

# EL PLAN DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS



Autor: Álvaro Sánchez Concellón - Director General de AEC.

12 de mayo de 2021

## Estado de Situación:

Se van acortando los plazos para que las empresas con más de 50 personas trabajadoras tengan aprobado un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En la actualidad, las empresas con más de 150 personas trabajadoras ya lo deberían tener aprobado y las de más de 100 deberían estar ya desarrollándolo; recordemos que el 8 de marzo de 2021 deberán tener ya implantado un Plan de Igualdad.

Aunque la reforma legislativa que realizó el [RD-Ley, 1 marzo de 2019](#) de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (entrada en vigor el 08/03/2019) que obligaba a tener aprobado en la empresa un Plan de Igualdad, siguen siendo muchas las empresas que todavía no lo han implantado.

El pasado 14 de abril, el Gobierno publicó en el BOE dos reales decretos cuya entrada en vigor se difiere al 14 de enero y al 14 de abril de 2021.

Uno de ellos, es el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#) que desarrolla el **principio de transparencia retributiva**, la obligación que tienen las empresas de aplicar igual retribución a mujeres y hombres por desempeñar un trabajo equivalente en el que se desempeñen las mismas funciones o tareas encomendadas, con las mismas condiciones educativas (formación reglada), profesionales o de formación exigidas para su ejercicio. También regula la **obligación del registro retributivo** que deben realizar todas las empresas de toda su plantilla, incluso del personal directivo y los altos cargos, así como los sistemas de clasificación profesional.

Además, también desarrolla el concepto y contenido de las **auditorías salariales** que deben contenerse en los planes de igualdad con el mismo calendario que se estableció para estos y que tendrán su misma vigencia salvo que se especifique otra. Así mismo, en el mismo plazo en que el citado Real Decreto entre en vigor, debe aprobarse una Orden ministerial que apruebe un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

El otro, es el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#) (entró en vigor el 14 de enero de 2021), por el que se regulan los **planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En este RD, se especifica el contenido mínimo de los planes de igualdad y su duración que no será superior a cuatro años y se establece el registro de los planes de igualdad y el depósito voluntario de las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo que formarán parte integrante de la negociación de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad que estén vigentes a la entrada en vigor de esta norma deberán adaptarse **en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en el plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigor de este RD** previo proceso negociador con la representación de las personas trabajadoras, cuyo proceso de negociación también establece cómo llevar a cabo este RD.

En definitiva, se persigue sobre todo con esta nueva legislación, hacer efectivo y real de una vez por todas, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

## GUÍA DE UN PLAN DE IGUALDAD.

- El plan de Igualdad.
- Obligatoriedad y plazo del Plan de Igualdad.
- Metodología de implantación de un plan de igualdad de empresa.
- Ventajas de contar con un Plan de Igualdad.
- Fases de un plan de igualdad.
  1. Creación de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.
  2. Diagnóstico de la situación de la empresa.
  3. Cómo hacer un plan de igualdad.
  4. Registrar el Plan de Igualdad de tu empresa.
- Cada cuanto tiempo hay que revisar el plan de igualdad.
- Modelo de Plan de Igualdad.
- Preguntas frecuentes.

¿Existen sanciones vinculadas al Plan de Igualdad?

Cómo conseguir el distintivo de Igualdad en la Empresa.

¿Quién puede solicitar el distintivo *Igualdad en la Empresa*?

¿Cómo se solicita el distintivo Igualdad en la Empresa?

## EL PLAN DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 46 establece que un plan de igualdad es un **conjunto ordenado de medidas para la igualdad efectiva de hombres y mujeres** en todo tipo de organizaciones.

Los Planes de Igualdad de empresas deberán ser el resultado de un diagnóstico de la situación de igualdad en la empresa. **Cualquier empresa pública o privada**, con independencia del número de personas en plantilla, puede elaborar su propio Plan de Igualdad, no obstante, **existe obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad para empresas de más de 50 empleados/as.**

Los RD 901/2020 y 902/2020 de 14 de octubre establecen varias **novedades** como:

- Los Planes de Igualdad para **grupos de empresa**
- El procedimiento de negociación de los Planes de Igualdad con la conformación de una **Comisión Negociadora** paritaria e igualitaria con presencia de los Representantes Legales de los Trabajadores y **Sindicatos**.
- El **Registro Retributivo** que recoge los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexos y de cada grupo o categoría profesional
- La **Auditoría Retributiva** donde se valorarán los puestos de trabajo (tareas, retribución y sistema de promoción) y diseñará un plan de actuación para corregir las desigualdades detectadas. Es obligatoria para todas las empresas que elaboren un Plan de Igualdad.

## Obligatoriedad y plazos del PLAN DE IGUALDAD

En marzo de 2019 se publica el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo bajo el concepto de: **"Medidas urgentes"** para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación" el cual establece la obligatoriedad de implantar un Plan de Igualdad en **empresas de más de 50 empleados.**

Son muchas las empresas de menos de 50 personas trabajadoras que ya están desarrollando y registrando sus Planes de Igualdad como un valor añadido a sus empleadas y empleados y su compromiso con la sociedad.

Este Real Decreto identifica una serie de plazos para que las empresas públicas y privadas implanten y registren un Plan de Igualdad en función de su número de empleados/as:

- Empresas de **más de 150 empleados/as** hasta **7 de marzo de 2020**
- Empresa **entre 100 y 150 empleados/as** hasta **7 de marzo de 2021**
- Empresa **entre 50 y 100 empleados/as** hasta **7 de marzo de 2022 +**

### Importancia de implantar un PLAN DE IGUALDAD

- Cumplir con la legislación y **evitar sanciones.**
- **Se prohíbe la contratación de empresas que no cuenten con el Plan de Igualdad** cuando el mismo resulte exigible legalmente.
- Se refuerzan las medidas sociales destinadas a **favorecer la contratación pública** de las empresas que sean responsables en materia de igualdad, justificando la elaboración de un Plan de Igualdad.
- Es una herramienta de mejora de las condiciones laborales, lo que aumenta la **satisfacción de las personas trabajadoras.**
- Establece el compromiso de la organización con la sociedad y su entorno mejorando su **responsabilidad social empresarial.**

**¡NO SE QUEDE ATRÁS Y CUMPLA LA NUEVA LEGISLACIÓN DE 2021! De forma sencilla, rápida, económica y en compañía de los mejores expertos.**

## Metodología de implantación de un PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA

El Plan de Igualdad debe tener coherencia y orden, debe ser realizado bajo un diagnóstico previo y ser **negociado con los agentes sociales**.

Un proyecto de elaboración de Plan de Igualdad en la empresa comprende las siguientes fases:

- **Compromiso** de la dirección y Formación de un Comité de Igualdad permanente
- **Diagnóstico** de la situación de la empresa en materia de igualdad
- **Programar** objetivos y definir acciones. **Registro** del Plan.
- **Evaluación y mejora periódica**
- **Cierre**

El Plan de Igualdad debe de ser **registrado en un Registro Oficial REGCON**. Debe de ser revisado periódicamente y debe tener una vigencia no superior a cuatro años.

## Ventajas de contar con un PLAN DE IGUALDAD

- **Oportunidades comerciales**  
Obligatoriedad, mejor puntuación o criterio de desempate en caso de licitaciones públicas.
- **Costes legales**  
Evita costes legales asociados a posibles demandas de los trabajadores debidos a discriminación de sexos.
- **Capital humano**  
Mejora el capital humano de su empresa al establecer criterios basados únicamente en el talento como criterio de promoción y selección de personal.
- **Capacitación del personal**  
La adopción de políticas no discriminatorias mejora el aprovechamiento de las formaciones y capacitaciones de los trabajadores.
- **Ambiente de trabajo**  
Mejora en el ambiente de trabajo mediante la transmisión de mensajes a favor de la no discriminación y de adopción de medidas de conciliación.
- **Imagen**  
Mejora de la imagen de su empresa en relación a su compromiso con el desarrollo de la igualdad y compromiso social.

**Para más información pueden contactar con nosotros llamando al 965.460.158. y les ayudaremos a poner en marcha su plan de igualdad.**

## Fases de un Plan de Igualdad:

En el momento en que veas que tu empresa alcanza los 50 empleados, tendrás **3 meses para iniciar el procedimiento**. Iniciado el proceso de creación (2ª fase), tendrás **1 año para negociar el plan, aprobarlo y solicitar su inclusión en el registro**.

### 1. Creación de la comisión negociadora del Plan de Igualdad:

La **primera fase** para elaborar un Plan de Igualdad es **crear la comisión negociadora**, la cual deberá tener representación paritaria tanto de la empresa, como del comité de empresa o cualquier delegado representante de las personas trabajadoras.

Atención, porque **incluso si** el número de personas trabajadoras se situara por **debajo de 50 una vez constituida la comisión negociadora**, la **obligación** de elaborar y mantener el Plan de Igualdad **permanecerá** hasta que concluya su vigencia, o en su caso, durante cuatro años.

El procedimiento de negociación tendrá que hacerse en el plazo de **3 meses desde que nace la obligación** por llegar al número mínimo de personas trabajadoras.

### 2. Diagnóstico previo de la situación de la empresa:

La segunda fase implica **estudiar la situación de igualdad de la empresa**, o lo que se conoce como **diagnóstico** de situación en la empresa en materia de igualdad. Este estudio será negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Este diagnóstico previo **deberá estudiar y analizar los siguientes aspectos de la empresa:**

- Procesos de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Sistemas de promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Detección de infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En cuanto a los sistemas de promoción y retribuciones, recuerda que **elaborar el Plan de Igualdad también incluye un diagnóstico de retribución previo**. Este diagnóstico debe hacer una valoración de puestos de trabajo, que indique las tareas y funciones de cada puesto, de manera que quede clara la retribución de los mismos y las causas que la justifiquen. Según indica el Real Decreto-ley, el Ministerio de **Trabajo** y el Ministerio de **Igualdad**, **publicarán la manera** en que deberá realizarse la valoración de los puestos de trabajo.

En el caso de los grupos de empresas, al redactar el Plan de Igualdad, el grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y sus convenios colectivos. Esto implica realizar un diagnóstico de situación de cada una de las empresas que conformen el grupo. De hecho, **si existe un único Plan de Igualdad, el grupo tendrá que justificar por qué.**

### 3. Cómo hacer un Plan de Igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico previo, pasaríamos a la tercera fase, consistente en la **redacción del Plan de Igualdad** propio, que contendrá las medidas consideradas necesarias para eliminar cualquier situación de desigualdad que hubiera sido detectada en el diagnóstico previo. Recuerda que **tienes 1 año** para cumplimentar esta fase y registrar el plan.

A continuación, le indicamos el contenido que deben reunir los planes de igualdad:

- Determinación de las **partes que conforman la comisión negociadora**. El Plan de Igualdad deberá también incluir quién se encargará y cómo de hacer evaluación y seguimiento de todas las medidas propuestas. Esta comisión de seguimiento debe estar compuesta con paridad de hombres y mujeres.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Es obligatorio incluir el **informe del diagnóstico de situación** de la empresa que fue previamente realizado, o de cada una de las empresas en el caso de los grupos empresariales.
- También se precisa incluir los **resultados de la auditoría retributiva**, su vigencia (misma que el plan de igualdad) y periodicidad, así como un **plan de acción que corrija cualquier desigualdad** retributiva encontrada, con objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas que se encargarán de ponerlo en práctica, así como el sistema que se usará para realizar un seguimiento y mejoras.
- Definición de **objetivos cualitativos y cuantitativos** del Plan de Igualdad.
- Descripción de **medidas concretas, plazo de ejecución** y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los **recursos materiales y humanos** que serán **necesarios para** implantar y hacer una **evaluación** continuada de cada una de las medidas y objetivos propuestos, así como el **sistema** que será usado **para** hacer el **seguimiento** y el **calendario** de actuaciones. A la hora de realizar el calendario, piensa que la normativa indica realizar **al menos una evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- Procedimiento de modificación y sistema para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento y revisión.

## 4. Registra el Plan de Igualdad de tu empresa:

Una vez redactado el Plan de Igualdad tendrás que solicitar su inclusión **en el Registro de Planes de igualdad de las empresas**, que estará **incluido en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**, pasando a ser de consulta pública.

Este paso será necesario tanto si tienes que elaborar el documento de manera obligatoria, o si lo haces de manera voluntaria.

En esta fase **además tendrás que presentar:**

- Hoja estadística de convenios colectivos de empresa.
- Hoja estadística de convenios colectivos de sector.
- Revisión por cláusula de “garantía salarial”.
- Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas de convenios para los sucesivos años de vigencia.
- Hoja estadística del plan de igualdad.

Podrás acceder a todas estas hojas estadísticas tanto en los anexos del Real Decreto 713/2010, como al final del Real Decreto 901/2020, donde además se especifican instrucciones.

Recuerda además que tienes la oportunidad de solicitar el distintivo ‘Igualdad en la empresa’.

### Cómo conseguir el distintivo Igualdad en la Empresa 2021

🏆 ¿Quieres que el compromiso de tu empresa por la igualdad entre hombres y mujeres sea reconocido? ¡Descubre cómo conseguir el **sello Igualdad en la Empresa este 2021!**

[https://youtu.be/CYb3AVmx\\_YY](https://youtu.be/CYb3AVmx_YY)

## Modelo de Plan de Igualdad:

En principio la normativa indica que el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad podrán realizar y distribuir guías y protocolos de buenas prácticas, así como una guía técnica con indicaciones para la realización de las auditorías retributivas.

Asimismo, El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, también realizará publicaciones al respecto. De momento puedes encontrar en su web este modelo de plan de igualdad.

Esperamos haberte dejado más claro todo lo relacionado con los planes de igualdad en las empresas, que se suma a todas las novedades de la Seguridad Social 2020 para autónomos y empresas.

## PREGUNTAS FRECUENTES.

### ¿Cada cuánto tiempo hay que revisar el Plan de Igualdad?:

Como te indicábamos antes, la vigencia del Plan de Igualdad será negociada por todas las partes de la comisión negociadora, **no pudiendo ser superior a 4 años**.

Aún así, se trata de un documento vivo, de manera que en su periodo de vigencia puede ser modificado para incluir o incluso eliminar alguna medida, con el fin de alcanzar los objetivos del mismo.

Además, recuerda que aunque los planes de igualdad deben incluir las circunstancias en que éstos podrán ser revisados, según plazos de revisión específicos, la normativa también indica que deberán ser **revisados ante situaciones como** que se ponga de manifiesto su falta de adecuación tras una Inspección de Trabajo, si hubiera modificación del estatus jurídico de la empresa, si hubiera cualquier circunstancia que modificara la plantilla, sus métodos de trabajo, o incluso si una resolución judicial condenara a la empresa por discriminación.

### ¿Existen sanciones vinculadas al Plan de Igualdad?

La creación del Registro de planes de Igualdad permitirá comprobar que la empresa dispone del mismo y, en todo caso, se adhiere a los puntos anteriormente comentados. Incumplir las obligaciones en materia de igualdad puede dar lugar a penalización económica que varía entre los 626 euros y los 6.250 euros, en caso de ser consideradas graves, y entre los 6.251 euros y 187.515 euros si se consideran muy graves.

Por último, cabe destacar que la labor de implementar los planes de igualdad, además de cumplir con la normativa vigente, lleva aparejado una serie de beneficios que se asientan en la optimización de la imagen de la empresa. Además, se acrecienta la percepción de una política empresarial en la que sobresale la captación y retención de profesionales altamente cualificados: una manera más que eficaz y determinante para hacer frente a la brecha de género.

### ¿Cómo conseguir el distintivo de Igualdad en la Empresa?

<https://www.igualdadenlaempresa.es/>

La edición del **distintivo Igualdad en la Empresa 2020** ya está en marcha, tras su publicación en el BOE mediante la Orden IGD/980/2020, de 16 de octubre. En esta

edición, aunque los estrictos requisitos siguen siendo casi idénticos a años anteriores, sí se incluye la normativa de género recientemente aprobada.

Este sello de buenas prácticas previsto en la Ley Orgánica 3/2007, está centrado en la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y **premia de manera honorífica a aquellas empresas y otros tipos de entidades que destacan por aplicar políticas de igualdad entre sus trabajadores**. Hasta el momento un total de 160 empresas españolas cuentan con este reconocimiento.

## ¿Quién puede solicitar el distintivo Igualdad en la Empresa?

Cualquier entidad o empresa, de capital público o privado, que ejerza su actividad en España, que reúna además los siguientes **requisitos**:

- estar inscrita en el correspondiente **régimen de la Seguridad Social** y, si es necesario, encontrarse formalmente constituida e inscrita en el **registro público que corresponda**.
- como es costumbre, **no tener deudas** con la Agencia Tributaria y la Seguridad Social.
- la **empresa no debe haber sido sancionada** con carácter firme, por infracciones graves o muy graves en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, o en discriminación en el acceso a los bienes y servicios, en los 2 o 3 años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas.
- contar con un **compromiso en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, así como la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Este compromiso debe estar **incluido en un documento**, distribuido a los empleados de cualquier manera elegida por la empresa.
- **haber desarrollado un plan de igualdad o políticas de igualdad**. Además, se sobreentiende que dicho plan debe haber sido implantado con anterioridad a la solicitud del sello *Igualdad en la Empresa*, ya que debes demostrar también que has realizado **estudios de seguimiento** o evaluación del mismo, al menos un año después de la implantación de las políticas.

Al presentar tu solicitud necesitarás también **aportar una memoria de situación y la información salarial de la empresa**. Recuerda que **desde octubre de 2020 está aprobada toda la normativa relacionada con los planes de igualdad en las empresas, los cuales incluyen también este estudio**.

- Si tu empresa cuenta con consejo de administración, y no puede formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, debes además acreditar una presencia de mujeres igual o superior al porcentaje medio de mujeres en dichos órganos, recogido en los 3 últimos informes anuales de Gobierno Corporativo. Al iniciar esta paridad de género en el consejo, tendrás que haber suscrito un acuerdo con el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, dentro de los programas que dicho Ministerio lleve a cabo.

Recuerda que, a la hora de evaluar tu empresa, la comisión tendrá en cuenta si tu negocio está considerado gran empresa o mediana empresa.

Se trata de una evaluación muy estricta, que tiene en cuenta cuestiones tan amplias como la manera en que ha sido elaborado y aplicado el Plan de Igualdad, el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, el modelo organizativo, RSC, entre otras.

Puedes acceder a los **criterios de evaluación**, incluidos en la orden publicada en el BOE, donde en el anexo podrás ver también los **documentos que tendrás que presentar con la candidatura de tu empresa**.

Además, en el siguiente vídeo descubrirás todas las claves del distintivo DIE y de la igualdad en la empresa.

[https://youtu.be/CYb3AVmx\\_YY](https://youtu.be/CYb3AVmx_YY)

## ¿Cómo se solicita el distintivo Igualdad en la Empresa?

En la convocatoria 2020 tienes que **presentar tu candidatura antes del 21 de noviembre** a través de la sede electrónica del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, donde tendrás las instrucciones necesarias.

También puedes pedir más información escribiendo a: [distintivoie@inmujer.es](mailto:distintivoie@inmujer.es). Recuerda que en la web [igualdadenlaempresa.com](http://igualdadenlaempresa.com) encontrarás toda la información y documentación necesaria, incluyendo además un dossier informativo para solicitar el distintivo Igualdad en la Empresa.

Además, tendrás que presentar la siguiente **documentación**, que será evaluada por una comisión:

1. en el caso de **empresas**, tendrás que presentar el documento de constitución y certificación acreditativa de su inscripción en el registro público correspondiente, estatutos y modificación de los mismos, si es que ha habido.

2. en el caso de **autónomos**, DNI, pasaporte o Tarjeta de Identidad de Extranjero o, en su caso, autorización al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en documento expreso que se adjunte a la candidatura.
3. NIF.
4. **autorización de la persona que legalmente representa la empresa**, para poder acreditar que la entidad está al corriente de pago de las obligaciones con Hacienda y Seguridad Social. Dicha persona también tiene que rellenar una declaración firmada, en la que se indique que la empresa no ha sido sancionada en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en los últimos 2 o 3 años.
5. el **Plan de Igualdad** aplicado en la empresa.
6. indicar además que la empresa ha transmitido a su plantilla su compromiso en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, así como la publicidad que se haya hecho, de dicho compromiso, fuera de la empresa.
7. el **balance de situación que sirvió como base para definir el Plan de Igualdad**. Se debe incluir también el balance o informe sobre las medidas o planes de igualdad que se hayan implantado en la empresa. Cualquier documentación complementaria será bien recibida, así que ¡no te cortes!
8. en el caso de **empresas con consejo de administración** que no puedan formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, tienen además que acreditar que, en el consejo, la presencia de mujeres es igual o superior al 17% del total.
9. **si ya tuvieras algún otro distintivo parecido**, entregado por otra administración pública, aporta una copia del documento que lo acredite.

El Ministerio tiene un plazo máximo de seis meses, a contar desde la fecha de finalización de recepción de candidaturas, para evaluar tu caso e informarte de que te han concedido el distintivo.

Si finalmente consigues el sello *Igualdad en la Empresa*, te harán entrega de él en un acto público con publicidad y tendrá una vigencia de tres años. Las prórrogas serán también de tres años, pero ojo, porque tendrás que superar los mismos requisitos y obligaciones que cuando te lo concedieron.

Además, recuerda que una vez lo consigas, **pasarás a formar parte de la red DIE**, formada por todas las empresas que han conseguido el sello.

[https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Bienvenida\\_a\\_la\\_RED\\_DIE.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Bienvenida_a_la_RED_DIE.pdf)

Para más información visitar: <https://www.igualdadenlaempresa.es/>



Footwear  
Components  
From Spain

**aec**

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS  
DE COMPONENTES PARA EL CALZADO

Elche Parque Empresarial. Severo Ochoa, 42 P.O. Box 5026. 03203 Elche – Alicante – España  
T.+34 965 460 158 F.+34 966 673 712 [aecc@aecc.com](mailto:aecc@aecc.com) [www.aeccc.com](http://www.aeccc.com)