

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**8828** *Resolución de 29 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda que viene a dar cumplimiento a lo establecido en su Convenio Colectivo, Plan de Igualdad (código de Convenio número 90002052011987) que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 29 de abril de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### **PLAN DE IGUALDAD DE LA FÁBRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE-REAL CASA DE LA MONEDA**

##### *I. Introducción*

A) Contexto y antecedentes.—Con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se puso en marcha la negociación del Plan con la aportación por parte de la empresa de datos sobre composición de la plantilla por sexos, grupo profesional, tramos de antigüedad, edad, modalidad de contrato, salarios, selección y promoción, formación y conciliación de vida laboral y familiar a los que se sumaron, con posterioridad, los datos actualizados solicitados por la representación sindical.

Asimismo, la empresa aportó un documento de diagnóstico elaborado por una empresa de consultoría y el resultado de la participación en el proyecto «Madrid Empresa y Conciliación».

El presente Plan de Igualdad, negociado por la FNMT-RCM de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato entre ambos sexos en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han adoptado un conjunto de medidas concretas y se ha establecido un sistema de seguimiento de los objetivos fijados.

B) Definiciones.—En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 y otras de carácter legal:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.—Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente la derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.—De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

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

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

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.—Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

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

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

Acciones positivas.—Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, las personas físicas y jurídicas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales

medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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

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

C) Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.—Como establece la Ley Orgánica 3/2007, el presente Plan de Igualdad es el conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Por ello, es necesario valorar la implantación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Tal y como establece la LOIEMH en su exposición de motivos. Tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones de desequilibrio y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de indicadores y objetivos.

D) Ámbito de aplicación.—El Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo actuales o futuros de la entidad pública empresarial Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda y, por consiguiente, afecta a la totalidad de la plantilla.

E) Vigencia.—Si bien la consecución de los objetivos propuestos pueden darse de manera desigual, circunstancia derivada en parte por el calendario de aplicación de las medidas, en parte por la evolución de las mismas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años a contar desde su firma para conseguir dichos objetivos.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, este plan de igualdad se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro. En caso de considerarse necesario negociar otro plan de igualdad, el proceso se iniciará dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.

## II. *Diagnóstico*

La negociación del presente Plan de Igualdad ha ido precedida por el análisis de la información y situación de la empresa en cuanto a:

### 1. Distribución de la plantilla por sexos:

Antigüedad.

Edad.

Modalidad de contrato.

Departamentos.

Categorías profesionales.

Niveles salariales.

2. Normas y convenio colectivo.

3. Selección y promoción.

4. Formación.

5. Política salarial.
6. Conciliación de vida laboral, familiar y personal.
7. Absentismo y comunicación.
8. «Proyecto Madrid Empresas y Conciliación».
9. Salud laboral.
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
11. Prevención del acoso moral.

Tras el análisis de los datos de la plantilla, si bien no se han detectado en el diagnóstico elementos de discriminación entre sexos se concluye, en líneas generales, que la presencia de mujeres es muy reducida (en torno al 18 %) y que poseen menos antigüedad que los hombres en la empresa. El envejecimiento de la plantilla es muy alto (48 años de media), no se conoce el nivel de formación por sexo, la temporalidad es más alta entre la plantilla femenina y existe segregación ocupacional entre las mujeres tanto horizontal (concentración en ciertos grupos profesionales) como vertical (baja representación en puestos de responsabilidad y jefaturas).

Las áreas de actuación propuestas tras el diagnóstico son las siguientes:

- I. Acciones de carácter general en el desarrollo laboral.
- II. Área de selección y promoción profesional.
- III. Área de formación.
- IV. Área de política salarial.
- V. Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- VI. Área de comunicación y sensibilización.

### III. *Objetivos del plan*

El Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda tiene entre sus objetivos principales:

Conseguir procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos de cada puesto, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidad individuales.

Garantizar que las contrataciones no se basen en estereotipos acerca de aptitudes o características de las personas de determinados sexo, raza, edad, condición social, convicciones o ideales.

Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.

Conseguir el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptación a los requisitos de los puestos.

Concienciar a la plantilla sobre la importancia de la formación para el desarrollo profesional.

Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.

Conseguir una mejor conciliación de la vida personal y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización y difusión de las medidas existentes.

Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.

Promover unas condiciones de trabajo y una política de empresa que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

## IV. Programación de las acciones

## Acciones generales

Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
1. Revisar y modificar los textos del vigente convenio colectivo y el anexo I utilizando un lenguaje no sexista.	Comisión de Seguimiento.	Fecha negociación Convenio.	Textos modificados.
2. Realizar una acción formativa a toda la plantilla cuyo contenido sea la igualdad de género, y en concreto se dé a conocer el presente Plan de Igualdad, sus objetivos, las medidas que establece y su calendario de ejecución y cumplimiento.	Jefatura de Formación.	2011	Porcentaje de hombres y mujeres que voluntariamente realizaron la acción formativa.
3. Solicitar a todas las comisiones establecidas en convenio colectivo que proporcionen los datos estadísticos de sus gestiones desagregados por sexo para su estudio por la comisión de seguimiento.	Comisión de Seguimiento.	Tarea continua.	Número de informes recibidos.

## Área de Selección y promoción

Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
1. Difundir las convocatorias de Oferta de Empleo Público (además de la Web y un periódico de tirada nacional) en los centros de formación que impartan ciclos formativos de grado medio y superior de la especialidad que corresponda en función de la convocatoria.	Jefatura de Gestión de Personal. Jefatura de Personal de Burgos.	Tarea continua.	Para cada proceso de selección: – Porcentaje de solicitudes recibidas hombres/mujeres. – Porcentaje de aprobados con plaza hombres/mujeres. Número de centros contactados.
2. Revisar y modificar los modelos de solicitudes a procesos de selección restringidos y libres utilizando un lenguaje no sexista.	Jefatura de Gestión de Personal. Jefatura de Personal de Burgos.	Tarea continua.	Textos modificados.
3. Incluir en los avisos iniciales de todos los procesos de selección que la convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. En el caso de que alguna empresa externa colabore en la realización de pruebas se le pedirá que certifique que las pruebas cumplan el principio de igualdad.	Jefatura Gestión de Personal. Jefatura de Personal de Burgos.	Tarea continua.	Existencia de un documento con el compromiso de la empresa externa que colabore en la selección.
4. En la solicitud de vocales que formarán parte de los Tribunales y Órganos de selección se recordará la necesidad de fomentar la participación de mujeres en los mismas.	Dirección de RR.HH.	Tarea continua.	Informe realizado.

Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
5. Realizar el seguimiento de la aplicación e impacto de la acción positiva incluida en el artículo 14 del Convenio y en el anexo VI sobre bolsas de empleo: a igualdad de puntuación en las pruebas, se adjudica la plaza al sexo menos representado en la categoría profesional.	Dirección de RR.HH.	Tarea continua.	Número de plazas asignadas aplicando el criterio de desempate.
6. Realizar el seguimiento de la aplicación del anexo 6.º del Convenio Colectivo (Bolsa de Trabajo) sobre causas justificadas para rechazar una oferta de empleo temporal.	Dirección de RR.HH.	Tarea continua.	Número de ofertas rechazadas con detalle de la causa.

## Área de Formación

Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
1. Publicitar las acciones formativas que se oferten al personal en los canales de información disponibles.	Jefatura de Formación.	2011 Tarea continua.	Número de acciones formativas publicadas.
2. Formar en tecnologías de la información para facilitar el acceso a la información difundida a través de los puntos de información.	Jefatura de Formación.	2011	Número de acciones formativas realizadas y número de asistentes.
3. En los cursos que se convoquen sobre habilidades o conocimientos necesarios en puestos con poca representación de personas de uno de los dos sexos, se facilitará la asistencia de las personas del sexo menos representado en dichos puestos reservándoles la mitad de las plazas, teniendo en cuenta que de no cubrirse ese porcentaje el curso se completará con las solicitudes existentes	Jefatura de Formación.	2012	Número de asistentes diferenciado por sexo.
4. Implantar una plataforma de formación on line para facilitar la misma, con independencia de los distintos horarios laborales.	Jefatura de Formación.	2012	Número de acciones formativas on line y número de alumnos/as.
5. Incluir un módulo en la formación obligatoria para el personal de nuevo ingreso, sobre el compromiso de la FNMT-RCM con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.	Dirección de Personal.	2012	Módulo confeccionado y número de personas a las que se les ha impartido.
6. Adaptar el actual sistema de gestión de formación para que puedan obtenerse los datos desagregados por sexo, junto con la información de temática de los cursos, especialidad, duración, horario y lugar de impartición.	Dirección de Informática.	2012	Herramienta implantada.

## Área de política salarial

Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
1. Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, analizando retribuciones fijas y complementos salariales y desagregando los datos por grupos profesionales.	Comisión de Seguimiento.	Cada año.	Informe realizado.

## Área de conciliación de la vida laboral familiar y personal

Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
1. Publicitar las medidas de conciliación establecidas en la entidad.	Dirección de RR.HH.	2011	Seguimiento estadístico desagregado por sexos de permisos, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, y excedencia por motivos de conciliación.
2. Facilitar, en la medida de lo posible, la adaptación de la jornada y turno a las personas que lo soliciten, por motivo de Conciliación Familiar.	Dirección de Personal.	Tarea continua.	
3. En situación de familias monoparentales facilitar el periodo de vacaciones a las personas en el mes que tengan asignado por acuerdo o decisión judicial.	Todos los departamentos.	Tarea continua.	Número de solicitudes realizadas y concedidas.
4. Mantener los derechos a beneficios sociales (póliza sanitaria o ayuda a disminuidos), a los trabajadores/trabajadoras que se encuentran en excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	Comisión Paritaria.	Tarea Continua.	Número de casos.
5. Facilitar en la medida de lo posible el disfrute de días de vacaciones en periodos no lectivos con motivo de atender el cuidado de los hijos e hijas menores de 14 años.	Comisión Paritaria.	Tarea continua.	Número de solicitudes realizadas y concedidas.
6. Fomentar las reuniones por videoconferencia a fin de facilitar la conciliación.	Dirección de RR.HH.	Tarea continua.	Número de reuniones realizadas por videoconferencia.

## Área de comunicación y sensibilización.

Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
1. Colaborar con las Adm. Públicas publicitando en los centros de trabajo las campañas institucionales relacionadas con la igualdad.	Comisión de Seguimiento y Área Comunicación.	Tarea continua.	N.º de campañas publicadas.
2. Transmitir la información en materia de igualdad a través de los medios de comunicación de la empresa.	Comisión de Seguimiento y Área de Comunicación.	Tarea continua.	N.º de avisos publicados.

Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
3. Realizar campañas de sensibilización sobre la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla.	Comisión de Seguimiento y Área Comunicación.	2011	Campañas realizadas.
4. Realizar campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad en las tareas y cuidados familiares.	Comisión de Seguimiento y Área Comunicación.	2012	Campañas realizadas.
5. Incluir en el baremo de los pliegos de condiciones de los concursos para la contratación de los servicios externos, puntos adicionales a las empresas que acrediten su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades (que tengan Plan de Igualdad o acuerdos al respecto).	Dirección Financiera (compras). Todos los departamentos de Fábrica	2011	Baremos modificados.
6. Incluir en el baremo de los pliegos de condiciones de los concursos para la contratación de servicios externos puntos adicionales a las empresas que contraten mujeres víctimas de la violencia de género.	Dirección Financiera (compras). Todos los departamentos de Fábrica.	2011	Baremos modificados.

#### V. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán además de los objetivos a alcanzar y las estrategias a adoptar, el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de las acciones y objetivos.

Esta fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se alcancen en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La misma se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades u obstáculos surgidos en su ejecución.

A) Constitución.—Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan crear una Comisión de Seguimiento para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación del presente Plan.

B) Composición.—La Comisión de Seguimiento estará compuesta con carácter paritario por representantes de la entidad y representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Plan, concretamente cinco representantes de la parte empresarial y cinco representantes de la parte sindical, los cuales serán designados por cada una dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan, una de las personas designada por la empresa actuará como responsable coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

C) Funciones.—La Comisión de Seguimiento tendrá las funciones las siguientes:

Conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan.

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Elaboración de un informe anual donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad fijados.

Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

El informe anual deberá recoger información sobre:

1. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
2. El grado de cumplimiento de las medidas
3. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
4. La identificación de posibles acciones futuras.

Tres meses después del fin de la vigencia del Plan, realizará un informe final del Plan de Igualdad que tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, diferenciada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Asimismo, esta Comisión de Seguimiento, podrá recabar información de cuantas comisiones de trabajo existen o puedan constituirse, así como de los distintos departamentos.

De acuerdo con los resultados de la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará las propuestas de mejora que considere oportunas y los cambios que deban incorporarse al Plan.

D) Funcionamiento.—La Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente con carácter ordinario, así como en reuniones extraordinarias cuando lo pacten ambas partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.