



# Plan de Igualdad

# Índice



Objeto .....	3
Alcance .....	3
Definiciones .....	3
Desarrollo del proceso. Gráfico Resumen .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Desarrollo del proceso.....	4
Desarrollo del proceso. Actividades Críticas .....	4
Referencias .....	10
Indicadores y Registros asociados.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Anexos .....	11

## HISTORIAL DE MODIFICACIONES DEL PROCEDIMIENTO

VERSIÓN	FECHA	APARTADO MODIFICADO	MODIFICACIÓN REALIZADA
00	1/01/2021	Completo	Creación
02	9/09/2022	Alcance	Cambio de nombre CEE Impulso Lavandería y Servicios

# Objeto

---

El objeto de este Plan es el de definir el Plan de Igualdad aplicable a las empresas de Fundación Tervalis.

# Alcance

---

Este proceso es de alcance para:

- CEE Tervalis Vida, S.L.
- CEE Impulso Tecnológico y Aromas, S.L.
- Tervalis Impulso S.L.

# Definiciones

---

NA

# Desarrollo del proceso.

---

De acuerdo con lo establecido en la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el presente Plan de Igualdad se define con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de Fertinagro Agrovip S.L.U. Para ello, de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, se contemplan y desarrollan una serie de medidas en materias específicas, estructuradas por áreas temáticas de actuación.

Fundación Térvallis S.L.U., en su Código Ético, constituye como un principio básico de actuación, ofrecer a todo su personal las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, fomentando una cultura corporativa basada en el mérito, el respeto y la igualdad. Así, se especifica que el personal directivo del Grupo velará por que no se produzca ninguna discriminación por razón de sexo, ideología, religión u orientación sexual, raza, origen, estado civil o condición social.

**Todo ello implica evitar tanto la discriminación directa como la indirecta, debiendo respetarse estrictamente que (i) todo proceso de selección y promoción esté basado en el mérito, la capacidad y experiencia de los candidatos, (ii) que no exista discriminación en la selección de empleados con discapacidades psicofísicas, y (iii) que se respete el principio de igualdad en cuanto a las cláusulas y condiciones de los contratos laborales.**

La igualdad de oportunidades ha demostrado ser una garantía de calidad y de mejora del clima laboral, mejorando la competitividad de la empresa y ayuda a construir un proyecto profesional coherente con el respeto de los derechos del personal, fomentando su integración en la empresa en igualdad de condiciones. Por ello, la empresa dispone de una Política de Igualdad en la que se refleja el compromiso de la Dirección en este ámbito.

El compromiso con la igualdad supone la incorporación de forma transversal la perspectiva de género en la organización y plantear un cambio cultural y estructural que afecta a las decisiones estratégicas y que solo puede realizarse con el firme compromiso de la Dirección.

Los objetivos principales de nuestro Plan de Igualdad son los siguientes:

## Objetivos generales del plan.

1. Fomentar el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando la igualdad de oportunidades, tanto en ingreso como en desarrollo profesional, a todos los niveles de la organización.
2. Garantizar la igualdad en la retribución.
3. Desarrollar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida personal de todos los empleados y empleadas de la organización.
4. Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito laboral.
5. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que puedan darse en la organización.
6. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones.

## Áreas de actuación

### 1. Selección, promoción y desarrollo profesional .

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional. Para el adecuado cumplimiento a estos principios la Fundación se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo. En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica en principio aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, y no se utilizará lenguaje sexista. En este sentido y siempre que se cumplan los requisitos establecidos, en los procesos de selección existirá una paridad en el proceso tanto de hombres como de mujeres. Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.
- Se sensibilizará y formará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades para asegurar el cumplimiento de este principio.
- Elaborar un procedimiento para la elaboración de Planes de carrera.

### 2. Formación

Se velará por que las oportunidades de formación sean equitativas para todas aquellas personas con la misma situación de mérito y competencias:

- La Empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Se realizarán actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.
- Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

### 3. Medidas de conciliación

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

- Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos, sin que aquellas sean sumidas exclusivamente por uno de los dos géneros.
- Promover la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de decisión, incluyendo la organización del tiempo de trabajo y la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de vida familiar y laboral.
- Promover y aplicar medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa.
- Asegurar la libertad de acogerse a las citadas medidas siempre que se cumplan los requisitos exigidos.
- Se reconoce el derecho del trabajador/a de hacer efectiva la conciliación, mediante la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a través de acuerdo personal con la Empresa, siempre de acuerdo al cumplimiento de las necesidades de servicio de la empresa con sus Clientes.
- Se potenciará el uso del teletrabajo como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.
- Se procurará que tanto en las convocatorias de reuniones de trabajo, así como en la duración de las mismas, que estas no se extiendan más allá de la hora de finalización de la jornada ordinaria.
- Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres e impulsarlos para fomentar la utilización de los permisos parentales.
- Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.
- En lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

### 4. Medidas específicas en prevención del acoso sexual.

La Fundación manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno, el cual se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Departamento de Compliance de la Empresa, a través de [canaldedenuncias@tervalis.com](mailto:canaldedenuncias@tervalis.com). La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, y en su caso se adaptarán las medidas preventivas cautelares que se consideren oportunas al efecto, entre las que cabe destacar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante, y quedando la empresa, exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar se procederá a dar audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo

máximo de quince días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. El procedimiento protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en la Legislación vigente. La empresa informará a la Comisión Paritaria de seguimiento del Plan sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, pudiendo intervenir la misma, si así lo considerase la persona afectada.

## 5. Igualdad en la retribución

Este Plan tiene como objetivo asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la empresa. La discriminación retributiva se analiza a través de la observación de los salarios que perciben las mujeres por un lado y los hombres por otro, incluyendo pluses y cualquier otro incentivo en efectivo o especie, y valorar si las diferencias retributivas responden a discriminación por razón de sexo. La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por hombres y mujeres en igualdad de condiciones y la retribución se aplicará independientemente del género. Medidas:

- Definición de una Política salarial y asignación de variable.
- La dirección de la empresa, velará porque se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- A igual grupo profesional, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los Complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter ad personal tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.
- Toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento, desempeño, aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género.
- La aplicación de cantidades en concepto de bonus o variables ligados al desempeño se basarán en criterios objetivos, conocidos por todos, que permitan y faciliten la visión global de la manera de llegar a la consecución de dichos objetivos, ligados entre otras cuestiones al seguimiento y cumplimiento de los valores de la Compañía.

### Análisis situación de partida.

Composición de la plantilla, presencia femenina: **40,37 %**

**En todos los niveles** el porcentaje de promoción de mujeres y de contratación de mujeres debe ser equivalente al porcentaje de mujeres que hay en la empresa, o que sea mayor, asegurando que no esté por debajo. **En los puestos de responsabilidad, hay representación femenina pero en menor medida que la masculina. En estos casos se puede establecer la media de la empresa un poco superior al porcentaje mínimo de promoción y contratación femenina en ambos niveles. Se establece un margen de [+/- 5 %] tanto en promoción como en contratación.**

Brecha salarial: **11,87%**

**Para erradicar la brecha salarial se debe establecer una política salarial por bandas, permitiendo así estudiar y analizar en cada caso que no existen diferencias salariales por género, si no que las diferencias de la remuneración variable (no fija) van asociadas al rendimiento y a la evaluación del desempeño de cada trabajador.**

### Principios del Plan de Igualdad.

Nuestro Plan de Igualdad debe ser un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas en el seno de la Comisión de Igualdad, que pretende detectar, corregir y combatir las distintas formas de discriminación o desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en la Fundación, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- El Plan debe ser dinámico y abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- El Plan será un compromiso de la organización que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo deben ser principios y herramientas de trabajo de todas las partes.

### Objetivos específicos del plan.

Conseguir una equidad en las distintas actividades, es el principal objetivo del plan de igualdad, principalmente a través de políticas activas que permitan establecer una mayor diversidad e inclusión en materia de género, ya que se detecta que se produce un sesgo de género según las actividades: mayor presencia de hombres en tareas “masculinas”.

Fomentar el incremento de presencia femenina en puestos de responsabilidad.



Materia de actuación	Objetivos
<p><b>1. Selección, promoción y desarrollo profesional:</b> En relación con la presencia de mujeres en la plantilla, identificar políticas activas para nivelar la desigual representación de género en las distintas actividades.</p>	<p><b>Objetivo 1:</b> Introducir medidas para evitar sesgos en los procesos de promoción. Realizar formación a los responsables de los procesos de selección y contratación para ello.</p> <p><b>Objetivo 2:</b> Asegurar una representación equitativa de la mujer en los programas de Desarrollo Directivo, Planes de Carrera y programas de Mentoring.</p> <p><b>Objetivo 3:</b> Asegurar que en la terna final de cada proceso de selección haya al menos una mujer.</p>
<p><b>2. Formación:</b> La Empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.</p>	<p><b>Objetivo 6:</b> Se realizarán actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.</p> <p><b>Objetivo 7:</b> Se realizarán cursos de formación que faciliten la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.</p>
<p><b>3. Medidas de conciliación:</b> Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.</p>	<p><b>Objetivo 8:</b> Flexibilidad laboral mediante un sistema de tiempos de trabajo. Flexibilidad horaria ampliada para las madres y padres de hijos menores de 12 años. Creación de programas específicos adicionales para la conciliación de la vida profesional y familiar.</p>
<p><b>4. Medidas específicas en prevención del acoso sexual:</b></p>	<p><b>Objetivo 9:</b> Establecer un protocolo que evite casos de acoso sexual, investigando correctamente si se produjese.</p>
<p><b>5. Igualdad en la retribución:</b> Analizar anualmente caso por caso los supuestos de diferencia salarial entre hombres y mujeres, valorar el coste económico y definir plan de actuación y plazos para conseguir la equiparación salarial.</p>	<p><b>Objetivo 10:</b> Implementar las medidas necesarias para incrementar la equidad interna. Establecer una política salarial que asegure que no exista ninguna diferencia salarial para ninguna mujer en cada uno de los niveles (máximo un 5% con respecto a la media de sus pares varones).</p>

### Constitución de la Comisión de Igualdad.

Se deberá constituir una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con participación de todos los niveles de la organización.

Posteriormente a la aprobación del Plan, se constituirá una Comisión de Seguimiento delegada de la Comisión Negociadora que será paritaria y estará compuesta por representantes de la Fundación y representantes del personal, en número de 2 representantes por cada una de las partes, que serán designados/as por las partes firmantes. Ver Anexo I (Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad).

### Vigencia y seguimiento.

Se deberá realizar un seguimiento trimestral de los resultados obtenidos en los objetivos fijados y del estado de las acciones definidas. Si de este seguimiento se deduce que no se están alcanzando los resultados esperados o se prevé que no van a ser alcanzados, podrán revisarse las estrategias acordadas, eliminar o incorporar nuevas estrategias.

Anualmente se realizará una revisión total del Plan de Igualdad teniendo en cuenta los resultados alcanzados y cada 5 años se renovará la constitución de la Comisión Negociadora y se comenzará nuevamente el proceso de elaboración de un nuevo Plan de Igualdad.

# Referencias

---

LO 3/2007

Cuaderno de trabajo: La Integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales.

# Anexos

---

## REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión se reunirá con periodicidad trimestral y tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Seguimiento de los resultados cuantificables.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas a los negocios.
- Elaboración de un informe anual que refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad.

Atribuciones generales de la Comisión:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la interpretación de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de la información entre las áreas y personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha En la fase de seguimiento se deberá recoger información tenida en el entorno de la empresa.
- En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
  - o Los resultados obtenidos en la ejecución del Plan.
  - o El grado de consecución de las medidas.
  - o Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - o La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia a los 30 meses desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, 3 meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados de seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se hubiesen acordado emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
  - o El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

- El nivel de corrección de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El aumento del grado de consecución de la igualdad de oportunidades en la empresa.

#### Funcionamiento:

La comisión se reunirá cada 4 meses con carácter ordinario durante el primer año, y con carácter semestral el resto, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención por la mayoría de las dos representaciones, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas por la persona asesora que estimen conveniente.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

#### Medios:

Para el funcionamiento adecuado de la Comisión de Seguimiento la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, y en especial:

- Un lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- El material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Correrán por cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de la preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

#### Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y , en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).