe un **plan de formación** anual en el que se describe la sistemática que se sigue para **prever, detectar y satisfacer** las necesidades de formación de los empleados/as. No obstante, este plan **solo recoge la formación técnica requerida por el personal**.
- Todos los años, **las horas de formación de los hombres superan a las de las mujeres**, no obstante, en 2022 vemos que la distribución de esas horas por sexos se aproxima a la paridad con un 61% de horas formativas masculinas y el 39% de horas realizadas por mujeres.
- **Por departamentos, la DR Centro de Logística** es la que engloba la mayor parte de participantes. En 2022, destaca la **DR Centro de Transportes**, por tener más participantes femeninas que participantes masculinos, a pesar de la composición masculinizada de este departamento.  
**Por área formativa**, en pocas áreas se da una distribución paritaria, pero destaca que el área con más participantes durante los 3 años (**Procedimientos P&G**), mantienen una **proporción equilibrada** por sexos.
- **No se identifican cursos con contenido en igualdad de género**, ni de sensibilización en materia de acoso sexual o gestión de la conciliación, durante los últimos 3 años.
- Los datos confirman que **la mayor parte de las formaciones son dentro del horario laboral** salvo un 4% que se ha dado fuera del horario. En 2022 se puede ver que el 97% se realiza dentro del horario y un 3% fuera del horario laboral. En los casos de que se haga fuera del horario laboral, se compensa.



## Promociones

Las promociones se han calculado en función de las promociones de los últimos 3 años: 2020, 2021 y 2022.

- Actualmente LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A **cuenta con un sistema de evaluación del desempeño que se aplica solo hasta el nivel de los coordinadores**, pero se pretende aumentar este rango hasta el personal técnico.
- El proceso consta de **cuatro fases** donde se pregunta por aspectos tanto cualitativos como cuantitativos, en el que cada empleado/a se autoevalúa y luego es evaluado por su manager. A partir de esta evaluación se elabora un **plan de acción** en referencia a los ítems de mejora que se hayan identificado.
- El proceso de evaluación del desempeño **comienza en marzo** y a final de año se deciden los **incrementos salariales**
- Ligado a este procedimiento, **no existe ningún objetivo corporativo específico asociado al Desarrollo femenino**, pero sí vinculado al liderazgo. Actualmente Luis Simoes tampoco cuenta con un plan de promociones la plantilla ni hay una planificación específica para la promoción femenina.
- En algunos casos, en los que se hacen promociones internas, difunden al resto de la plantilla.
- Durante los 3 años analizados, **el año con más promociones ha sido el 2022**, con una **predominancia masculina en los 3 años**, sin embargo, observamos que en los 3 años la distribución por sexos roza la paridad y **en 2021** se observa una composición dentro de la paridad con un **55% de promociones a hombres y un 45% de mujeres**.
- En los **cambios de categoría decididos por la empresa** se observa una **clara predominancia masculina**, tanto a efectos de la distribución como de la concentración. Sin embargo, **cuando la promoción se hace por causa de antigüedad**, destaca la composición paritaria de ambos sexos. **Del total de mujeres promocionadas en estos 3 años, el 53% fueron promocionadas por antigüedad**.
- De las **88** posiciones promocionadas en los últimos años, sólo a **8** de ellas se les ha dado difusión y publicidad (**9 %**). De esas promociones difundidas el **75 %** fueron ocupadas por **hombres**.
- La categoría profesional **Auxiliar Administrativo** es donde se sitúan la mayor parte de las posiciones promocionadas en los últimos años, representando el **36% del total de la plantilla**. En esta misma categoría, el número de mujeres promocionadas es superior al de los hombres (63% M y 38% H).
- En el **área de Logística** se dan la mayor parte de las promociones (82 de 88). La mayoría se encuadran en la **DR de Centro** (85%). A pesar de ser un área profundamente masculinizada, destaca que las promociones se dieran de forma paritaria (57% H y 43% M)
- Un 30% del personal promocionado tenía **estudios universitarios**. En el caso de las mujeres, un 29% de las promocionadas tenían estudios universitarios o estudios de bachillerato. En el caso de los hombres promocionados, el 30% tenía estudios universitarios y el 20% Educación Secundaria Obligatoria. Esto indica que **el nivel de**



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



formación no es una condición indispensable para la promoción, no obstante, un alto porcentaje de las personas promocionadas tienen estudios universitarios, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.

- **El 57 % de las promociones de los últimos años han sido dadas a personas sin hijos/as.** En el caso de las mujeres promocionadas un 50% no tenían hijos/as, frente a un 61% de los hombres promocionados.

## CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA SALARIAL

### Clasificación Profesional | Metodología de valoración de puestos de trabajo

La valoración es un proceso sistemático y objetivo para clasificar puestos de una forma lógica y justa, mediante la comparación frente a una escala predeterminada de factores y valores, que constituye la base para determinar la importancia relativa de los puestos en una organización, asegurando que las comparaciones de mercado y de retribución se basan en el tamaño y contenido de los puestos de la organización, quedando libre de sesgos y toda posible discriminación.

**Para el análisis de este apartado se ha tomado en consideración la clasificación interna de LUIS SIMOES**

La valoración es un proceso sistemático y objetivo para clasificar puestos de una forma lógica y justa, mediante la comparación frente a una escala predeterminada de factores y valores, que constituye la base para determinar la importancia relativa de los puestos en una organización, asegurando que las comparaciones de mercado y de retribución se basan en el tamaño y contenido de los puestos de la organización, quedando libre de sesgos y toda posible discriminación.

LUIS SIMOES **clasifica sus puestos conforme a la metodología de mercado IPE** (Internal Position Evaluation) **de JobLink.**

### Vigencia de la Auditoría Salarial

La Auditoría Salarial realizada tendrá una vigencia de 4 años, a contar desde el día de la aprobación del Plan de Igualdad el 22 de mayo de 2025 hasta el 21 de mayo de 2029, conforme a lo estipulado en el artículo 7 del RD 902/2020.

### Resultados del análisis de brecha salarial de género

A lo largo de 2022 las brechas totales son:

- **Salario Base:** 2% en los valores medios y 0% en los valores medianos
- **Total Complementos:** 11% en los valores medios y 5% en los valores medianos
- **Compensación Total:** 7% en los valores medios y 3% en los valores medianos.

Del análisis de brecha salarial no ajustada por nivel se extraen las siguientes conclusiones:



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



- El presente informe recoge el análisis de Luis Simoes, que en 2022 cuenta con 1422 empleados y empleadas, de las cuales son 1012 hombres y 410 mujeres.
- Luis Simoes se adhiere a los pactos salariales alcanzados en los **diversos Convenios Colectivos** que determinan la mayor parte de la retribución del grueso de la plantilla. Sin embargo, la empresa aplica una política retributiva propia, dirigida a atender las necesidades de retención y captación de talento, así como de mantener una oferta de compensación competitiva y alineada con el mercado. En este sentido, existen complementos fuera de convenio que retribuyen estas diferencias en casos puntuales, así como un sistema de compensación variable basado objetivos de desempeño, productividad y los resultados del negocio.
- La plantilla se distribuye en **diferentes niveles siguiendo la metodología de valoración Job Link**, basada en un análisis de puntos y factores.
- A pesar de que **en términos generales la brecha salarial no supera el 25%**, si se han identificado **diferencias salariales remarcables en los siguientes niveles**:
  - o El **nivel 6** presenta las diferencias más elevadas, con una brecha favorable a los hombres del 18% en los valores medios y 16% en los valores medianos. La causa originaria de dichas diferencias se debe a los complementos. Para estos conceptos, se observa una brecha del 20% en los valores medios y del 22% en los medianos. El origen de la diferencia está principalmente en las cantidades percibidas en conceptos de complemento absorbible que reciben algunas de las personas que pertenecen a dicho nivel, en función del tamaño del centro de trabajo que gestionan. Otra causa que incide en la brecha salarial de este nivel es que en él se ubican varios perfiles con una alta especialización técnica y muy escasos en el mercado, determinando una mayor retribución para su captación y retención en la empresa.
  - o Se recomienda mantener un seguimiento para evitar que aumente y reducirla progresivamente.
  - o El **nivel 2** presenta la segunda brecha más elevada favorable a los hombres, con un 14% en los valores medios y un 15% en los medianos. La causa originaria de la diferencia se debe a los complementos y, en menor medida, a las cantidades percibidas en concepto de dietas que solo cobran “conductores/as” Así para los complementos se identifica una brecha del 17% para los valores medios y del 25% para los valores medianos. Dicha brecha está generada principalmente por la segregación por sexos que afecta a los dos principales puestos que componen este nivel: conductores/as (masculinizado) y asistentes de clientes (feminizado). Los conductores (actualmente solo hombres ocupan dicho puesto), por la naturaleza del puesto, reciben complementos por disponibilidad, nocturnidad o festivo en mayor cuantía que otros puestos.
  - o **Queda descartada la discriminación por razón de sexo como causa de las diferencias salariales detectadas.** No obstante, se recomienda mantener un seguimiento a lo largo de la vigencia del Plan para evitar su aumento y procurar su reducción progresivamente.

### Infrarrepresentación femenina

Para analizar la infrarrepresentación femenina, se ha analizado la composición por sexo de la plantilla en los distintos **niveles y su evolución**. Estas son las conclusiones:



## Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



- En los últimos 4 años la presencia de mujeres y hombres no ha variado sustancialmente. El 72% de la plantilla está representada por hombres y el 28% de mujeres.
- En cuanto a la distribución por sexos de las categorías, tampoco se observan grandes cambios. Las mujeres prevalecen en las categorías administrativas, mientras que los hombres lo hacen en las categorías vinculadas a los puestos de almacén.
- La mayoría de las categorías presentan una composición masculinizada, sin embargo, destaca que en las categorías de Jefe/a de Trafico siempre ha habido una presencia equilibrada de ambos sexos. Incluso en 2021, en las categorías de Jefe/a de tráfico de 2ª y 3ª solo había una ocupante mujer.

### Condiciones de trabajo

En el análisis a de las condiciones de trabajo, donde se ha evaluado si la Compañía garantiza un trato totalmente igualitario en cuanto tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, PRL, etc. se han obtenido las siguientes conclusiones:

- LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A opera en diferentes localidades dentro del territorio español, en los que rigen **diferentes Convenios Colectivos**. En estos convenios se regula los **horarios de trabajo, licencias, permisos de nacimiento y cuidado del menor, reducciones de jornada y excedencias**.
- Un **77 %** de la plantilla ostenta **trabajos a turnos (1281 personas)**, estando la mayoría representados por hombres (**77 %**), frente al 23% de mujeres.
- En el último año, **57 personas se han visto afectadas por Modificaciones de Condiciones de Trabajo**, de los cuales **41 han sido hombres y 16 mujeres**. Principalmente por cambios de horario.
- La práctica totalidad de la compañía **no tiene la opción de trabajar de manera no presencial (88%) debido a la naturaleza de las funciones asignadas a la mayoría de los puestos, vinculadas con la actividad del transporte y la logística**.
- Las medidas de PRL se describen de forma neutra, pero sin tener en cuenta la perspectiva de género.
- No existen medidas relativas a PRL que supongan una mejora a los que establece la Ley o el Convenio.
- Ocasionalmente se realizan **encuestas de clima**.
- El número de bajas por IT que se ha registrado en 2022 se acumula principalmente en bajas por enfermedad, siendo el 79% del total. Destaca que a medida que se **amplía la duración, la composición por sexo se equipara** a partir de las bajas con duración de más de 20 días.
- **El 60% de las personas que se acogieron a una baja por IT no tenían hijos/as**. De las mujeres que se acogieron a algún tipo de baja por IT en 2022, el 52% tenía hijos/as, frente al 35% de hombres.
- De las solicitudes de permisos retribuidos durante el 2022, el **46% eran hombres y el 54% mujeres**, lo que refleja una composición paritaria **a pesar de lo masculinizada que está la plantilla**. El permiso **más habitual es el de consulta médica (49%), seguido de Enfermedad Familiar**, tanto para hombres como para mujeres. El permiso de **Consulta médica** presenta una composición desequilibrada a favor de las **mujeres (63%), frente**



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



**al 39% de hombres.** En el caso del permiso por Enfermedad de familiar, la distribución es paritaria (55%H y 45%M)

- Analizando los **permisos por edad**, se puede ver que la mayoría **se acumula en el rango de edad de entre 30 y 45 años (55%)** en una proporción similar entre mujeres y hombres.
- Del total de **solicitudes de hombres, el 67% tenía menos de 5 años** de antigüedad, frente al 40% de las mujeres. Por su parte, **del total de solicitudes de mujeres el 36% tenía una antigüedad entre 5 y 15 años**, frente al 23% de los hombres.
- El uso de permisos por sexo está muy ligado con la distribución por sexos existente en cada **área y departamento** en las áreas transversales de la Compañía, pero si nos fijamos en las áreas de negocio (Logística y Transporte), a pesar de su masculinización, el uso de permisos está muy equiparado.
- Según las cargas familiares de las personas que solicitaron algún permiso retribuido, **la mayoría no tenían hijos/as a su cargo (49%)**. Del total de hombres que solicitaron algún permiso, el 54% no tenía hijos/as a cargo, frente al 43% de las mujeres que solicitaron algún permiso.
- Del total de personas que sí pueden solicitar trabajo no presencial, **la relación entre mujeres y hombres (59%M y 41 % respectivamente) está bastante equilibrada**.
- La empresa no dispone de ningún documento oficial que regule la política de trabajo no presencial, ni el derecho a la desconexión digital.

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

Se han analizado las prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Tener en cuenta el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral en este diagnóstico permite considerar, no sólo los intereses y responsabilidades laborales de la plantilla, sino también sus responsabilidades fuera del trabajo, de cara a analizar los posibles obstáculos que pudieran estar influyendo en su plena participación en la empresa.

Se han obtenido las siguientes conclusiones:

- La empresa **no dispone** de una **política formalmente definida** en temas de **conciliación de la vida profesional y familiar**
- Del total de las mujeres en plantilla (468), 59 contarían con jornada reducida frente a 22 hombres. El 27% de las personas con **reducción de jornada** son hombres, frente al 73% de mujeres. Por otro lado, **del total de mujeres el 12% está acogida a una reducción**, frente al 2% de hombres.
- El 71% de estos los permisos de conciliación fueron **permisos de nacimiento** (paternidad y maternidad), que fueron disfrutados por un **68% de hombres y un 32% de mujeres**, en proporción a la composición por sexos de la empresa.
- En cuanto a las **excedencias por cuidado de menor**, solo se han registrado **4 solicitadas por mujeres**.
- Salvo en el permiso por nacimiento, **otros permisos de conciliación** como la lactancia son **mayoritariamente utilizados por mujeres**



- **Por edad**, la mayoría se concentran en el rango **entre 30-45 años**. La composición por sexo de dicho rango es bastante equilibrada, siendo un **60% de los permisos solicitados por hombres y un 40% por mujeres**. El rango de **menos de 30 años**, donde **se han solicitado un 15% de los permisos por nacimiento y cuidados**, el 100% por hombres
- Se observa que **más de la mitad de los permisos disfrutados se han concebido a personas con menos de 5 años en la compañía**. Entre las solicitudes de personas entre **5 y 15 años**, destaca la **superioridad numérica de las solicitudes de mujeres**, en coherencia con su mayor presencia en este rango de antigüedad.
- Se observa que la mayoría de los **permisos por nacimiento y cuidado**, se solicitaron por parte de personas con la **categoría de Mozo/a Especializado/a (50%)**, donde **predominan los permisos solicitados por hombres**, en coherencia con la **composición por sexos de dicha categoría**.
- Por **áreas y departamentos**, Logística, Transportes y Servicios Compartidos acumulan la mayor parte de las solicitudes. La **distribución por sexos** de las solicitudes de estas áreas de negocio **responde a la composición por sexos del área**.
- Por nivel de estudios, la mayoría de las **mujeres** que solicitó estos permisos tenía **estudios universitarios** y de bachillerato (47%), mientras que de **los hombres** que solicitaron estos permisos- el **27% tenía estudios de Educación Secundaria**.

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

- LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A cuenta con un **protocolo de actuación formal para la prevención del acoso sexual y / o por razón de género pactado con la RLPT**

### Violencia de Género

- La empresa dispone de un **Código Ético**, facilitado a todas las personas trabajadoras de la empresa en el momento de su incorporación y accesible desde la web de la compañía. Dicho código abarca las conductas por acoso sexual y/o por razón de sexo.
- La empresa dispone de una **“línea ética”**, donde a través de un correo electrónico, la plantilla puede **denunciar situaciones de abuso, acoso, discriminación o comportamiento fraudulento o no ético**.
- La empresa **no aplica ninguna política específica** de atención y garantía del ejercicio de los derechos laborales especiales previstos para las trabajadoras en situación de **Violencia de Género**.
- Hasta la fecha, **ninguna trabajadora ha comunicado a la empresa la necesidad de hacer uso de algunos de los derechos de protección especiales con motivo de su condición de víctima de violencia de género**.



## 5. PRINCIPALES OBJETIVOS A ALCANZAR

En base las conclusiones anteriores, y previo análisis diagnóstico, se puede concluir que los principales objetivos generales a alcanzar por la Compañía son los siguientes:

### Objetivos generales:

- Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.
- Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa
- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de decisiones de las promociones, incrementando progresivamente la afectación del sistema de evaluación del desempeño a todos los colectivos de la Compañía.
- Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.
- Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.
- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.
- Garantizar la desconexión digital y el descanso del personal



## 6. MEDIDAS POR ÁREA DE ACTUACIÓN

Todas las medidas expuestas a continuación son **aplicables a LUIS SIMOES LOGÍSTICA INTEGRADA S.A**

### EJE 0 | Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Crear o nombrar la figura de Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades en la empresa.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
0.1	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Designación de la Figura de Responsable de Igualdad en la empresa.	<b>Plazo:</b> 6 meses desde la firma del Plan.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			



## EJE 1 | Selección y Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
1.1.1	Aplicar un manual, o sistema específico que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Documento específico del procedimiento.	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
1.1.2	Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas,...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea genérico y no tenga connotaciones sexistas. (Documentación externa o documentos de difusión, página web, intranet - Personas LS...)	Documentos revisados y elaborados desde la perspectiva de género.	<b>Plazo:</b> 3 años desde la firma del Plan para la revisión.
1.1.3	Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos. Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos y, publicando en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con perspectiva de género Procedimiento de publicación de ofertas.	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
1.1.4	Como medida de acción positiva, siempre que sea posible se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres en las áreas de logística y transportes, tanto en los procesos de selección interna, como externa.	Número de contrataciones realizadas /Nº de mujeres contratadas en Logística y Transportes/Nº total de contrataciones.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de toda la vigencia.



OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
1.1.5	Se priorizará para que las promociones se cubran en primer lugar internamente, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa.	Nº de vacantes cubiertas por promoción interna	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
1.1.6	Se continuará utilizando diferentes fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo. y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.	Fuentes de reclutamiento utilizadas	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de toda la vigencia.
1.1.7	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas), con el fin de identificar aquellos puestos con mayores dificultades de inserción de mujeres, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Número de procesos de selección: Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas / Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas / Número de mujeres seleccionadas / número de personas preseleccionadas / Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas Nº candidaturas de mujeres/Nº de candidaturas de hombres = tiende a 1	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan.
1.1.8	La formación específica que se imparta en la empresa para acceder a puestos de responsabilidad y desarrollo profesional, se ofrecerá tanto a mujeres como a hombres.	Nº de personas formadas desagregadas por sexo	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan.
1.1.9	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección.	Nº de personas formadas	<b>Plazo:</b> 1º año desde la firma del Plan.



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</b>		Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.	
<b>N.º</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PLAZO</b>
1.1.10	Informar a las nuevas incorporaciones sobre las medidas definidas en el Plan de Igualdad de la empresa, de modo que estén al tanto de las acciones llevadas a cabo por la organización en materia de Igualdad. Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones (Manual de Acogida).	Evidencia del documento	<b>Plazo:</b> 6 meses desde el registro del Plan.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b>		Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.	
<b>N.º</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PLAZO</b>
1.2.1	Mejorar el equilibrio en la composición por sexos de la contratación indefinida en general, haciendo un seguimiento de la misma. En la medida de lo posible, la empresa facilitará la contratación de mujeres en aquellas áreas en las que no estén representadas en un 5 % anual, dicha contratación estará respaldada por la formación necesaria para el puesto, en caso de ser necesaria, que correrá a cargo de la empresa.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.	<b>Plazo:</b> Durante la vigencia del Plan.



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b>		<b>Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.</b>	
<b>N.º</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PLAZO</b>
1.2.2	Se publicitarán las plazas vacantes de reclutamiento interno que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. Dicho anuncio se efectuará, con al menos una antelación suficiente a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes de reclutamiento interno a la RLPT del centro de trabajo en cuestión, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los tabloneros de anuncios e intranet. La selección se realizará en base a criterios objetivos de capacidad y competencias de los candidatos y se hará de un modo transparente, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.	Nº de ofertas publicadas en los canales internos	<b>Plazo:</b> 6 meses desde la firma del Plan y durante la vigencia del Plan.
1.2.3	Para la cobertura de las vacantes en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo se priorizarán las candidaturas internas de mujeres en el Departamento a cubrir.	Nº de personas contratadas desagregadas por sexo y departamento.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de toda su vigencia.
1.2.4	Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.	Número de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a completo / Número total de vacantes a tiempo completo.	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan.
1.2.5	Realizar una encuesta de salida para las bajas voluntarias desagregadas por sexo, y área, para analizar sus causas. Los resultados se trasladarán a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	Resultados de las encuestas de salida para las bajas voluntarias.	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan para su implantación y de manera anual desde su implantación para el traslado de datos.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			



## EJE 2 | Promoción

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de decisiones de las promociones, incrementando progresivamente la afectación del sistema de evaluación del desempeño a todos los colectivos de la Compañía.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
2.1.1	Consensuar con la RLPT e implantar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa según el puesto, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, verificables, públicos, transparentes, homogéneos según el puesto y basados en las capacidades y competencias requeridos para el puesto. Además de informar individualmente de las causas por las que no se ha seleccionado a los demás candidatos para su promoción, con el fin de ayudarles a identificar áreas de mejora.	Número de mujeres y hombres seleccionados / número candidaturas  Nº de procesos abiertos	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
2.1.2	La plantilla dispondrá a través del canal de información disponibles en la empresa de un formulario donde podrá actualizar su formación curricular para que la empresa tenga conocimiento de ello.	Elaboración y comunicado	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma para la implantación del canal y a lo largo de su vigencia.
2.1.3	Se priorizará para que las promociones se cubran en primer lugar internamente, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa.	Difusión interna de las vacantes  Nº de personas promocionadas desagregada por sexo	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
2.1.4	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por la comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Nº hombres y mujeres promocionados/Total promociones por grupo profesional, puesto de origen, puesto de destino tipo de contrato, por tipo de jornada y por tipo de promoción	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan.



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</b>		Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de decisiones de las promociones, incrementando progresivamente la afectación del sistema de evaluación del desempeño a todos los colectivos de la Compañía.	
<b>N.º</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PLAZO</b>
2.1.5	Establecer medidas de acción positiva sobre la base de la promoción interna, y ante igualdad de competencias y habilidades suficientes para desempeñar el puesto, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas. Incluir en el procedimiento de promoción de la Entidad, una cláusula de paridad como la siguiente: "Siempre que sea posible, en igualdad de condiciones en cuanto a cualificación, competencias y perfil para el puesto, accederá la mujer en aquellos niveles o departamentos donde esté infrarrepresentada".	Inclusión de la cláusula de paridad en el procedimiento de promoción de la Entidad	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b>		<b>Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.</b>	
<b>N.º</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PLAZO</b>
2.2.1	En los programas de desarrollo profesional reservar 2 plazas para mujeres. La selección estará vinculada al proceso de evaluación del desempeño e identificación de potencial.	Nº de mujeres participantes en programas de desarrollo profesional	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
2.2.2	Facilitar y reforzar desde el departamento de Personas y Talento que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.	Nº de personas promocionadas con reducción de jornada o que haya disfrutado de algún permiso por conciliación de manera próxima a la promoción	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
2.2.3	Comunicar y recordar la posibilidad de actualizar el perfil curricular en Personas y Talento, respetando su derecho a la desconexión digital y siempre que autoricen la comunicación. (a través de la web).	Comunicación enviada	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			



### EJE 3 | Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
3.1	Impartir acciones de formación y sensibilización específicas anuales, con un número de horas suficiente, en materia de igualdad, perspectiva de género, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género; así como, sobre el plan de igualdad de la empresa a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos.	Número de personas formadas en igualdad por centro y nivel jerárquico	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan.
3.2	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.	Número de personas formadas / Número de personas que componen la Comisión	<b>Plazo:</b> 6 meses desde el registro del Plan.
3.3	Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, corresponsabilidad, así como sobre acoso sexual y violencia de género dirigida a toda la plantilla, incluidas las nuevas incorporaciones, de manera piramidal y anualmente.	Número de personas formadas desagregadas por sexo según centro de trabajo y nivel jerárquico	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
3.4	Se procurará que los cursos obligatorios se impartan dentro de la jornada laboral adaptando la planificación al horario del perfil que se forme. Si de manera excepcional un curso obligatorio se imparte fuera del horario laboral, se dará una compensación en horas libres por las horas invertidas. Su disfrute se acordará por ambas partes. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén en situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias.	Número personas formadas / Número de personas de la plantilla.  Nº de personas formadas fuera del horario laboral.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.



OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
3.5	<p>Desarrollar acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la movilidad funcional y la promoción de las trabajadoras en la empresa, tanto horizontal como verticalmente.</p> <p>Adicionalmente, durante los primeros 24 meses de vigencia del plan se formarán a cinco mujeres que presten servicios como mozas especialistas en el uso de carretilla y toro para que puedan acceder a las vacantes que haya en puestos de trabajo que requieran el uso de esta maquinaria, dándole las horas de prácticas necesarias para ejercer estas funciones.</p>	<p>Número de programas iniciados</p> <p>Contenido de los programas.</p>	<p><b>Plazo:</b> 24 meses para la formación específica de uso de carretilla a 5 mujeres.</p>
3.6	<p>Ofrecer, siempre que sea necesario y bajo solicitud de la persona trabajadora, acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato de más 6 meses.</p>	<p>Número de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/ Número de personas en suspensión de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan</p>	<p><b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan.</p>
3.7	<p>Pedir a las empresas de formación el cuidado de lenguaje de los contenidos formativos, para incluir la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Guía.</p>	<p>Informe sobre materiales revisados</p>	<p><b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.</p>
3.8	<p>Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as.</p>	<p>Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo</p>	<p><b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.</p>



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</b>		Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.	
<b>N.º</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PLAZO</b>
<b>3.9</b>	En una medida de acción positiva la empresa ofrecerá la formación anual de mujeres con carnet de conducir C para que estas obtengan el carnet de conducir C+E, con el fin de alcanzar el porcentaje necesario para que se cumpla el equilibrio de igualdad en la plantilla.	Número de mujeres que han accedido a los cursos.  Número de mujeres que han obtenido el carnet	<b>Plazo:</b> 2º año desde la firma del Plan.
<b>3.10</b>	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la participación desagregada por sexos, por nivel jerárquico, y el centro de trabajo al que pertenecen, en las acciones formativas realizadas, categoría de contenidos, tipo de curso, modalidad y número de horas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % participantes mujeres y hombre por nivel de jerárquico</li> <li>• % participantes mujeres y hombre por centro de trabajo</li> <li>• % participantes mujeres y hombre por categoría de contenido.</li> <li>• % participantes mujeres y hombre por tipo de curso</li> <li>• % participantes mujeres y hombre por nº de horas.</li> </ul>	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
<b>3.11</b>	El proceso de detección de necesidades se registrará por criterios definidos según las necesidades del puesto, y contemplará entre sus objetivos minimizar la segregación horizontal y vertical existente.	Proceso de detección de necesidades	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			



## EJE 4 | Salud laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
4.1	Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural y el número de veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia, así como cambios en el tiempo de trabajo, o en el puesto. Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.	Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia  Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
4.2	Garantizar que cuando una trabajadora comunique su situación de embarazo, se le entregará el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
4.3	Formar a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.	Número personas formadas/ Número total mandos intermedios y mandos desagregado por sexo	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
4.4	Garantizar que se conoce por parte de las trabajadoras el lugar adaptado para el descanso de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural, en aquellos lugares donde las instalaciones lo permitan.	Número de centros con espacios habilitados/ Número total de centros.	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
4.5	Adaptar la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.	Protocolo de vigilancia de la salud establecido.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
4.6	Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar pantalones específicos para mujeres embarazadas.	Disponibilidad del uniforme adaptado Nº de mujeres que lo han solicitado	<b>Plazo:</b> 6 meses desde la firma del Plan.
4.7	El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, por centro de trabajo incidiendo en los masculinizados/ feminizados.	Índices de Siniestralidad desagregados por sexo Información sobre PRL La Comisión de Seguimiento recibirá la misma información que a los Comités de Seguridad y Salud	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.



OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
4.8	Quando el período de vacaciones, fijado en el calendario de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por permiso por nacimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal y al finalizar el período de suspensión, tal y como marca la ley, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.	Nº de personas afectadas	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
4.9	Se reconoce el derecho al cónyuge o pareja de hecho de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a las clases de preparación al parto, previo aviso de 72 h a la empresa (salvo modificaciones de última hora) y aportando justificación mediante la cita.	Nº de personas que han solicitado el permiso	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan.
4.10	La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados por trabajadoras embarazadas y en período de lactancia natural. Cuando el puesto suponga un riesgo para su salud y/o la de su hija/o, se adecuará o modificará a las necesidades de la trabajadora, y antes de derivar a la mutua para una posible baja por riesgo, se tratará de que cubran otros puestos donde no exista tanto riesgo.	Evaluación de PRL con perspectiva de género.  Nº de adaptaciones de puesto por riesgo durante el embarazo	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
4.11	Se procurará que en todos los centros de trabajo se disponga de aseos separados para ambos sexos en los centros de trabajo de la empresa. Así como, de aseos y duchas separadas por sexos en las instalaciones de cada centro de trabajo donde existan dichos espacios, con la intención de que hombres y mujeres puedan desarrollar el trabajo por igual en todos los puestos de trabajo de la empresa.	Nº de centros con aseos separados por sexo	<b>Plazo:</b> 3º años desde la firma del Plan.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			



OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			

### EJE 5 | Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y tiempo de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZOS
5.1.1	Difundir y actualizar puntualmente a través de los canales oportunos y en cada centro (tablonet de anuncios, intranet, etc.), los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios, el Plan de Igualdad y RDL 6/2019 así como las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación. Además, se hará hincapié en los derechos de conciliación del personal masculino para no identificar conciliación con feminidad.	Número de informaciones y comunicados realizados.	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
5.1.2	Garantizar los derechos de conciliación-corresponsabilidad para las parejas de hecho debidamente inscritas informando que las parejas de hecho tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.	Información incluida en los medios de comunicación.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
5.1.3	Realizar un informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación con el fin de garantizar que los permisos retribuidos establecidos legalmente, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen. Así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución legalmente establecida, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación. Incentivando el uso por el personal masculino también	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.



OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZOS
5.1.4	Permisos no retribuidos por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas realizadas en España, para adopciones y acogimiento para aquellos supuestos no contemplados en el artículo 37.3 F del Estatuto de los Trabajadores Se deberá justificar y avisar debidamente.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
5.1.5	Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, desde un mes hasta 2 meses, para las personas en trámites de adopción internacional.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
5.1.6	La Empresa favorecerá que las personas trabajadoras puedan solicitar un permiso retribuido de 8h anuales como máximo, para la atención a su cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal y menores de 16 años, que destinará para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas que requieran la presencia del trabajador/a. Este permiso y el requisito de la presencia deberán estar debidamente justificados y comunicado con una antelación mínima de 48 hs. Estas 8h no serán acumulables a este mismo tipo de permiso recogidos en los convenios de aplicación y legislación vigente.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	<b>Plazo:</b> Enero 2026.
5.1.7	Realizar un registro las personas que soliciten movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo por causas de conciliación familiar.	Número de hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de cambiar de centro/SOLICITUDES	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y durante su vigencia.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			



OBJETIVO ESPECÍFICO 2		Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZOS
5.2.1	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, para el cuidado de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves) en caso de existir la vacante, en caso de que la persona solicitante cumpla el perfil y los requisitos necesarios para el puesto.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan.
5.2.2	Establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses con derecho a reserva de su puesto de trabajo por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, o pareja de hecho.	Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
5.2.3	Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como, de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del ET, que da derecho a progenitores a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años con enfermedad grave. La reducción se podrá acumular en jornadas semanales completas según las necesidades de la persona causante.	Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan.
5.2.4	Negociar el acceso al trabajo a distancia y sus derechos aparejados, para aquellos colectivos que sí tengan acceso al mismo, en función de las características de su puesto, dentro de un plazo no superior a 4 meses a partir de la firma del Plan.	Política de trabajo a distancia	<b>Plazo:</b> 4 meses desde la firma del Plan.
5.2.5	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº de personas promocionadas desagregadas por sexo y permisos por conciliación o reducción de jornada por cuidados.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b>		Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZOS
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			

## EJE 6 | Violencia de Género

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</b>		Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZOS
6.1	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, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad. Siendo la reducción, re-ordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio del centro de trabajo, adaptación de su puesto, suspensión con reserva de su puesto de trabajo y a la extinción del mismo.	Chequeo de la difusión (tabloneros, comunicados, etc.)  Número de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan para su publicidad y actualización anual.
6.2	En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género, siempre que la empresa conozca dicha situación.	Número de contrataciones realizadas/ Número de personas contratadas en situación de violencia de género.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
6.3	Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo si lo hubiere en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite. En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración	Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan para la elaboración del Protocolo y desde la firma del Plan para facilitar cambio.



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



	inicial que no excederá de 9 meses prorrogable por 3 meses más por acuerdo con la empresa, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección hasta un máximo de 18 meses.		
6.4	Garantizar el derecho preferente al traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora siempre que haya vacante.	Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
6.5	Formar a una persona de Personas y Talento para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	Número de contactos y de colaboraciones establecidas.	<b>Plazo:</b> 6 meses desde la firma del Plan.
6.6	Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, para atender los trámites oficiales motivados por la situación de violencia de género, como acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, asistencia a consulta psicológica, tanto propia como de sus hijos/as tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias deban ser acreditadas por la trabajadora a la empresa en el plazo más breve posible y siempre que sea posible comunicarlo con una antelación de 72h.	Número de mujeres a las que se ha y aplicado la medida.  Número de mujeres que han consultado sobre la medida.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
6.7	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo con reserva de puesto hasta 9 meses prorrogable por 3 meses más por acuerdo con la empresa. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida  Número de mujeres que han consultado sobre la medida	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.



6.8	Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.	Campaña realizada.	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
6.9	Se facilitará la asistencia psicológica a través de la mutua a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas por un periodo de tres meses. De no poder recurrir a los servicios de la mutua, la empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica hasta un máximo de 300€ por persona previa presentación de factura.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida  Número de mujeres que han consultado sobre la medida	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
6.10	Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que o trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la Empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza, y se le abonará contra factura un importe con el límite de 750 € y en una sola ocasión.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida  Número de mujeres que han consultado sobre la medida	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
6.11	El departamento de Personas y Talento presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género.	Número de denuncias comunicadas  Número de denuncias registradas  Número de denuncias archivadas  Resultados de las denuncias.	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
6.12	Si la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicitase se dispondrá de un máximo de 3 días, el permiso retribuido por cambio de domicilio cuando el mismo se deba a motivos de su situación de violencia de género e independientemente del convenio de aplicación, siempre que esto suponga un cambio de domicilio fuera de su actual Comunidad Autónoma de residencia.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			



Uanataca, S.A.U. Reg. Barcelona Tomo 45264, Libro 0, Folio 6, Sección General, Hoja 482242, Inscripción 1ª. Av. Meridiana n. 350, 3 pta., 08027, Barcelona.

Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



Personas y Talento
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>
A cargo del presupuesto de Personas y Talento



## EJE 7 | Cultura de empresa, comunicación y sensibilización

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZOS
7.1.1	Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tabloneros, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc.  Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista  Número de canales revisados/ Número total de canales.  Elaboración de un manual o guía de comunicación no sexista	<b>Plazo:</b> enero 2026 para la elaboración de un manual de comunicación y 3 años para la revisión desde la elaboración del manual.
7.1.2	Elaboración de una Guía de Lenguaje Inclusivo y no sexista, con pautas para una comunicación interna y externa libre de estereotipos de género.	Guía de Lenguaje creada y difundida	<b>Plazo:</b> Enero 2026.
7.1.3	Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus ideas y sugerencias acerca del Plan de Igualdad. Crear un buzón de ideas y sugerencias para el diseño de campañas de sensibilización en la empresa en materia de corresponsabilidad.	Canal/buzón y difusión de su existencia	<b>Plazo:</b> Enero 2026.



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</b>		Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.	
<b>N.º</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PLAZOS</b>
7.1.4	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de Igualdad.	Número de personas por sexo formadas/ Número de personas implicadas = tienda a 1	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
7.1.5	Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.	Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Número canales revisados/Número total canales	<b>Plazo:</b> Durante la vigencia del Plan.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b>		Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
<b>N.º</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PLAZOS</b>
7.2.1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas, como frases en intranet, lemas en las máquinas de fichar o cartelería en las salas de descanso. Utilizar comunicación positiva.  Incluir noticias sobre el Plan de Igualdad en Boletines Internos/Intranet.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.  Número de acciones llevadas a cabo.	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.



OBJETIVO ESPECÍFICO 2		Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZOS
7.2.2	Informar, en las campañas publicitarias y página Web que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas  Número de logotipos utilizados y Número de campañas	<b>Plazo:</b> 6 meses desde el registro del Plan.
7.2.3	Incluir una cláusula en los contratos con proveedores externos, en la que se informe del compromiso de LUIS SIMOES con la igualdad de oportunidades y se espera el respeto y adhesión a dicho compromiso.	Número de empresas colaboradoras informadas/ Número de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1	<b>Plazo:</b> 1 año desde la forma del Plan.
7.2.4	Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web y, posteriormente, editarlo y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Número de ejemplares editados y difundidos.	<b>Plazo:</b> 6 meses desde el registro del Plan.
7.2.5	Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la Compañía.	Número Acciones desarrolladas.  Número de personas informadas	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
7.2.6	Implicar a la Alta Dirección en comunicar las buenas prácticas en igualdad en Congresos, Eventos, Seminarios, etc. fuera de la compañía, es decir participar demostrando las buenas prácticas. Siempre que el tema lo permita.	Número de comunicaciones realizadas  Número de eventos en los que se ha participado	<b>Plazo:</b> Desde el registro del Plan.
7.2.7	Utilizar las redes sociales para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y corresponsabilidad.	Número de redes sociales utilizadas (LinkedIn, Facebook, Twitter...)  Número de comunicaciones realizadas a través de las redes	<b>Plazo:</b> 6 meses desde el registro del Plan.
7.2.8	Organizar campañas de imagen, involucrando a la plantilla y a sus familias con concursos, textos, etc. a través de diferentes modalidades (redes sociales, concursos presenciales, etc.)	Número de actividades realizadas	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b>		Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
<b>N.º</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PLAZOS</b>
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			



## EJE 8 | Acoso Sexual y por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
8.1	Garantizar que la plantilla conoce el protocolo existente donde se asegura un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	Documento del protocolo Edición manual de buenas prácticas contra el acoso en Intranet.	<b>Plazo:</b> 6 meses desde la firma del Plan.
8.2	Garantizar que la plantilla conoce los canales específicos de denuncia y el órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Documento del protocolo. Realización del protocolo	<b>Plazo:</b> 6 meses desde la firma del Plan.
8.3	Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Medios por los que se ha difundido.	<b>Plazo:</b> 6 meses desde el registro del Plan.
8.4	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido. Número de actividades formativas Número de trabajadores/as que han asistido	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
8.5	Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias.	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
8.6	Formar y/o sensibilizar a la representación legal de trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias.	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.



OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
8.7	El departamento de Personas y Talento presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de denuncias comunicadas Número de denuncias registradas Número de denuncias archivadas Resultados de las denuncias	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			

### EJE 9 | Retribuciones

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
9.1	Actualizar el registro retributivo a través de las herramientas de las que dispone la empresa, en el que se analicen las retribuciones, salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desglosadas por sexo, con los valores medios y mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos, conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y RD.902/2020.	Informe de análisis de la estructura salarial.	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.



OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
9.2	Si las conclusiones del estudio determinarían la existencia de diferencias salariales por razón de sexo (discriminación salarial) desarrollar un plan de actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en las que se encuentre la Empresa en ese momento.	Plan de actuación	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
9.3	Actualizar la auditoría salarial, con la valoración con la que cuenta la Compañía.	Auditoría salarial	<b>Plazo:</b> 4º año desde la firma del Plan.
9.4	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados del análisis de la brecha retributiva de mujeres y hombres.	Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.	<b>Plazo:</b> Anualmente desde la firma del Plan y a lo largo de su vigencia.
9.5	Dar información de las fichas de VPT si alguna persona de la comisión solicita información sobre algún puesto de trabajo.	Nº de solicitudes	<b>Plazo:</b> Durante la vigencia del Plan.
9.6	La parte social podrá proponer diferente puntuación.	Nº de propuestas	<b>Plazo:</b> Durante la vigencia del Plan.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			

## EJE 10 | Desconexión Digital

OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar la desconexión digital y el descanso del personal	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
10.1	Garantizar a todas las personas trabajadoras la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante la suspensión.	Campaña de sensibilización	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.



OBJETIVO ESPECÍFICO 1		Garantizar la desconexión digital y el descanso del personal	
N.º	MEDIDA	INDICADOR	PLAZO
10.2	Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.	Existencia de Política de Desconexión digital  Publicidad y alcance de la Política de desconexión digital	<b>Plazo:</b> Durante la vigencia del Plan.
10.3	La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas.	Inicio de procedimientos disciplinarios por estos motivos	<b>Plazo:</b> Desde la firma del Plan.
10.4	Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los/las empleados/as, procurando evitar gestionar e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral.	Medidas para la sensibilización	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
10.5	Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones.	Cursos, charlas dadas para la concienciación	<b>Plazo:</b> 1 año desde la firma del Plan.
<b>RESPONSABLES DE LAS ACCIONES</b>			
Personas y Talento			
<b>MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS</b>			
A cargo del presupuesto de Personas y Talento			



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

## 7. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
0.1	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.														

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
1.1.1	Aplicar un manual, o sistema específico que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.														
1.1.2	Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea genérico y no tenga connotaciones sexistas. (Documentación externa o documentos de difusión, página web, intranet - Personas LS...)														



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029		
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
1.1.3	Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos. Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos y, publicando en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.															
1.1.4	Como medida de acción positiva, siempre que sea posible se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres en las áreas de logística y transportes, tanto en los procesos de selección interna, como externa.															
1.1.5	Se priorizará para que las promociones se cubran en primer lugar internamente, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa.															
1.1.6	Se continuará utilizando diferentes fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo. Y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.															



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
1.1.7	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas), con el fin de identificar aquellos puestos con mayores dificultades de inserción de mujeres, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.														
1.1.8	La formación específica que se imparta en la empresa para acceder a puestos de responsabilidad y desarrollo profesional se ofrecerá tanto a mujeres como a hombres.														
1.1.9	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección.														
1.1.10	Informar a las nuevas incorporaciones sobre las medidas definidas en el Plan de Igualdad de la empresa, de modo que estén al tanto de las acciones llevadas a cabo por la organización en materia de igualdad. Facilitar la información del Plan de Igualdad, de sus contenidos y sus medidas en la acogida a las nuevas contrataciones (Manual de Acogida).														



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029		
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
1.2.1	Mejorar el equilibrio en la composición por sexos de la contratación indefinida en general, haciendo un seguimiento de la misma. En la medida de lo posible, la empresa facilitará la contratación de mujeres en aquellas áreas en las que no estén representadas en un 5 % anual, dicha contratación estará respaldada por la formación necesaria para el puesto, en caso de ser necesaria, que correrá a cargo de la empresa.															
1.2.2	Se publicitarán las plazas vacantes de reclutamiento interno que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. Dicho anuncio se efectuará, con al menos una antelación suficiente a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes de reclutamiento interno a la RLPT del centro de trabajo en cuestión, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los tabloneros de anuncios e intranet. La selección se realizará en base a criterios objetivos de capacidad y competencias de los candidatos y se hará de un modo transparente, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.															
1.2.3	Para la cobertura de las vacantes en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo se priorizarán las candidaturas internas de mujeres en el Departamento a cubrir.															
1.2.4	Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.															



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025				2026				2027				2028				2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	1T
		1.2.5	Realizar una encuesta de salida para las bajas voluntarias desagregadas por sexo, y área, para analizar sus causas. Los resultados se trasladarán a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.																

N.º	MEDIDA	2025				2026				2027				2028				2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	1T
		2.1.1	Consensuar con la RLPT e implantar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa según el puesto, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, verificables, públicos, transparentes, homogéneos según el puesto y basados en las capacidades y competencias requeridos para el puesto. Además de informar individualmente de las causas por las que no se ha seleccionado a los demás candidatos para su promoción, con el fin de ayudarles a identificar áreas de mejora.																
2.1.2	La plantilla dispondrá a través del canal de información disponibles en la empresa de un formulario donde podrá actualizar su formación curricular para que la empresa tenga conocimiento de ello.																		
2.1.3	Se priorizará para que las promociones se cubran en primer lugar internamente, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa.																		



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
2.1.4	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por la comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.														
2.1.5	Establecer medidas de acción positiva sobre la base de la promoción interna, y ante igualdad de competencias y habilidades suficientes para desempeñar el puesto, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas. Incluir en el procedimiento de promoción de la Entidad, una cláusula de paridad como la siguiente: "Siempre que sea posible, en igualdad de condiciones en cuanto a cualificación, competencias y perfil para el puesto, accederá la mujer en aquellos niveles o departamentos donde esté infrarrepresentada".														



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
2.2.1	En los programas de desarrollo profesional reservar 2 plazas para mujeres. La selección estará vinculada al proceso de evaluación del desempeño e identificación de potencial.														
2.2.2	Facilitar y reforzar desde el departamento de Personas y Talento que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.														
2.2.3	Comunicar y recordar la posibilidad de actualizar el perfil curricular en Personas y Talento, respetando su derecho a la desconexión digital y siempre que autoricen la comunicación. (a través de la web).														

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
3.1	Impartir acciones de formación y sensibilización específicas anuales, con un número de horas suficiente, en materia de igualdad, perspectiva de género, prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género; así como, sobre el plan de igualdad de la empresa a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos.														
3.2	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.														



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
3.3	Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, corresponsabilidad, así como sobre acoso sexual y violencia de género dirigida a toda la plantilla, incluidas las nuevas incorporaciones, de manera piramidal y anualmente.  Se procurará que los cursos obligatorios se impartan dentro de la jornada laboral adaptando la planificación al horario del perfil que se forme. Si de manera excepcional un curso obligatorio se imparte fuera del horario laboral, se dará una compensación en horas libres por las horas invertidas. Su disfrute se acordará por ambas partes.														
3.4	Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén en situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias.														
3.5	Desarrollar acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la movilidad funcional y la promoción de las trabajadoras en la empresa, tanto horizontal como verticalmente.  Adicionalmente, durante los primeros 24 meses de vigencia del plan se formarán a cinco mujeres que presten servicios como mozas especialistas en el uso de carretilla y toro para que puedan acceder a las vacantes que haya en puestos de trabajo que requieran el uso de esta maquinaria, dándole las horas de prácticas necesarias para ejercer estas funciones.														



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
3.6	Ofrecer, siempre que sea necesario y bajo solicitud de la persona trabajadora, acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato de más 6 meses.														
3.7	Pedir a las empresas de formación el cuidado de lenguaje de los contenidos formativos, para incluir la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Guía.														
3.8	Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as.														
3.9	En una medida de acción positiva la empresa ofrecerá la formación anual de mujeres con carnet de conducir C para que estas obtengan el carnet de conducir C+E, con el fin de alcanzar el porcentaje necesario para que se cumpla el equilibrio de igualdad en la plantilla.														
3.10	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre la participación desagregada por sexos, por nivel jerárquico, y el centro de trabajo al que pertenecen, en las acciones formativas realizadas, categoría de contenidos, tipo de curso, modalidad y número de horas.														
3.11	El proceso de detección de necesidades se registrará por criterios definidos según las necesidades del puesto, y contemplará entre sus objetivos minimizar la segregación horizontal y vertical existente.														



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
4.1	Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural y el número de veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia, así como cambios en el tiempo de trabajo, o en el puesto. Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.														
4.2	Garantizar que cuando una trabajadora comunique su situación de embarazo, se le entregará el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.														
4.3	Formar a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.														
4.4	Garantizar que se conoce por parte de las trabajadoras el lugar adaptado para el descanso de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural, en aquellos lugares donde las instalaciones lo permitan.														
4.5	Adaptar la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.														
4.6	Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar pantalones específicos para mujeres embarazadas.														



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
		4.7	El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, por centro de trabajo incidiendo en los masculinizados/ feminizados.												
4.8	Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por permiso por nacimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal y al finalizar el período de suspensión, tal y como marca la ley, aunque haya terminado el año natural a que correspondían.														
4.9	Se reconoce el derecho al cónyuge o pareja de hecho de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a las clases de preparación al parto, previo aviso de 72 h a la empresa (salvo modificaciones de última hora) y aportando justificación mediante la cita.														
4.10	La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados por trabajadoras embarazadas y en período de lactancia natural. Cuando el puesto suponga un riesgo para su salud y/o la de su hija/o, se adecuará o modificará a las necesidades de la trabajadora, y antes de derivar a la mutua para una posible baja por riesgo, se tratará de que cubran otros puestos donde no exista tanto riesgo.														
4.11	Se procurará que en todos los centros de trabajo se disponga de aseos separados para ambos sexos en los centros de trabajo de la empresa. Así como, de aseos y duchas separadas por sexos en las instalaciones de cada centro de trabajo donde existan dichos espacios, con la intención de que hombres y mujeres puedan desarrollar el trabajo por igual en todos los puestos de trabajo de la empresa.														



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029			
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T			
5.1.1	Difundir y actualizar puntualmente a través de los canales oportunos y en cada centro (tabloneros de anuncios, intranet, etc.), los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios, el Plan de Igualdad y RDL 6/2019 así como las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación. Además, se hará hincapié en los derechos de conciliación del personal masculino para no identificar conciliación con feminidad.																
5.1.2	Garantizar los derechos de conciliación-corresponsabilidad para las parejas de hecho debidamente inscritas informando que las parejas de hecho tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.																
5.1.3	Realizar un informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación con el fin de garantizar que los permisos retribuidos establecidos legalmente, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen. Así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución legalmente establecida, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.																
5.1.4	Permisos no retribuidos por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas realizadas en España, para adopciones y acogimiento para aquellos supuestos no contemplados en el artículo 37.3 F del Estatuto de los Trabajadores Se deberá justificar y avisar debidamente.																
5.1.5	Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, desde un mes hasta 2 meses, para las personas en trámites de adopción internacional.																



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
<b>5.1.6</b> La Empresa favorecerá que las personas trabajadoras puedan solicitar un permiso retribuido de 8h anuales como máximo, para la atención a su cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal y menores de 16 años, que destinará para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas que requieran la presencia del trabajador/a. Este permiso y el requisito de la presencia deberán estar debidamente justificados y comunicado con una antelación mínima de 48 hs. Estas 8h no serán acumulables a este mismo tipo de permiso recogidos en los convenios de aplicación y legislación vigente.														
<b>5.1.7</b> Realizar un registro las personas que soliciten movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo por causas de conciliación familiar.														



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025		2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
5.2.1	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, para el cuidado de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves) en caso de existir la vacante, en caso de que la persona solicitante cumpla el perfil y los requisitos necesarios para el puesto.													
5.2.2	Establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses con derecho a reserva de su puesto de trabajo por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, o pareja de hecho.													
5.2.3	Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como, de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del ET, que da derecho a progenitores a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años con enfermedad grave. La reducción se podrá acumular en jornadas semanales completas según las necesidades de la persona causante.													



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
		5.2.4	Negociar el acceso al trabajo a distancia y sus derechos aparejados, para aquellos colectivos que sí tengan acceso al mismo, en función de las características de su puesto, dentro de un plazo no superior a 4 meses a partir de la firma del Plan.												
5.2.5	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.														

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
		6.1	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, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad. Siendo la reducción, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio del centro de trabajo, adaptación de su puesto, suspensión con reserva de su puesto de trabajo y a la extinción del mismo.												
6.2	En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género, siempre que la empresa conozca dicha situación.														



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
<b>6.3</b>	Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo si lo hubiere en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite. En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 9 meses prorrogable por 3 meses más por acuerdo con la empresa, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección hasta un máximo de 18 meses.														
<b>6.4</b>	Garantizar el derecho preferente al traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora siempre que haya vacante.														
<b>6.5</b>	Formar a una persona de Personas y Talento para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.														
<b>6.6</b>	Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, para atender los trámites oficiales motivados por la situación de violencia de género, como acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, asistencia a consulta psicológica, tanto propia como de sus hijos/as tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias deban ser acreditadas por la trabajadora a la empresa en el plazo más breve posible y siempre que sea posible comunicarlo con una antelación de 72h.														



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029		
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
6.7	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo con reserva de puesto hasta 9 meses prorrogable por 3 meses más por acuerdo con la empresa. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.															
6.8	Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.															
6.9	Se facilitará la asistencia psicológica a través de la mutua a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas por un periodo de tres meses. De no poder recurrir a los servicios de la mutua, la empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica hasta un máximo de 300€ por persona previa presentación de factura.															
6.10	Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que o trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la Empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza, y se le abonará contra factura un importe con el límite de 750 € y en una sola ocasión.															
6.11	El departamento de Personas y Talento presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género.															
6.12	Si la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicitase se dispondrá de un máximo de 3 días, el permiso retribuido por cambio de domicilio cuando el mismo se deba a motivos de su situación de violencia de género e independientemente del convenio de aplicación, siempre que esto suponga un cambio de domicilio fuera de su actual Comunidad Autónoma de residencia.															



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029		
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
7.1.1	Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tabloneros, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.															
7.1.2	Elaboración de una Guía de Lenguaje Inclusivo y no sexista, con pautas para una comunicación interna y externa libre de estereotipos de género.															
7.1.3	Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus ideas y sugerencias acerca del Plan de Igualdad. Crear un buzón de ideas y sugerencias para el diseño de campañas de sensibilización en la empresa en materia de corresponsabilidad.															
7.1.4	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de igualdad.															
7.1.5	Asegurarse que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.															



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029		
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
7.2.1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas, como frases en intranet, lemas en las máquinas de fichar o cartelera en las salas de descanso. Utilizar comunicación positiva.															
7.2.2	Incluir noticias sobre el Plan de Igualdad en Boletines Internos/Intranet. Informar, en las campañas publicitarias y página Web que la empresa cuenta con un plan de igualdad.															
7.2.3	Incluir una cláusula en los contratos con proveedores externos, en la que se informe del compromiso de LUIS SIMOES con la igualdad de oportunidades y se espera el respeto y adhesión a dicho compromiso.															
7.2.4	Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web y, posteriormente, editarlo y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.															
7.2.5	Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la Compañía.															
7.2.6	Implicar a la Alta Dirección en comunicar las buenas prácticas en igualdad en Congresos, Eventos, Seminarios, etc. fuera de la compañía, es decir participar demostrando las buenas prácticas. Siempre que el tema lo permita.															



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

Nº	MEDIDA	2025		2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
7.2.7	Utilizar las redes sociales para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y responsabilidad.													
7.2.8	Organizar campañas de imagen, involucrando a la plantilla y a sus familias con concursos, textos, etc. a través de diferentes modalidades (redes sociales, concursos presenciales, etc.)													

N.º	MEDIDA	2025		2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
8.1	Garantizar que la plantilla conoce el protocolo existente donde se asegura un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.													
8.2	Garantizar que la plantilla conoce los canales específicos de denuncia y el órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.													
8.3	Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.													
8.4	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.													



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
8.5	Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.														
8.6	Formar y/o sensibilizar a la representación legal de trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo.														
8.7	El departamento de Personas y Talento presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.														

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
9.1	Actualizar el registro retributivo a través de las herramientas de las que dispone la empresa, en el que se analicen las retribuciones, salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, desglosadas por sexo, con los valores medios y mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos, conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y RD.902/2020.														
9.2	Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo (discriminación salarial) desarrollar un plan de actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en las que se encuentre la Empresa en ese momento.														



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025				2026				2027				2028				2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
9.3	Actualizar la auditoría salarial, con la valoración con la que cuenta la Compañía.																		
9.4	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados del análisis de la brecha retributiva de mujeres y hombres.																		
9.5	Dar información de las fichas de VPT si alguna persona de la comisión solicita información sobre algún puesto de trabajo.																		
9.6	La parte social podrá proponer diferente puntuación.																		
N.º	MEDIDA	2025				2026				2027				2028				2029	
10.1	Garantizar a todas las personas trabajadoras la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante la suspensión.																		
10.2	Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo, todo ello de acuerdo con la Legislación vigente.																		



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A

N.º	MEDIDA	2025			2026			2027			2028			2029	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
10.3	La dirección de la empresa no iniciará ningún procedimiento disciplinario cuya causa sea no responder a los correos electrónicos, mensajes o llamadas de teléfono fuera de su horario habitual de trabajo. De igual manera, trabajadoras y trabajadores se comprometen a respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas.														
10.4	Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los/las empleados/as, procurando evitar gestionar e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral.														
10.5	Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones.														



## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En este apartado se definen los **criterios, la periodicidad y la metodología** a seguir para realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Luis Simoes Logística Integrada S.A durante los próximos 4 años de vigencia.

La Comisión Negociadora del presente Plan considera que el sistema definido a continuación es el más adecuado **a la luz de los objetivos y el calendario de implantación** de las medidas indicados anteriormente, tal y como establece el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, sobre Planes de Igualdad y su registro.

A efectos de clarificar los conceptos y de definir de antemano el trabajo de la Comisión de Seguimiento, debemos diferenciar dos formatos de revisión del Plan de Igualdad.

- **Revisión de Seguimiento:** El seguimiento consistirá en comprobar el **grado de desarrollo y consecución** de los objetivos y medidas pactadas en el Plan de Igualdad (apartado 5 y 6), conforme al **calendario** pactado en el mismo, con el fin de **introducir correcciones** en el caso de existir desviaciones.
- **Revisión de Evaluación:** La evaluación del Plan de Igualdad consistirá en una revisión más profunda, en la que se valore la efectividad de las medidas pactadas en función de sus resultados y la evolución del Diagnóstico de igualdad de la empresa.

### 8.1 | Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

#### COMPOSICIÓN

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituir **una Comisión de Seguimiento y Evaluación** para el Plan de Igualdad de Luis Simoes Logística Integrada S.A en cumplimiento de los artículos 9.5 y 9.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La Comisión de Seguimiento queda compuesta de manera paritaria por los integrantes de la RLPT por un lado y de la empresa por otro, en proporción a la representatividad de cada sindicato presente en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Así, compondrá la Comisión de Seguimiento:

- 3 miembros en representación de la parte social.
- 3 miembros en representación de la empresa.

La modificación en la **composición de la Comisión de Seguimiento** se regirá por lo pactado en el Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento y el Reglamento de Funcionamiento específico pactado.



## COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Serán competencias de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de oportunidades.

## FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La composición, funciones y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Luis Simoes Logística Integrada S.A quedará recogida expresamente en un *Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento* y en su *Reglamento de Funcionamiento* específico.

- **SEGUIMIENTO**

**Periodicidad:** El seguimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad se realizará a través de **reuniones anuales** del equipo de Personas y Talento de Luis Simoes Logística Integrada S.A contando a partir de su fecha de firma y hasta el fin de su vigencia. Esta periodicidad garantiza un seguimiento razonable y adecuado a la luz de los plazos pactados en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad de Luis Simoes Logística Integrada S.A

La empresa elaborará **memorias justificativas anuales**, en las que se presentará el grado de cumplimiento de las medidas pactadas en el Plan de Igualdad, así como un resumen de las acciones llevadas a cabo hasta la fecha.

- **EVALUACIÓN**

**Periodicidad:** Para la evaluación del Plan se realizarán **dos reuniones a lo largo de la vigencia del plan, una en la mitad del periodo de vigencia y otra a su finalización**, conforme a lo establecido en el artículo 9.6 del *RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*.



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



En dichas reuniones, la empresa trasladará a la Comisión un informe de **Diagnóstico de Seguimiento actualizado**, donde se reflejará la evolución de los datos de la empresa hasta la fecha, incluido un análisis de la evaluación de los datos salariales.

Los informes elaborados para el seguimiento y/o la evaluación del Plan de Igualdad serán trasladados a la Comisión con carácter previo a la reunión, para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

### 8.2 | Crédito Sindical

Los miembros de la Comisión de Seguimiento por parte de la representación social dispondrán de 2 horas por persona para cada reunión que requiera análisis de documentación las cuales pueden ser solicitadas entre el día de envío de la convocatoria hasta 1 día antes de la reunión. Las reuniones serán online.

### 8.3 | Procedimiento de revisión del Plan de Igualdad

Sin perjuicio de los plazos de revisión previstos anteriormente, el Plan de Igualdad Luis Simoes Logística Integrada S.A deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En estos casos, se convocará una reunión de carácter extraordinario de la Comisión, previa solicitud y justificación por escrito de cualquiera de las partes que la componen.



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



La posible modificación del Plan de Igualdad deberá llevarse a cabo por acuerdo de la Comisión de Seguimiento, conforme a lo establecido en el *Reglamento de Funcionamiento de la Comisión*.

#### 8.4 | Resolución de conflictos

En cualquier cuestión que sugiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Plan de Igualdad, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción, sin previo sometimiento de la misma a la Comisión de Seguimiento nombrada al efecto.

En el caso de que no se hubiera podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes elevarán la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Logística de Guadalajara de aplicación en la empresa

En caso de persistir el conflicto, las partes se someterán a los órganos de mediación y arbitraje de Castilla la Mancha

Como muestra de conformidad con todo lo anterior, firma el presente documento:



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



**Parte empresarial**

NOMBRE	FIRMA
Estefanía Tenorio Vázquez	
Oscar Bermejo Melero	
Carlos Jimenez Diego	
Inés Cobo López	
Laura Parra bodega	
Hugo Caride Calo	
Patricia Bernal Toribio	
Francisco Javier Montero Biedma	
Silvia Gómez Arriero	
Manuel Carrera Olid	



Plan de Igualdad | Luis Simoes Logística Integrada S.A



**Parte social**

<b>NOMBRE</b>	<b>FIRMA</b>
Lucía Pérez Barroso	
Carlos Sotomayor Solís	
Miguel Carreño Jurado	
Verónica Silveira	
Patricia Loeches García	
Saúl Viñas Melo	
María del Sol Ayllón Ortiz	
Cecilia Sequeira	
Oscar Ruiz Ortega	
Driss Kamal	



## CERTIFICACIÓN DE LOS ANEXOS

Nombre del fichero: Acta de Firma .pdf

Detalles: SHA256:73cebfb8e60323d2204d7e40195f9943ea0a440514fe7f8977d948cf4bf1b406 (Bytes: 129278)

Nombre del fichero: ACTA DELEGACION.pdf

Detalles: SHA256:c210bc79272fcd59eaae5955407a6f84a3dafb81dbf44610f6ad4a13669f42e3 (Bytes: 126897)

Nombre del fichero: ACTA CONSTITUCION C.NEGOCIADORA Y REGLAMENTO 14.03.23 vfinal.pdf

Detalles: SHA256:190e96f4bdf6a405b81a58264001720af452c6ae0e9080c1e4c8cb78f4a2996 (Bytes: 155744)



# CERTIFICACIÓN DE FIRMAS DE DOCUMENTOS

Uanataca S.A.U. CERTIFICA que en su sistema de certificación EVICERTIA, consta la siguiente evidencia electrónica (EVSIGN), generada a partir de la firma electrónica del documento y/o anexos, tras la lectura y declaración de voluntad sobre el contenido aquí mostrado, facilitando los medios para verificar la identidad de los firmantes, la integridad del contenido, del proceso de visualización y firma, de las fechas de admisión, fecha de entrega y fecha de firma, así como de las declaraciones de voluntad.

## IDENTIFICACIÓN DE LA EVIDENCIA (ACEPTADO)

Id. de la evidencia: 0197a68d-1769-4421-be8c-9b4559f708f7

Id. del affidavit: 18283bb9-da81-4738-b96a-b30d014d43b1

Localizador universal: <https://evicertia.com/evi/0197a68d-1769-4421-be8c-9b4559f708f7>

Fecha de admisión: miércoles, 25 de junio de 2025 10:05:54 (UTC)

Tipo de evidencia: Documento/s firmado/s electrónicamente

## EXPEDIDOR

Nombre o razón social: Luis Simoes Logística Integrada, S.A

Dirección electrónica: [contratacion.rrhh@luis-simoes.com](mailto:contratacion.rrhh@luis-simoes.com)

## FIRMANTES

Nombre/s: Oscar Bermejo Melero, Francisco Javier Montero Biedma, Manuel Carrera Olid, Laura Parra Bodega, M° Cecilia Sequeira Castro, Carlos Jimenez de Diego, Driss Kamal, Silvia Gomez Arriero, Veronica Silveira Olivares, Lucía Pérez Barroso, Carlos Sotomayor Solis, Estefania Tenorio Vazquez, Jesús Rojo Alvero, María del Sol Ayllón Ortiz, Hugo Caride Calo, Oscar Ruiz Ortega, Patricia Loeches Garcia, Saúl Viñas Melo, Ines Cobo Lopez, Patricia Bernal Toribio

## DETALLES DEL CONTENIDO

Asunto o título: Plan de igualdad y Actas

Tamaño total en bytes: 2721810

Número de anexos: 3

Resumen criptográfico SHA256:3f4d01f9ac1513f209e98cd2dcff7a6f4bd3010cc13e0fbb9fc35ef0a34e2874 (hash):

## DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EXPEDIDOR

Descripción del actor: Expedidor del documento

Método autenticación:

Id. del actor: [contratacion.rrhh@luis-simoes.com](mailto:contratacion.rrhh@luis-simoes.com)

Dirección IP: 213.94.60.207

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es-ES, es;q=0.9, en;q=0.8

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36

Uanataca S.A.U. actúa en calidad de tercero de confianza (prestador de servicios de confianza según eIDAS), acorde a las legislaciones de firma y comercio electrónico (EU Reglamento Europeo sobre identificación electrónica y servicios de confianza de 2014, EU DE 2000/31/CE de comercio electrónico, CO 527/1999, CR 8454/2005, MX CFFC/CC, EC 67/2002, PE 27269/2000, CHL 19.799, UK E-Comm. Act 2000, USA UETA).

Mediante su plataforma, EVICERTIA genera y custodia regularmente las evidencias electrónicas que sirven de prueba de celebración de contratos, publicaciones y notificaciones, lo que le faculta como testigo independiente de las comunicaciones y declaraciones de voluntad entre las partes. Las evidencias generadas, si así lo solicita el expedidor, se depositan ante notario, quien además verifica periódicamente el funcionamiento de EVICERTIA.

Estas evidencias serán admisibles como prueba documental en los procedimientos judiciales, en los términos de la legislación aplicable, que podrá ser española cuando haya libre elección (Reglamento (CE) 593/2008 y otros convenios internacionales), en cuyo caso la admisibilidad será de acuerdo con el artículo 3 de la ley española 6/2020 de los servicios electrónicos de confianza, y con los artículos 326 y 162 de la Ley española de Enjuiciamiento Civil o de otras jurisdicciones, de acuerdo con la ley y normativas aplicables en el país del receptor.

Este documento puede preservar su validez jurídica si es impreso en papel, conteniendo marcas con los datos electrónicos que permiten verificar su autenticidad.

Uanataca, S.A.U. y Evicertia, S.L.U. se fusionaron el 01/10/2024. Más información en Registro Mercantil de Barcelona, Asiento 32077 del Diario 2024 TOMO/I.R.U.S. 1000372394986, Folio 1, Hoja B-482242, Inscripción 12\*.



### CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 54678102-H - Carlos Sotomayor Solis

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 54678102-H

Fecha: miércoles, 25 de junio de 2025 10:11:35 (UTC)

Dirección de notificación: charleskyc@gmail.com

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34660849576

Método firma: MobilePin



### DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 185.124.31.121

Geolocalización:

Sistema operativo: Android

Id. del navegador: Android

Idioma del navegador: es-ES, es;q=0.9

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Linux; Android 10; K) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Mobile Safari/537.36

### DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 54678102-H - Carlos Sotomayor Solis <charleskyc@gmail.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/84cc445e-afff-4c2b-af2b-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Carlos Sotomayor Solis <charleskyc@gmail.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 185.124.31.121.
- \* El 01/07/2025 20:13:18 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección charleskyc@gmail.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.  
Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.  
La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.  
El firmante, desde la dirección IP 185.124.31.121 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34660849576.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 54678102-H - Carlos Sotomayor Solis
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: charleskyc@gmail.com
- 03: Dirección IP de firma: 185.124.31.121
- 04: Identificación legal: 54678102-H
- 05: Teléfono móvil de firma: +34660849576



### CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 03139839V - Veronica Silveira Olivares

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 03139839V

Fecha: miércoles, 25 de junio de 2025 10:12:25 (UTC)

Dirección de veronica.silveira@fesmcugt.org  
notificación:

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34660527667

Método firma: MobilePin



### DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 46.27.8.245

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es, es-ES;q=0.9, en;q=0.8, en-GB;q=0.7, en-US;q=0.6

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko)  
Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36 Edg/137.0.0.0

### DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 03139839V - Veronica Silveira Olivares <veronica.silveira@fesmcugt.org> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/601bf8f7-2bcd-43bd-a229-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Veronica Silveira Olivares <veronica.silveira@fesmcugt.org>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 46.27.8.245.
- \* El 01/07/2025 9:50:42 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección veronica.silveira@fesmcugt.org.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.

Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.

La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.

El firmante, desde la dirección IP 46.27.8.245 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34660527667.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 03139839V - Veronica Silveira Olivares
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: veronica.silveira@fesmcugt.org
- 03: Dirección IP de firma: 46.27.8.245
- 04: Identificación legal: 03139839V
- 05: Teléfono móvil de firma: +34660527667



**CERTIFICACIÓN DE FIRMA**

Firmante: 09042069-X - Laura Parra Bodega

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 09042069-X

Fecha: miércoles, 25 de junio de 2025 10:13:22 (UTC)

Dirección de laura.parra@luis-simoes.com  
notificación:

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34616759925

Método firma: MobilePin



**DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE**

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 83.240.246.14

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es, es-ES;q=0.9, en;q=0.8, en-GB;q=0.7, en-US;q=0.6

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36 Edg/137.0.0.0

**DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA**

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 09042069-X - Laura Parra Bodega <laura.parra@luis-simoes.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/2bc579a5-faeb-4927-b35e-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Laura Parra Bodega <laura.parra@luis-simoes.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 83.240.246.14.
- \* El 01/07/2025 9:51:09 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección laura.parra@luis-simoes.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.  
 Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.  
 La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.  
 El firmante, desde la dirección IP 83.240.246.14 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34616759925.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 09042069-X - Laura Parra Bodega
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: laura.parra@luis-simoes.com
- 03: Dirección IP de firma: 83.240.246.14
- 04: Identificación legal: 09042069-X
- 05: Teléfono móvil de firma: +34616759925



**CERTIFICACIÓN DE FIRMA**

Firmante: 03112803-Y - Lucía Pérez Barroso

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 03112803-Y

Fecha: miércoles, 25 de junio de 2025 10:24:51 (UTC)

Dirección de lucia\_pb@hotmail.com  
notificación:

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34676496664

Método firma: MobilePin



**DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE**

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 90.164.237.105

Geolocalización:

Sistema operativo: Android

Id. del navegador: Android

Idioma del navegador: es-ES, es;q=0.9

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Linux; Android 10; K) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Mobile Safari/537.36

**DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA**

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 03112803-Y - Lucía Pérez Barroso <lucia\_pb@hotmail.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/6dbd34e3-1bda-4a9f-8b6e-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Lucía Pérez Barroso <lucia\_pb@hotmail.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 90.164.237.105.
- \* El 01/07/2025 9:49:07 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección lucia\_pb@hotmail.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.  
 Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.  
 La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.  
 El firmante, desde la dirección IP 90.164.237.105 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34676496664.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 03112803-Y - Lucía Pérez Barroso
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: lucia\_pb@hotmail.com
- 03: Dirección IP de firma: 90.164.237.105
- 04: Identificación legal: 03112803-Y
- 05: Teléfono móvil de firma: +34676496664



CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 09022878-R - Patricia Loeches Garcia

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 09022878-R

Fecha: miércoles, 25 de junio de 2025 10:27:40 (UTC)

Dirección de notificación: patricia.loeches@cm.ccoo.es

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34649028707

Método firma: MobilePin



DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 165.85.231.230

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es, es-ES;q=0.9, en;q=0.8, en-GB;q=0.7, en-US;q=0.6

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36 Edg/137.0.0.0

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 09022878-R - Patricia Loeches Garcia <patricia.loeches@cm.ccoo.es> el enlace https://evicertia.com/Delivery/ba551847-0614-4fcf-97a7-b30700a66b09; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Patricia Loeches Garcia <patricia.loeches@cm.ccoo.es>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 165.85.231.230.
- \* El 01/07/2025 9:49:40 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección patricia.loeches@cm.ccoo.es.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.

Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.

La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.

El firmante, desde la dirección IP 165.85.231.230 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34649028707.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 09022878-R - Patricia Loeches Garcia
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: patricia.loeches@cm.ccoo.es
- 03: Dirección IP de firma: 165.85.231.230
- 04: Identificación legal: 09022878-R
- 05: Teléfono móvil de firma: +34649028707



## CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 03114925-N - Oscar Bermejo Melero

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 03114925-N

Fecha: miércoles, 25 de junio de 2025 10:36:34 (UTC)

Dirección de notificación: oscar.bermejo@luis-simoes.com

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34679421359

Método firma: MobilePin



## DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante registrado

Método identificación: Usuario registrado, autenticado mediante inicio de sesión e identificado por método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 83.240.246.14

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es-419, es;q=0.9

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36

## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 03114925-N - Oscar Bermejo Melero <oscar.bermejo@luis-simoes.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/1a7ef58c-1e92-4e63-b3ac-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Oscar Bermejo Melero <oscar.bermejo@luis-simoes.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 83.240.246.14.
- \* El 01/07/2025 9:48:06 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección oscar.bermejo@luis-simoes.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.

Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.

La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.

El firmante, desde la dirección IP 83.240.246.14 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34679421359.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 03114925-N - Oscar Bermejo Melero
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: oscar.bermejo@luis-simoes.com
- 03: Dirección IP de firma: 83.240.246.14
- 04: Identificación legal: 03114925-N
- 05: Teléfono móvil de firma: +34679421359



## CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 53415304-N - Patricia Bernal Toribio

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 53415304-N

Fecha: miércoles, 25 de junio de 2025 10:40:57 (UTC)

Dirección de notificación: patricia.bernal@luis-simoes.com

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34606859130

Método firma: MobilePin



## DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 83.240.246.14

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es-419, es;q=0.9

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36

## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 53415304-N - Patricia Bernal Toribio <patricia.bernal@luis-simoes.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/fac6423b-edfe-4025-8a20-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Patricia Bernal Toribio <patricia.bernal@luis-simoes.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 83.240.246.14.
- \* El 01/07/2025 9:48:40 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección patricia.bernal@luis-simoes.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.

Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.

La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.

El firmante, desde la dirección IP 83.240.246.14 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34606859130.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 53415304-N - Patricia Bernal Toribio
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: patricia.bernal@luis-simoes.com
- 03: Dirección IP de firma: 83.240.246.14
- 04: Identificación legal: 53415304-N
- 05: Teléfono móvil de firma: +34606859130



### CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 11808651-Z - Manuel Carrera Olid

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 11808651-Z

Fecha: miércoles, 25 de junio de 2025 10:44:31 (UTC)

Dirección de notificación: manuel.carrera@luis-simoes.com

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34669418227

Método firma: MobilePin



### DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 90.164.125.34

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es, es-ES;q=0.9, en;q=0.8, en-GB;q=0.7, en-US;q=0.6, pt-BR;q=0.5, pt;q=0.4

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36 Edg/137.0.0.0

### DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 11808651-Z - Manuel Carrera Olid <manuel.carrera@luis-simoes.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/26e5233b-2b38-4ed7-b328-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Manuel Carrera Olid <manuel.carrera@luis-simoes.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 90.164.125.34.
- \* El 01/07/2025 9:50:11 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección manuel.carrera@luis-simoes.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.  
Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.  
La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.  
El firmante, desde la dirección IP 90.164.125.34 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34669418227.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 11808651-Z - Manuel Carrera Olid
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: manuel.carrera@luis-simoes.com
- 03: Dirección IP de firma: 90.164.125.34
- 04: Identificación legal: 11808651-Z
- 05: Teléfono móvil de firma: +34669418227



## CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 36139672-W - Hugo Caride Calo

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 36139672-W

Fecha: miércoles, 25 de junio de 2025 10:53:41 (UTC)

Dirección de hugo.caride@luis-simoes.com  
notificación:

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34600216055

Método firma: MobilePin



## DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 83.240.246.14

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es, es-ES;q=0.9, en;q=0.8, en-GB;q=0.7, en-US;q=0.6, pt-BR;q=0.5, pt;q=0.4

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36 Edg/137.0.0.0

## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 36139672-W - Hugo Caride Calo <hugo.caride@luis-simoes.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/b010fd46-9e1a-45e0-bfe3-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Hugo Caride Calo <hugo.caride@luis-simoes.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 83.240.246.14.
- \* El 01/07/2025 9:51:41 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección hugo.caride@luis-simoes.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.

Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.

La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.

El firmante, desde la dirección IP 83.240.246.14 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34600216055.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 36139672-W - Hugo Caride Calo
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: hugo.caride@luis-simoes.com
- 03: Dirección IP de firma: 83.240.246.14
- 04: Identificación legal: 36139672-W
- 05: Teléfono móvil de firma: +34600216055



## CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 039402154A - M° Cecilia Sequeira Castro

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 039402154A

Fecha: miércoles, 25 de junio de 2025 13:43:18 (UTC)

Dirección de notificación: cecilia.sequeira@fsc.ccoo.es

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34606647707

Método firma: MobilePin



## DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 83.51.245.167

Geolocalización:

Sistema operativo: Unknown

Id. del navegador: Safari

Idioma del navegador: es-ES, es;q=0.9

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Macintosh; Intel Mac OS X 10\_15\_7) AppleWebKit/605.1.15 (KHTML, like Gecko) Version/18.5 Safari/605.1.15

## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

\* EVICERTIA envió a 039402154A - M° Cecilia Sequeira Castro <cecilia.sequeira@fsc.ccoo.es> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/37d1d332-1df1-4141-ab36-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.

\* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio. \* Posteriormente, el firmante M° Cecilia Sequeira Castro <cecilia.sequeira@fsc.ccoo.es>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.

\* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 83.51.245.167.

\* El 01/07/2025 9:47:39 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección cecilia.sequeira@fsc.ccoo.es.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.

Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.

La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.

El firmante, desde la dirección IP 83.51.245.167 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34606647707.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 039402154A - M° Cecilia Sequeira Castro
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: cecilia.sequeira@fsc.ccoo.es
- 03: Dirección IP de firma: 83.51.245.167
- 04: Identificación legal: 039402154A
- 05: Teléfono móvil de firma: +34606647707



### CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 02618564-Z - Francisco Javier Montero Biedma

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 02618564-Z

Fecha: miércoles, 25 de junio de 2025 17:14:42 (UTC)

Dirección de javier.montero@luis-simoes.com  
notificación:

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34648133632

Método firma: MobilePin



### DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante registrado

Método identificación: Usuario registrado, autenticado mediante inicio de sesión e identificado por método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 88.1.107.141

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es-ES, es;q=0.9

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/138.0.0.0 Safari/537.36

### DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

\* EVICERTIA envió a 02618564-Z - Francisco Javier Montero Biedma <javier.montero@luis-simoes.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/23a214b1-0077-473b-a517-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.

\* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.

\* Posteriormente, el firmante Francisco Javier Montero Biedma <javier.montero@luis-simoes.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.

\* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 88.1.107.141.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.

Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.

La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.

El firmante, desde la dirección IP 88.1.107.141 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34648133632.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 02618564-Z - Francisco Javier Montero Biedma
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: javier.montero@luis-simoes.com
- 03: Dirección IP de firma: 88.1.107.141
- 04: Identificación legal: 02618564-Z
- 05: Teléfono móvil de firma: +34648133632

18283bb9-da81-4738-b96a-b30d014d43b1



**CERTIFICACIÓN DE FIRMA**

Firmante: 50886867-B - Estefania Tenorio Vazquez

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 50886867-B

Fecha: jueves, 26 de junio de 2025 9:22:02 (UTC)

Dirección de notificación: estefania.tenorio@luis-simoes.com

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34608589216

Método firma: MobilePin



**DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE**

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 88.12.176.24

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es-ES, es;q=0.9, pt;q=0.8

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36

**DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA**

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 50886867-B - Estefania Tenorio Vazquez <estefania.tenorio@luis-simoes.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/8d4b3889-ddd1-4b0d-9d9b-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Estefania Tenorio Vazquez <estefania.tenorio@luis-simoes.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 88.12.176.24.
- \* El 01/07/2025 9:50:38 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección estefania.tenorio@luis-simoes.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.  
 Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.  
 La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.  
 El firmante, desde la dirección IP 88.12.176.24 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34608589216.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 50886867-B - Estefania Tenorio Vazquez
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: estefania.tenorio@luis-simoes.com
- 03: Dirección IP de firma: 88.12.176.24
- 04: Identificación legal: 50886867-B
- 05: Teléfono móvil de firma: +34608589216

18283bb9-da81-4738-b96a-b30d014d43b1



**CERTIFICACIÓN DE FIRMA**

Firmante: 47780244-K - Ines Cobo Lopez

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 47780244-K

Fecha: jueves, 26 de junio de 2025 10:12:55 (UTC)

Dirección de ines.cobo@luis-simoes.com  
notificación:

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34663909759

Método firma: MobilePin



**DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE**

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 83.240.246.14

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es, es-ES;q=0.9, en;q=0.8, en-GB;q=0.7, en-US;q=0.6

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36 Edg/137.0.0.0

**DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA**

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 47780244-K - Ines Cobo Lopez <ines.cobo@luis-simoes.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/f4281ae9-2908-4e29-8711-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Ines Cobo Lopez <ines.cobo@luis-simoes.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 83.240.246.14.
- \* El 01/07/2025 9:48:37 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección ines.cobo@luis-simoes.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.  
 Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.  
 La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.  
 El firmante, desde la dirección IP 83.240.246.14 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34663909759.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 47780244-K - Ines Cobo Lopez
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: ines.cobo@luis-simoes.com
- 03: Dirección IP de firma: 83.240.246.14
- 04: Identificación legal: 47780244-K
- 05: Teléfono móvil de firma: +34663909759

18283bb9-da81-4738-b96a-b30d014d43b1



## CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 51368892-W - Carlos Jimenez de Diego

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 51368892-W

Fecha: jueves, 26 de junio de 2025 10:14:37 (UTC)

Dirección de carlos.jimenez@luis-simoes.com  
notificación:

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34610479158

Método firma: MobilePin



## DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 213.37.151.222

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es, es-ES;q=0.9, en;q=0.8, en-GB;q=0.7, en-US;q=0.6, pt-BR;q=0.5, pt;q=0.4

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36 Edg/137.0.0.0

## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 51368892-W - Carlos Jimenez de Diego <carlos.jimenez@luis-simoes.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/41ff30f5-ef08-4bbf-be9e-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Carlos Jimenez de Diego <carlos.jimenez@luis-simoes.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 213.37.151.222.
- \* El 01/07/2025 9:52:13 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección carlos.jimenez@luis-simoes.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.

Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.

La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.

El firmante, desde la dirección IP 213.37.151.222 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34610479158.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 51368892-W - Carlos Jimenez de Diego
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: carlos.jimenez@luis-simoes.com
- 03: Dirección IP de firma: 213.37.151.222
- 04: Identificación legal: 51368892-W
- 05: Teléfono móvil de firma: +34610479158



## CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 30989769-Y - María del Sol Ayllón Ortiz

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 30989769-Y

Fecha: jueves, 26 de junio de 2025 13:02:24 (UTC)

Dirección de notificación: marisolayor@gmail.com

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34687068054

Método firma: MobilePin



## DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 62.83.67.148

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es-ES, es;q=0.9, en;q=0.8

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36

## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

\* EVICERTIA envió a 30989769-Y - María del Sol Ayllón Ortiz <marisolayor@gmail.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/acd69c55-aba7-4164-83c3-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.

\* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.

\* Posteriormente, el firmante María del Sol Ayllón Ortiz <marisolayor@gmail.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.

\* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 62.83.67.148.

\* El 01/07/2025 9:52:43 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección marisolayor@gmail.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.

Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.

La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.

El firmante, desde la dirección IP 62.83.67.148 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34687068054.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 30989769-Y - María del Sol Ayllón Ortiz
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: marisolayor@gmail.com
- 03: Dirección IP de firma: 62.83.67.148
- 04: Identificación legal: 30989769-Y
- 05: Teléfono móvil de firma: +34687068054



### CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 17212598-L - Jesús Rojo Alvero

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 17212598-L

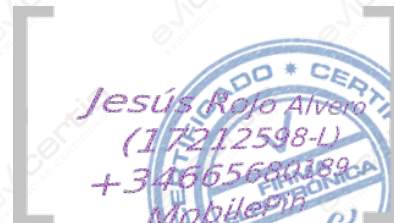
Fecha: jueves, 26 de junio de 2025 16:41:50 (UTC)

Dirección de notificación: raulrojo98@gmail.com

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34665680189

Método firma: MobilePin



### DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 85.48.57.48

Geolocalización:

Sistema operativo: Unknown

Id. del navegador: Safari

Idioma del navegador: es-ES, es;q=0.9

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (iPhone; CPU iPhone OS 18\_5 like Mac OS X) AppleWebKit/605.1.15 (KHTML, like Gecko) Brave/1 Mobile/15E148 Safari/604.1

### DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 17212598-L - Jesús Rojo Alvero <raulrojo98@gmail.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/9d4bcde9-9391-4e61-81ff-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Jesús Rojo Alvero <raulrojo98@gmail.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 85.48.57.48.
- \* El 01/07/2025 9:49:10 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección raulrojo98@gmail.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.  
Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.  
La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.  
El firmante, desde la dirección IP 85.48.57.48 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34665680189.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 17212598-L - Jesús Rojo Alvero
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: raulrojo98@gmail.com
- 03: Dirección IP de firma: 85.48.57.48
- 04: Identificación legal: 17212598-L
- 05: Teléfono móvil de firma: +34665680189



### CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 09041731-V - Saúl Viñas Melo

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 09041731-V

Fecha: lunes, 30 de junio de 2025 9:24:17 (UTC)

Dirección de notificación: saul.vinas@gmail.com

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34630370027

Método firma: MobilePin



### DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 79.116.122.215

Geolocalización:

Sistema operativo: Android

Id. del navegador: Android

Idioma del navegador: es-ES, es;q=0.9

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Linux; Android 10; K) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Mobile Safari/537.36

### DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 09041731-V - Saúl Viñas Melo <saul.vinas@gmail.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/c8cf09d1-a5d9-4017-bb99-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Saúl Viñas Melo <saul.vinas@gmail.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 79.116.122.215.
- \* El 01/07/2025 9:48:10 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección saul.vinas@gmail.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.  
Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.  
La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.  
El firmante, desde la dirección IP 79.116.122.215 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34630370027.

#### Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 09041731-V - Saúl Viñas Melo
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: saul.vinas@gmail.com
- 03: Dirección IP de firma: 79.116.122.215
- 04: Identificación legal: 09041731-V
- 05: Teléfono móvil de firma: +34630370027

18283bb9-da81-4738-b96a-b30d014d43b1



## CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 09014414-R - Oscar Ruiz Ortega

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 09014414-R

Fecha: lunes, 30 de junio de 2025 16:04:04 (UTC)

Dirección de notificación: oro32@live.com

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34627782944

Método firma: MobilePin



## DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 194.179.103.74

Geolocalización:

Sistema operativo: Unknown

Id. del navegador: Safari

Idioma del navegador: es-ES, es;q=0.9

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (iPhone; CPU iPhone OS 18\_5\_0 like Mac OS X) AppleWebKit/605.1.15 (KHTML, like Gecko) CriOS/137.0.7151.107 Mobile/15E148 Safari/604.1

## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

\* EVICERTIA envió a 09014414-R - Oscar Ruiz Ortega <oro32@live.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/b12c0b7a-a278-4e47-a9b8-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.

\* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio. \* Posteriormente, el firmante Oscar Ruiz Ortega <oro32@live.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.

\* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 194.179.103.74.

\* El 01/07/2025 9:47:46 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección oro32@live.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.

Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.

La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.

El firmante, desde la dirección IP 194.179.103.74 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34627782944.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 09014414-R - Oscar Ruiz Ortega
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: oro32@live.com
- 03: Dirección IP de firma: 194.179.103.74
- 04: Identificación legal: 09014414-R
- 05: Teléfono móvil de firma: +34627782944



### CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 06647959-Q - Driss Kamal

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 06647959-Q

Fecha: lunes, 30 de junio de 2025 16:34:20 (UTC)

Dirección de notificación: adamismael2006@hotmail.com

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34698591307

Método firma: MobilePin



### DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 47.62.22.154

Geolocalización:

Sistema operativo: Android

Id. del navegador: Android

Idioma del navegador: es-ES, es;q=0.9, ar;q=0.8, en;q=0.7

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Linux; Android 10; K) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Mobile Safari/537.36

### DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 06647959-Q - Driss Kamal <adamismael2006@hotmail.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/4e22f266-b658-411f-b667-b30700a66b08>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Driss Kamal <adamismael2006@hotmail.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 47.62.22.154.
- \* El 01/07/2025 9:50:07 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección adamismael2006@hotmail.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.  
Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.  
La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.  
El firmante, desde la dirección IP 47.62.22.154 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34698591307.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 06647959-Q - Driss Kamal
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: adamismael2006@hotmail.com
- 03: Dirección IP de firma: 47.62.22.154
- 04: Identificación legal: 06647959-Q
- 05: Teléfono móvil de firma: +34698591307

18283bb9-da81-4738-b96a-b30d014d43b1



### CERTIFICACIÓN DE FIRMA

Firmante: 03122330-B - Silvia Gomez Arriero

Declaración voluntad: ACEPTAR

Identificación legal: 03122330-B

Fecha: martes, 1 de julio de 2025 9:46:39 (UTC)

Dirección de notificación: silvia.gomez@luis-simoes.com

Email del firmante:

Teléfono del firmante: +34606858290

Método firma: MobilePin



### DATOS TÉCNICOS IDENTIFICATIVOS DEL FIRMANTE

Descripción del actor: Firmante

Método identificación: Usuario no registrado, identificado mediante método de firma MobilePIN

Id. del actor:

Dirección IP: 83.240.246.14

Geolocalización:

Sistema operativo: WinNT

Id. del navegador: Chrome

Idioma del navegador: es, es-ES;q=0.9, en;q=0.8, en-GB;q=0.7, en-US;q=0.6

Navegador (UA): Mozilla/5.0 (Windows NT 10.0; Win64; x64) AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/137.0.0.0 Safari/537.36 Edg/137.0.0.0

### DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE FIRMA

Descripción del proceso realizado:

- \* EVICERTIA envió a 03122330-B - Silvia Gomez Arriero <silvia.gomez@luis-simoes.com> el enlace <https://evicertia.com/Delivery/57b40f76-1c2b-4939-b313-b30700a66b09>; este enlace no era conocido por las otras partes.
- \* El firmante recibió dicho enlace, que pudo mantener bajo su exclusivo control; a través de este enlace se pudo acceder de forma segura al contenido a firmar, al ser único y temporal, por la inclusión de un código aleatorio.
- \* Posteriormente, el firmante Silvia Gomez Arriero <silvia.gomez@luis-simoes.com>, accedió al enlace con un navegador, desde donde procedió a mostrar o descargar el contenido, pudiendo leer los documentos e imprimirlos.
- \* A continuación, expresó su voluntad con respecto al contenido marcando la casilla 'Aceptar' y pulsó el botón 'Firmar', firmando electrónicamente dicha declaración con método de firma MobilePin, desde la IP 83.240.246.14.
- \* El 01/07/2025 9:49:37 se envió el documento y los adjuntos firmados a la dirección silvia.gomez@luis-simoes.com.

Método de firma: MobilePin - Código de seguridad PIN comunicado a móvil.

Mecanismo de firma electrónica avanzada con control exclusivo del firmante, identificación y vinculación con los datos firmados.

La operación se realiza tras identificar al usuario que accede o firma, solicitando un PIN aleatorio comunicado a su teléfono móvil.

El firmante, desde la dirección IP 83.240.246.14 y navegador descrito en los datos técnicos identificativos, introdujo correctamente el código PIN aleatorio de un solo uso comunicado por SMS en el momento de firma al teléfono móvil +34606858290.

Información obtenida del firmante en el proceso de firma

- 00: Nombre del firmante: 03122330-B - Silvia Gomez Arriero
- 01: Declaración de voluntad: ACEPTAR
- 02: Dirección de notificación: silvia.gomez@luis-simoes.com
- 03: Dirección IP de firma: 83.240.246.14
- 04: Identificación legal: 03122330-B
- 05: Teléfono móvil de firma: +34606858290