

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2018-5478 *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Plan de Igualdad de Vitrinor, Vitrificados del Norte S.A.L*

Código 39100062112018.

Vista el Acta de aprobación del Plan de Igualdad de Vitrinor, Vitrificados del Norte, S. A.L., suscrita con fecha 21 de mayo de 2018 por la Mesa Negociadora constituida al efecto y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 7 de junio de 2018.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126



PLAN DE IGUALDAD

VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L.

En Guriesto a 21 de Mayo de 2.018

CVE-2018-5478

1.- ANTECEDENTES

2.- PRINCIPIOS GENERALES

3.- AMBITO DE APLICACIÓN

4.- CRITERIOS ORIENTADORES DEL PLAN DE IGUALDAD

5.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN

7.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y DURACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANTEADAS.

8.- ANEXOS

- Ley de Igualdad (LO 3/2007, del 22 de Marzo).

- Documento de SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y DURACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANTEADAS.

1.- Comunicación, lenguaje e imagen.

2.- Selección de RR.HH..

3.- Formación, desarrollo y promoción.

4.- Representatividad de género.

5.- Política y estructura retributiva.

6.- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

7.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

8.- Prevención de riesgos laborales.

- Documento de SUGERENCIAS.

- Documento de GESTION DE SUGERENCIAS.

1.- ANTECEDENTES

El 23 de Marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (de obligado cumplimiento) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LO 3/2007), con el objetivo de combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

El título IV de la Ley se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En este sentido, el artículo 45.1 de la Ley establece que:

“ Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”

En el apartado 2 del mismo precepto se indica que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad. Así, el mismo se define en el artículo 46 LO 3/2007 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 eliminar la discriminación por razón de sexo”

En consonancia con esta regulación, la Dirección de la Empresa y la representación social manifiestan su común preocupación y compromiso por garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres integrantes de la plantilla y, a tal fin, se pone de manifiesto la importancia de la negociación del presente acuerdo para la implantación del Plan de Igualdad en VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L..

Además, la Igualdad/ diversidad es uno de los valores de VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L., y nace con el firme compromiso de proporcionar igualdad de oportunidades en la concesión de empleos en su empresa y evitar la discriminación, siempre respetando los criterios de Selección. VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L., trata a su Plantilla por igual, independientemente de su sexo, raza, religión, discapacidad, edad, tendencias sexuales,...etc.

La igualdad/diversidad, es un derecho que caracteriza a las sociedades avanzadas, abiertas a los cambios que la historia y el empuje de la humanidad nos han ido legando.

Sería ideal que no tuviera que existir una Ley para que nos concienciáramos en esta materia. Apostamos porque llegue el día en el que los Planes de Igualdad no sean necesarios para vivir en una sociedad justa y tolerante.

En VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L., nos comprometemos a encaminar todo nuestro esfuerzo colectivo para conseguir que la igualdad y la diversidad formen parte de nuestro día a día.

2.- PRINCIPIOS GENERALES

La Dirección de la Empresa manifiesta su compromiso de garantizar la efectividad de los Principios de Igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L.

De conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la LO 3/2007, durante la fase de implantación del Plan de Igualdad se realizó un diagnóstico de la situación de esta materia, al objeto de tener un análisis claro y real de la situación.

En el presente Plan de Igualdad se plantean los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación necesarios.

Asimismo, las partes firmantes manifiestan su más profundo rechazo e intolerancia ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral o por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan incluye un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y el acoso por razón de sexo y se prevé un procedimiento específico para dar cauce a las posibles denuncias o reclamaciones que pudiera haber a este respecto.

Igualmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 de la LO 3/2007, se constituirá una Comisión para el seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

Los Representantes de los trabajadores se comprometen, asimismo, a contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la comunicación e información a la dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos que pudieran propiciarlos y de los que tuvieran conocimiento.

3.- AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan será de aplicación a la totalidad de la plantilla que preste servicios en VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L.

4.- CRITERIOS ORIENTADORES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 a 9 de la LO 3/2007 los criterios y principios que orientan este Plan de Igualdad son los siguientes:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Principio de no discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable y que obra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Prohibición del acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Por su parte el acoso por razón de sexo es:

- 1) 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 o
- 2) El condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

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

5.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Teniendo siempre presente el respeto a los criterios orientadores indicados en el apartado anterior, los objetivos de este Plan son los siguientes:

- Garantizar el cumplimiento de las políticas y principios en materia de igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L..
- Promover la eliminación de los desequilibrios laborales que puedan existir entre mujeres y hombres.
- Formar y sensibilizar a los trabajadores en materia de igualdad con especial énfasis en los colectivos de directivos y mandos intermedios.
- Potenciar y difundir en la cultura corporativa y comunicaciones internas todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Prevenir y combatir la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

6.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2º del Artículo 46 de la LO 3 / 2007 el presente Plan Marco contempla las siguientes áreas de actuación:

- 6.1 Comunicación, lenguaje e imagen.
- 6.2 Selección de RR.HH..
- 6.3 Formación, desarrollo y promoción.
- 6.4 Representatividad de género.
- 6.5 Política y estructura retributiva.
- 6.6 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- 6.7 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6.8 Prevención de riesgos laborales.

6.1 Comunicación, lenguaje e imagen.

Se acuerda utilizar las herramientas de comunicación interna para concienciar y poner en conocimiento de los trabajadores el contenido y objetivos del plan de Igualdad. Asimismo, con el Objetivo de fomentar una cultura de igualdad de oportunidades y transmitirla adecuadamente:

- Se establecerán reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje exento de discriminaciones por razón de sexo, tanto en las comunicaciones y documentos internos como externos de VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L.
- Se vigilará que, en las comunicaciones externas e internas, no se contengan imágenes estereotipadas de mujeres y hombres.
- Se involucrará a los directivos y mandos intermedios en la difusión de la cultura de igualdad de oportunidades para los trabajadores de VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L.

6.2 Selección de RR.HH.

Se establece el objetivo de garantizar la Igualdad de trato en los procesos de selección, para lo cual:

- Se adaptará el contenido y redacción de los procesos de selección de RRHH a criterios de igualdad.
- Los puestos de trabajo serán ocupados por las personas más adecuadas en función de sus capacidades, aptitudes, formación y experiencia cumpliendo el principio de igualdad de oportunidades en todas las fases del proceso de selección.
- Se garantizará que no se realizarán preguntas discriminatorias o que los candidatos puedan percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto.
- Se garantizará que no se realizarán preguntas discriminatorias o que los candidatos puedan percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto.
- Se asegurará que los posibles interlocutores externos relacionados con la contratación de trabajadores estén informados sobre la política de igualdad y la cumplan de forma estricta.

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

- Se realizarán entrevistas de salida a los trabajadores que causen baja voluntaria en la empresa con el fin de identificar los motivos de la misma y adoptar acciones en caso de que se detectara su relación con situaciones de desigualdad.

6.3 Formación, Desarrollo y Promoción.

Con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso a la formación, así como en los procesos de promoción, se acuerda que:

- Se asegurará que el diseño, organización y contenidos de la formación respetan los principios de igualdad y no discriminación.
- Se analizarán las valoraciones de los asistentes a los cursos de formación con el objetivo de eliminar situaciones de discriminación y medir su eficacia.
- Se prestará especial atención para que la promoción de los trabajadores se lleve a cabo atendiendo al criterio de igualdad de género.

6.4 Representatividad de Género

Se establece como objetivo favorecer la incorporación de mujeres a aquellos departamentos, perfiles o puestos en los que pudieran estar subrepresentadas.

6.5 Política y estructura retributiva.

La política retributiva de VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L., no establece discriminaciones salariales por razón de sexo.

6.6 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El objetivo de esta área consiste en garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación puedan disfrutarse sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores.

Asimismo, al objeto de difundir adecuadamente entre los trabajadores de VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L., los derechos que la legislación laboral española prevé en materia de conciliación, así como los derechos laborales relativos a las víctimas de violencia de género, se informará de los mismos a la plantilla tras la aprobación del Plan de Igualdad.

Estos derechos, tal y como está, recogidos actualmente en la legislación laboral son los siguientes:

- **Reducción de Jornada:** El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado diario de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Asimismo, el progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo o permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Si dos o mas trabajadores de la Empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días o la que establezca en convenio, indicando la fecha en la que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

- **Para la realización de exámenes prenatales** y técnicas de preparación al parto que deban realizar dentro de la jornada de trabajo la trabajadora dispondrá del tiempo indispensable.
- **Permiso por lactancia:** En casos de nacimiento de hijos, adopción o acogimiento de acuerdo a lo previsto en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto/adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con la empresa. Este permiso solo podrá ser disfrutado por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días o la que establezca el Convenio Colectivo, indicando la fecha en la que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

- **Permiso por nacimiento de hijos prematuros:** En los casos de nacimiento de hijos prematuros se estará a lo dispuesto en la LGSS e independientemente se estudiará cada caso de forma particular.

6.7 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L. deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los Representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Los Representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

6.8 Prevención de riesgos de Trabajo.

Cuando se considere necesario se convocará al Comité de Seguridad y Salud de VITRINOR VITRIFICADOS DEL NORTE, S.A.L., para que les informen de cualquier aspecto relacionado con su campo de actuación y que pudiera tener visiones diferentes o contradictorias al tratarse de puestos que tradicionalmente se cubren por hombres y mujeres y en función de las medidas correctoras que se puedan haber tomado.

7.- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y DURACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANTEADAS.

Con relación al seguimiento, evaluación y duración de las medidas planteadas se estará al modelo establecido en los Documentos ANEXOS a este escrito y que en principio prevén cualquier eventualidad de las acciones iniciadas o los temas de estudio previstos a realizar.

Y en vista del acuerdo alcanzado, por los abajo firmantes, en todos y cada uno de los puntos tratados en este documento que pretende ser la guía a seguir en el cumplimiento del presente Plan de Igualdad, ACEPTAN que además de haber sido la COMISIÓN NEGOCIADORA de este, se constituyen en COMISIÓN DE SEGUIMIENTO de este ACUERDO, comprometiéndose a seguir fiel y escrupulosamente el contenido del mismo, así como las modificaciones o adendas que a este se acompañen.

Por la Empresa

Francisco Javier Armiño García

Alfonso Castresana López

Yosu Millán Lazaga

Emilio Ramírez Madrid

Por los Trabajadores

Ana Isabel Aguado Lombera

Laura Torre Mayor

Noemí Redondo Loza

Margarita Rodríguez Somaza

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

MEDIDAS DE ACTUACION		6.1 - Comunicación, Lenguaje e Imagen			
ACCIÓN FORMATIVA	OBJETIVO	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIOS	INDICADOR DE MEDICIÓN

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

MEDIDAS DE ACTUACION		6.2 - Selección de RR.HH.			
ACCIÓN FORMATIVA	OBJETIVO	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIOS	INDICADOR DE MEDICIÓN

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

MEDIDAS DE ACTUACION		6.3 - Formación, desarrollo y promoción			
ACCIÓN FORMATIVA	OBJETIVO	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIOS	INDICADOR DE MEDICIÓN

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

MEDIDAS DE ACTUACION		6.4 - Representatividad de Género			
ACCIÓN FORMATIVA	OBJETIVO	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIOS	INDICADOR DE MEDICIÓN

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

MEDIDAS DE ACTUACION		6.5 - Política y estructura retributiva			
ACCIÓN FORMATIVA	OBJETIVO	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIOS	INDICADOR DE MEDICIÓN

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

MEDIDAS DE ACTUACION		6.6 - Conciliación de la vida laboral, personal y familiar			
ACCIÓN FORMATIVA	OBJETIVO	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIOS	INDICADOR DE MEDICIÓN

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

MEDIDAS DE ACTUACION		6.7 - Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo			
ACCIÓN FORMATIVA	OBJETIVO	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIOS	INDICADOR DE MEDICIÓN

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126

MEDIDAS DE ACTUACION		6.3 - Prevención de Riesgos Laborales			
ACCIÓN FORMATIVA	OBJETIVO	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIOS	INDICADOR DE MEDICIÓN

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126



Sugerencias

PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Presentada por		Firma	Nro. de Sugerencia
Nombre y apellidos			
Área/Departamento			
Fecha			

Descripción	

Observaciones	

Resolución		
Por		Fecha

CVE-2018-5478

JUEVES, 28 DE JUNIO DE 2018 - BOC NÚM. 126



PLAN DE IGUALDAD
GESTIÓN - RESOLUCIÓN DE SUGERENCIAS

NO SE DARÁ RESPUESTA A LAS SUGERENCIAS ANÓNIMAS

PROPUESTA POR	FECHA	NRO SUGER.	SUGERENCIA	ESTADO (ACEPTADA/ RECHAZADA)	RESOLUCIÓN	FECHA

2018/5478

CVE-2018-5478