

PLAN DE IGUALDAD

ENSEÑANZA Y CULTURA S.A.
COLEGIO SENARA

Madrid, 9 de Junio de 2022



Esther Torre
(EMPRESA).

Marta Garcia
(EMPRESA)

Marisa Madrid
(USO AREAR)

Paula J
USO RLT

Marlene (RLT USO)

ÍNDICE

- A. Plan de Igualdad del Colegio Senara
- B. Anexo I. Ficha de Identificación de la empresa
- C. Anexo II. Constitución y reglamento de la
Comisión Negociadora
- D. Anexo III. Actas de las elecciones sindicales
- E. Anexo IV. Cuestionarios
- F. Anexo V. Registro Retributivo
- G. Anexo VI. Protocolo de Acoso por razón de sexo
- H. Anexo VII. Actas de las reuniones de la Comisión
Negociadora

Enrique Torres
(EMPRESA)

Miriana Sca

(EMPRESA)

Marise Medved (USO)
(ASesor)

Alba J
USO RIT

Moisés CB
RIT USO

1. Presentación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres tiene por objeto implantar y promover de forma real el derecho a la igualdad por razón de sexo, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En concreto, en el ámbito laboral, las modificaciones normativas realizadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se ha producido una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un Plan de Igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores -dentro de un periodo transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019- frente a las de más de doscientos cincuenta fijada con anterioridad.

La Ley establece en su capítulo III, artículo 45, que las empresas deberán articular las medidas de promoción de la igualdad a través de la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, considerado como:

“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.” (Artículo 46.1)

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Dirección y el Comité de Empresa del Colegio Senara, único centro de trabajo de la empresa Enseñanza y Cultura S.A, han aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida.

Enseñanza y Cultura S.A. es una empresa educativa cuyo objetivo es educar niños y en particular, de forma diferenciada mujeres, para el siglo XXI. Creada en el curso 1964-65 como una iniciativa de un grupo de padres, desde su inicio ha contado entre sus objetivos fundamentales el de la promoción y el empoderamiento de la mujer en la

(Empresas)
Macarena Gea
Señora (SAR)

sociedad, facilitado el acceso de las chicas a todos los cargos y ocupaciones de los diferentes sectores y ámbitos profesionales. Así, Enseñanza y Cultura S.A. es una empresa formada fundamentalmente de mujeres y para las mujeres.

Por otra parte, el sistema educativo debe hacerse cargo de crear las condiciones necesarias para que la escuela potencie los aprendizajes para la vida afectiva e incorpore el valor y la riqueza que supone la diversidad de modos de ser hombre y de ser mujer, que son el sustrato imprescindible para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Se adjunta **Anexo I** con la **Ficha de Identificación de la Empresa**

Beatriz Torres
Apelador
Bea (USO)

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Según se refleja en el Anexo II, el día 17 de marzo de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Enseñanza y Cultura S.A. formada por Beatriz Torres Olivares, Directora Titular y Macarena Gea Mena, Gerente, en representación de la empresa y por Macarena Cabrera Barga y Lourdes González de Saro, miembros del Comité de Empresa por la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), ostentada en su totalidad por el sindicato USO. Del mismo modo se firmó el reglamento de funcionamiento de dicha comisión.

Se adjunta **Anexo II** con la **Constitución y Reglamento del Plan de Igualdad** y el **Anexo III** con las **Actas correspondientes a las últimas elecciones sindicales**, que detallan la RLT.

USO
RLT

3. Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla de Enseñanza y Cultura S.A., en el único centro de trabajo con el que la entidad cuenta (Colegio Senara, Avda. de Moratalaz 178 bis, 28030 Madrid) y por un periodo de 4 años: desde el 9 de junio de 2022 al 9 de junio de 2026.

4. Informe diagnóstico

en la **Fase II**, de **Diagnóstico**, se han recopilado datos para conocer el grado de integración de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa. Para ello, entre otras cosas, se han diseñado unos cuestionarios para pasar a los directivos y a la plantilla, basados en los modelos que propone el Instituto de la Mujer, de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, en los que aparecen una serie de preguntas orientadas a conocer la percepción de los trabajadores acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

RLT (USO)

Se adjunta el Anexo IV con los Cuestionarios propuestos y los resultados.

Además, utilizando la herramienta de Análisis Cuantitativo por sexo del Instituto de la Mujer se han recogido datos pormenorizados para la auditoría retributiva, disgregados por sexos, de toda la plantilla. Se adjunta en el Anexo V. La vigencia de esta auditoría retributiva es para el curso escolar 2021-22. Cada curso escolar hay una pequeña variación en estos datos, que habrá que actualizar.

La encuesta ha sido respondida por el 34% de la plantilla. A la vista de la respuesta de los cuestionarios y de los datos del registro retributivo, se observa que la plantilla es mayoritariamente femenina. A pesar de eso, las trabajadoras y trabajadores no detectan discriminación o desigualdad de trato, ni en retribuciones, ni en derechos.



Como se observa en el gráfico, el 67% del personal que ha enviado el cuestionario es docente y el 9% es directivo. Cabe destacar que TODOS LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA SON MUJERES. Esto es así por los fines y objetivos de la empresa enfocados directamente a la promoción y empoderamiento de la mujer. Por esto, a pesar de la presencia minoritaria de varones, las trabajadoras y trabajadores consideran que en la empresa ENSEÑANZA Y CULTURA S.A. (Colegio Senara) hay igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

5. Objetivos del plan de igualdad

Objetivos Generales

- Integrar la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que integran la plantilla de la empresa.

Objetivos Específicos

- 1. Selección y contratación**
 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
- 2. Clasificación Profesional**
 - Control de la Clasificación profesional
- 3. Formación**
 - Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados
- 4. Promoción Profesional**
 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- 5. Condiciones de trabajo**
 - Garantizar la seguridad y salud laboral de mujeres y hombres.
- 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.**
 - Garantizar el conocimiento de la totalidad del personal de las medidas de conciliación implantadas en la empresa.
- 7. Infrarrepresentación femenina**
 - Seguimiento y análisis de plantilla
- 8. Retribuciones**
 - Analizar las mejoras salariales de origen contractual desde la perspectiva de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 9. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo**
 - Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

6. Medidas de igualdad

A) AREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

01	Objetivo. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección Medida. Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género con el fin de revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género. Medios y recursos.
----	---

Verónica Acosta
Uso Alegre

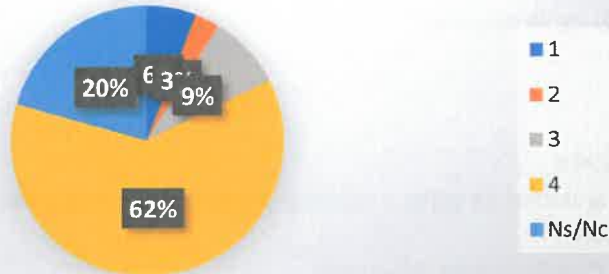
Uso RUT
Uso de J

Miriam Ber
Enyran
Requiza Torres
(empresaria)

María Jesús
ALI USA

Cuenta de En qué grado se cumplen esta afirmaciones:
1 (bajo) - 4 (alto)
Ns / Nc (No sabes / no contestas) >>

1. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.



También hay que mencionar que la plantilla percibe un buen favorecimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores a la conciliación de la vida familiar y laboral, como se observa en el gráfico.

Cuenta de En qué grado se cumplen esta afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) Ns / Nc (No sabes / no contestas) >>

8. Se favorece en la empresa el ejercicio correspondiente de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.



En cualquier caso, se propondrán medidas para para mejorar en todos los aspectos que ayuden a facilitar la igualdad de derechos, oportunidades y trato de todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

En cuanto a las conclusiones de la auditoría retributiva que encontramos en el Anexo V, podemos destacar la inexistencia de brecha salarial ya que todo el personal percibe sus salarios según convenio (VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos). Si es cierto que en un porcentaje mayoritario la empresa está formada por mujeres y las categorías directivas y técnicas son en un 96% por ciento ocupadas por mujeres. Por tanto, en valores absolutos, los salarios de las mujeres son claramente superiores a los de los varones. Esto, como ya ha quedado aclarado, no supone discriminación masculina, ya que es uno de los objetivos primordiales de la empresa la promoción de la mujer.

(Empresarial)
Mezclan 6ca
Mejor
Mejor
VSO
VSO RLT
RIT 6ca

Manejar 622
(Empresarial)
Molise (Empresarial)
Dfo (Asesor)

Equipamiento informático, documentos de trabajo y comunicación, presentaciones de la empresa.

Indicadores de seguimiento.

Número de miembros del Consejo de Dirección y jefes de departamento a los que se imparte formación. Reuniones del consejo de dirección para tratar esta materia. Definición de Puestos de trabajo revisados. Número de procesos de selección a los que se han aplicado.

Responsables.

Consejo de Dirección.

Plazo de ejecución.

Curso 2022-23

B) AREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

02 Objetivo.

Control de la Clasificación profesional

Medida.

Revisar las funciones de cada puesto de trabajo periódicamente para garantizar que se cumplen las funciones específicas.

Medios y recursos.

Equipamiento informático, documentos de trabajo información sobre los perfiles de la empresa.

Indicadores de seguimiento.

Registros realizados. Seguimiento de las variaciones a lo largo de los registros realizados. Información a la comisión de seguimiento.

Responsable.

Dpto. De Administración

Plazo de ejecución.

A partir del segundo semestre de 2022.

R. L. T. USD
R. L. T. USD
R. L. T. USD
R. L. T. USD

C) AREA DE FORMACIÓN

03 Objetivo.

Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados

Medida.

Impartición de un curso de formación en igualdad de oportunidades dirigido a toda la

R. L. T. USD
R. L. T. USD

Reactor Tom (empresarial)
Marta Calderín
UFO Afeitor

plantilla.

Medios y recursos.

Aula virtual, equipamiento informático, manual de igualdad.

Indicadores de seguimiento.

Cuestionarios facilitados y cumplimentados por personal formado. Informes de recogida de opinión.

Responsable.

Responsable de formación.

Plazo de ejecución.

A partir del segundo semestre de 2022.

D) ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

04 Objetivo.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Medida.

Crear un mecanismo por el que los trabajadores y las trabajadoras puedan manifestar su interés en promocionar

Medios y recursos.

Equipamiento informático, documentos de trabajo y comunicación, presentaciones de la empresa.

Indicadores de seguimiento.

Evaluación del desarrollo, medio o mecanismo para que los trabajadores y trabajadoras puedan manifestar su interés de promocionar

Responsable.

Consejo de Dirección.

Plazo de ejecución.

A partir del curso 2022/23.

E) ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

05 Objetivo.

Garantizar la seguridad y salud laboral de mujeres y hombres.

Medida.

J. J. de J.
R. C. T. 250

Marta Calderín
(empresarial)

noobfusca
015 1100

7. Aplicación y seguimiento

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad y sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Tal y como consta en el apartado 4 de este plan de igualdad: se prevé la **revisión de los datos que obran en el diagnóstico de situación, como mínimo, al finalizar cada curso escolar** para adaptar ese diagnóstico a las modificaciones operadas en la plantilla de la empresa y en las condiciones que presenten las necesidades del nuevo curso. Para el **registro salarial y la auditoría retributiva se prevé actualización los días 1 de mayo de los años 2023, 2024, 2025 y 2026**, cuando se prevé que ya haya sido efectuada la subida salarial correspondiente a cada año.

En el **apartado 6 constan los plazos de ejecución** de las medidas concretas que contempla el plan de igualdad. Según de ahí se puede deducir, está establecido un calendario de actuaciones con el que se pretende que todas las medidas se hallen ejecutadas al finalizar el año 2025, con vistas a que el primer trimestre de 2026 pueda dedicarse a la preparación del plan de igualdad de Enseñanza y Cultura S.A. 2026-2030, así como a la confección del registro salarial y la auditoría retributiva correspondientes a 2025.

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo que resulte del seguimiento, evaluación y revisión periódica de las medidas del plan, a cuyos fines se faculta a la comisión a que se refiere el apartado siguiente. En particular, la comisión realizará el seguimiento, la evaluación y la revisión teniendo en cuenta los indicadores señalados para cada una de las medidas recogidas en el apartado 6. Además, **en enero de 2024 la comisión realizará una revisión intermedia del plan** examinando globalmente el grado de cumplimiento de los objetivos planteados y su impacto en la empresa. Por último, **en abril de 2026 la comisión elaborará un informe de evaluación final del plan.**

8. Evaluación y revisión

Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.

Se constituye la **Comisión de Igualdad, que coincide con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, que será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, y que, además, con carácter general se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en la empresa, desarrollando una cultura en la organización que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres.

Son funciones de la comisión:

- **Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad** entre mujeres y hombres.

(Empresas)
Incarcaran con
Realiza

Apresor
Realiza

Realiza
RT USO

Realiza
RT USO

Medida.

Elaboración de un informe que determine los criterios generales para el establecimiento de pluses salariales no previstos en el convenio colectivo, aunque no se detecte brecha por razón de sexo en el análisis retributivo o sus revisiones.

Medios y recursos.

Equipamiento informático, documentos de trabajo y comunicación, presentaciones de la empresa.

Indicadores de seguimiento.

Informe elaborado.

Responsable.

Departamento de Administración

Plazo de ejecución.

A partir del CURSO 2022/23

I) ÁREA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

10 Objetivo.

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Medida.

Establecer un protocolo para la prevención del acoso psicológico, sexual y/o por razón de sexo, los tratos discriminatorios y la violencia física en el ámbito laboral.

Medios y recursos.

Equipamiento informático.

Indicadores de seguimiento.

Protocolo elaborado.

Responsable.

Departamento de Administración.

Plazo de ejecución.

Inmediato: se incorpora el protocolo al plan de igual como su anexo VI.

Miriam Sen
(Empresaria)

María Mercedes
Amparo
DPO

Alba J
RIT 050
Sofía Tam
(Empresaria)
Rodrigo CB
RIT 050

Muerran Gca
(Empresari)

Hertriso Manuel USO
Apelador

Alfredo J
RT USO
Rubén Torres
(empresari)

RT USO
Raedine CB

Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.

Medios y recursos.

Equipamiento informático, documentos de trabajo

Indicadores de seguimiento.

Elaboración del protocolo y medio de difusión. Número de veces que se ha adaptado el puesto/número de embarazadas/lactancia. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/número de embarazadas o lactancia.

Responsable.

Técnico PRL

Plazo de ejecución.

Curso 2022-2023

F) ÁREA CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL

6 Objetivo.

Garantizar el conocimiento de la totalidad del personal de las medidas de conciliación implantadas en la empresa.

Medida.

Elaboración y difusión de un documento informativo con las medidas de conciliación implantadas en la empresa.

Medios y recursos.

Equipamiento informático, documentos de trabajo y comunicación, presentaciones de la empresa.

Indicadores de seguimiento.

Porcentajes de personas informadas y de personas que se acogen a las medidas desagregados por sexos.

Responsable.

El dpto de Administración junto con el Consejo de dirección.

Plazo de ejecución.

A partir del CURSO 2022/23

7 Objetivo.

Elaborar un protocolo de desconexión digital.

Medida.

Confección de un protocolo de intimidad y desconexión respecto del uso de dispositivos

digitales por las personas trabajadoras con ocasión o por consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Medios y recursos.

Equipamiento informático.

Indicadores de seguimiento.

Protocolo elaborado.

Responsable.

Consejo de Dirección

Plazo de ejecución.

A partir del primer trimestre de 2023.

G) AREA DE INFRRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

8 Objetivo.

Seguimiento y análisis de la plantilla.

Medida.

Seguimiento de los datos analizados en la infrarrepresentación femenina para detectar posibles variaciones.

Medios y recursos.

Equipamiento informático, documentos de trabajo y comunicación, presentaciones de la empresa.

Indicadores de seguimiento.

Presentación de datos con carácter semestral/anual a la comisión de seguimiento

Responsable.

Jefe Administración

Plazo de ejecución.

A partir del CURSO 2022/23

H) AREA DE RETRIBUCIONES

9 Objetivo.

Analizar las mejoras salariales de origen contractual desde la perspectiva de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Miriam Gera (Empresaria)
Rosa María Hernández (Empresaria)
Asesor
Jefe de J
uso RUT
Madelene CB
15/07/2023

- **Realizar, examinar y evaluar las medidas** y acciones positivas que hayan propuesto en la negociación.
- **Proponer mejoras** encaminadas al cumplimiento de las medidas propuestas.
- **Difundir el compromiso adquirido**, los resultados del diagnóstico y del desarrollo del plan de igualdad.
- **Impulsar la difusión del Plan de Igualdad** dentro de la empresa y promover su implementación.
- **Realizar el seguimiento, evaluación y control del plan de igualdad, de su implantación** y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en la empresa

La comisión de igualdad está compuesta por 4 personas: 2 personas en representación de la empresa, y 2 personas en representación de los/as trabajadores/as, pertenecientes a RLT.

En representación de la empresa Enseñanza y Cultura S. A.:

- **Beatriz Torres Olivares**, con DNI 50898166V, en su condición de Directora del colegio SENARA.
- **Macarena Gea Mena** con DNI 50892807Z, en su condición de Gerente de Enseñanza y Cultura S.A.

(En caso de cese en el ejercicio de sus cargos serán reemplazos por quienes les sustituyan).

En representación de las personas trabajadoras de Enseñanza y Cultura S.A., según designación unánime de los miembros de la RLT:

- **Macarana Cabrera Barga**, con DNI 52006806B, presidenta del Comité de Empresa de Enseñanza y Cultura S.A., por el sindicato USO.
- **Lourdes González de Saro**, con DNI 51128129A, miembro del Comité de Empresa de Enseñanza y Cultura S.A., por el sindicato USO.

(En caso de que pierdan la condición de miembros del Comité de Empresa se llevarán a cabo las sustituciones correspondientes en la comisión).

La comisión, realizará reuniones de evaluación y seguimiento del plan de las que siempre se levantará acta:

- **Reuniones ordinarias:** en abril y septiembre de cada año, previa convocatoria del presidente de la Comisión, para la realización de las acciones de seguimiento y actualización a que se refiere el apartado 7.
- **Reuniones extraordinarias:** cuando las soliciten al menos 2 de los miembros de la comisión mediante escrito dirigido a los demás (en este caso, la celebración

Macarena Gea Mena
Gerente
Enseñanza y Cultura S.A.

Beatriz Torres Olivares
Directora
Colegio SENARA

Macarana Cabrera Barga
Presidenta
Comité de Empresa
Enseñanza y Cultura S.A.

Lourdes González de Saro
Miembro
Comité de Empresa
Enseñanza y Cultura S.A.

de la reunión no podrá demorarse por más de un mes desde la fecha en que fuera solicitada).

Las discrepancias que impidan acuerdos unánimes de la comisión se solventarán según lo estipulado en el apartado 10.

9. Calendario de actuaciones

Incluimos un cuadro con la fecha de implantación seguimiento y evaluación de cada medida, así como de los datos para el diagnóstico y la revisión del registro salarial y auditoría retributiva.

MEDIDA	PLAZO EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
1	Curso 22-23	Abril 2024	Abril 2026
2	Septiembre de 2022.	Abril 2024	Abril 2026
3	Septiembre de 2022.	Abril 2024	Abril 2026
4	Curso 2022-23	Abril 2024	Abril 2026
5	Curso 2022-23	Abril 2024	Abril 2026
6	Curso 2022-23	Abril 2024	Abril 2026
7	Enero 2023	Abril 2024	Abril 2026
8	Curso 2022-23	Abril 2024	Abril 2026
9	Curso 2022-23	Abril 2024	Abril 2026
10	Inmediato	Abril 2024	Abril 2026
DATOS PLANTILLA	Septiembre cada año		
REGISTRO RETRIBUTIVO	Mayo cada año		

10. Procedimiento de modificación

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad.

El presente plan de igualdad es susceptible de modificarse en cualquiera de sus aspectos, ya sea por imperativo de la normativa aplicable o a iniciativa de la comisión de seguimiento del plan como consecuencia de las evaluaciones y revisiones que esa comisión debe llevar a cabo de conformidad con lo dispuesto en el apartado 7.

Marian (Empresa)
Ira
Resolución (Empresa)
Mónica (Asesor)
USO

Para la modificación del plan se seguirán los mismos trámites que para su aprobación, o los que en cada momento determinen las normas correspondientes.

Los miembros de la comisión podrán someter las discrepancias que surjan en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad al procedimiento de mediación, conciliación o arbitraje que, en su caso, se aplique en el ámbito de la empresa o determinen por acuerdo unánime los integrantes de la comisión.

Madrid, 9 de junio de 2022

Alba
RUT USO

María
USO RUT

