

EMBUTIDOS Y JAMONES

MARTÍNEZ

SOMALO®



I PLAN DE IGUALDAD DE HIJO DE JOSÉ
MARTÍNEZ SOMALO, SL

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.....	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	4
5. DIAGNÓSTICO	6
a. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA	
b. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
c. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
d. FORMACIÓN	
e. PROMOCIÓN PROFESIONAL	
f. CORRESPONSABILIDAD	
g. CONDICIONES DE TRABAJO	
h. POLÍTICA RETRIBUTIVA	
i. SALUD LABORAL	
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO.....	18
7. OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES, PLAZO Y RESPONSABLE...	18
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..	23
9. MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	25
10. ANEXOS.....	25

1. INTRODUCCIÓN

Para dar cumplimiento a la Ley 3/2007 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, comenzamos por conocer la situación en Hijo de José Martínez Somalo, S.L, en adelante Martínez Somalo o la empresa, con los datos del ejercicio 2021.

Un diagnóstico de igualdad es el estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa, recogiendo información cuantitativa y cualitativa que permita detectar las desigualdades existentes, proponer mejoras y hacer el seguimiento del cumplimiento de dichas mejoras. Permitiendo conocer la situación de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, especialmente por los responsables en la gestión de personas y su traslado como parte de la cultura de la empresa. También debe proporcionar información de las mejoras necesarias para el cumplimiento del principio de igualdad.

El principal objetivo de este plan de igualdad es eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género, promoviendo la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El 3/11/21 constituimos La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa Martínez Somalo, SL, compuesta por 4 miembros, 3 mujeres y 1 hombre, representan a la Empresa Doña Elena Martínez Garnica y Mercedes Rubio Pablo y al Comité de las personas trabajadoras Sonia Sobrón Monge y David García Villoslada.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de Martínez Somalo.

Ámbito Territorial

Será de aplicación en los dos centros de trabajo actuales de la empresa, y de los futuros que se pudieran abrir.

Ámbito Temporal

El Plan de Igualdad de Martínez Somalo tendrá una vigencia de cuatro años, del 2024 al 2028.

4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

En 1900 Martínez Somalo fue fundada en Baños de Río Tobía por José Martínez Campo, con el objeto de fabricar y comercializar productos del cerdo, le sucedió su hijo José Martínez Somalo y a este en 1962 su hijo Lino Martínez Uruñuela que en 2011 delegó la dirección a sus cuatro hijos, cuarta generación, que junto con un equipo de profesionales continúan actualmente.

En 2011 el nuevo equipo directivo define la Misión, Visión y Valores que continúan vigentes en la actualidad:

Martínez Somalo existe para

MISIÓN

Ser una Empresa Familiar que, desde 1900 se dedica a la elaboración y comercialización de productos para la Alimentación, sobre todo embutidos y jamones.

Está presente en los mercados nacionales e internacionales, cumpliendo las más exigentes Normas de Calidad, Seguridad Alimentaria y Certificación de Productos.

Cuenta con personas y colaboradores profesional y socialmente muy implicados.

Queremos ser reconocidos por

VISIÓN

Ser una Empresa Familiar reconocida en el ámbito de la Alimentación, que gestiona la Tradición con el desarrollo continuo de adaptaciones a las nuevas necesidades de los consumidores, con marcas propias de prestigio, altos estándares de calidad sostenida y desarrollo profesional de sus personas y colaboradores.

Nuestras señas de identidad son

VALORES

Colaboración y Trabajo en Equipo:

Trabajar juntos para obtener beneficios comunes.

Integridad, Sinceridad y Honestidad:

Claridad en todos los ámbitos y niveles.

Eficiencia:

Esfuerzo, dedicación y trabajo en aras a obtener Calidad, Mejora Continua y Excelencia. Optimizando los Recursos.

Compromiso e Implicación:

Trabajar con interés e ilusión.

Responsabilidad y Profesionalidad:

Dar cada uno lo mejor de su persona, cumpliendo los compromisos adquiridos y/o informando a tiempo de desviaciones.

Martinez Somalo es una empresa comprometida con las personas, en la **política de la empresa** destacamos expresamente los siguientes apartados relacionados las personas:

Motivar a las **PERSONAS** de la organización y formación adecuada a cada puesto de trabajo. Realizar las acciones necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación por raza, edad, sexo, ideología, religión y nacionalidad o cualquier otra condición personal o física. Promover la colaboración y el trabajo en equipo y la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Promover el derecho a la intimidad y protección de datos personales.

Crear un ambiente de trabajo seguro y saludable que beneficie a todo el personal de la organización y otras partes interesadas con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades laborales en cumplimiento de la normativa y legislación aplicable. Permitir la conciliación de la vida familiar y laboral.

5. DIAGNÓSTICO

Con el objetivo de conocer la situación de la empresa en cuanto a igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, se ha realizado un diagnóstico cuantitativo a través del análisis estadístico de la información y datos aportados por la empresa en materia de:

- a) Características de la plantilla
- b) Selección y contratación
- c) Clasificación por Nivel/ Categoría Profesional
- d) Formación
- e) Promoción Profesional
- f) Corresponsabilidad
- g) Condiciones de trabajo
- h) Registro Retributivo
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

a) Características generales de la plantilla:

Analizamos un total de 91 personas que han estado trabajando en MS en 2021 durante un periodo superior a 1,5 meses, incluyendo las jubilaciones parciales.

a.1. Sexo:

Según tabla adjunta cabe destacar el elevado número de hombres frente a mujeres, en el total de MS prácticamente el triple, en fábrica el porcentaje es superior, 79% H y 21% M porque hay zonas en las que la exigencia de trabajo físico es elevada y no hay mujeres. En SSCC del 61% H y 39% M, el multiplicador inicial es prácticamente la mitad (1,6), con un índice de feminización en SSCC de 0,64 = 7/11 que al ser menor que 1 sigue suponiendo infrarrepresentación.

	Nº Personas	Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%
Total	91	69	76%	22	24%
Fábrica	73	58	79%	15	21%
SSCC	18	11	61%	7	39%

Según la Ley 3/2007 se entenderá por composición equilibrada entre hombres y mujeres cuando las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

a.2. **Edad:**

Se observa que, del total de personas de la plantilla, tanto en hombres como en mujeres, las franjas en la que se concentran mayor número de personas son en las 3 centrales, de 25 a 35, de 35 a 45 y de 45 a 55.

En cuanto a la distribución por sexos, no hay mujeres en fábrica en los dos primeros tramos, si hay una mujer menor de 25 en SSCC.

RANGO EDAD:	HOMBRES		MUJERES	
	Nº H F	% s/ Total trab	Nº M F	% s/ Total trab
-	-	-	-	-
Hasta 25	4	4%	0	0%
De 25 a 35	19	21%	0	0%
De 35 a 45	11	12%	6	7%
De 45 a 55	14	15%	5	5%
+ 55	10	11%	4	4%
Fabrica				
	58	64%	15	16%
	Nº H SSCC	% s/ Total trab	Nº M SSCC	% s/ Total trab
-	-	-	-	-
Hasta 25	0	0%	1	1%
De 25 a 35	0	0%	2	2%
De 35 a 45	8	9%	0	0%
De 45 a 55	2	2%	3	3%
+ 55	1	1%	1	1%
SSCC				
	11	12%	7	8%

a.3. **Antigüedad:**

En el total de la plantilla se observa una distribución bastante regular en los distintos tramos de antigüedad.

En el caso de los hombres es relevante el 16% con una antigüedad entre 10 y 17 años.

Destacar que el tramo de < de 2 años, 14% en el caso de los hombres y 5% en mujeres debido a las incorporaciones de los dos últimos años y que ha supuesto un incremento de plantilla.

<u>RANGO ANTIGÜEDAD:</u>	HOMBRES		MUJERES	
-	<u>Nº H F</u>	<u>% s/ Total trab</u>	<u>Nº M F</u>	<u>% s/ Total trab</u>
+25 años	7	8%	3	3%
De 17 a 25 años	5	5%	3	3%
De 10 a 17 años	13	14%	2	2%
De 5 a 10 años	10	11%	3	3%
De 2 a 5 años	10	11%	2	2%
<2 años	13	14%	2	2%
<u>Fabrica</u>	58	64%	15	16%
-	<u>Nº H SSCC</u>	<u>% s/ Total trab</u>	<u>Nº M SSCC</u>	<u>% s/ Total trab</u>
+25 años	1	1%	3	3%
De 17 a 25 años	4	4%	0	0%
De 10 a 17 años	2	2%	0	0%
De 5 a 10 años	2	2%	1	1%
De 2 a 5 años	2	2%	0	0%
<2 años		0%	3	3%
<u>SSCC</u>	11	12%	7	8%

b) Selección y contratación:

SELECCIÓN:

Recibimos CV: en mano por orden de las personas interesadas, o vía mail, se archivan según área en la que podrían trabajar (producción, administración, mantenimiento, calidad).

Cuando hay una necesidad, la directora general y/o el responsable del área hacen un filtro y según experiencia y formación elegimos a quien llamar por si están interesados, y si es así se les cita para entrevista. No tenemos un formato de entrevista.

Los factores que determinan la contratación son mayormente necesidades de producción y administración por incremento del trabajo, cubrir vacaciones, permisos de paternidad/maternidad o bajas que ha habido durante el ejercicio. La decisión de contratación la consensuamos la dirección general y el responsable del área en la que va a trabajar.

Las dos personas que representan a la empresa en la Comisión negociadora de igualdad no tenemos formación reglada en igualdad. La directora general ha asistido a varias sesiones en las que nos han informado de la legislación y objetivos de la Ley de igualdad y Elena Martínez conoce los objetivos, y tanto nosotras como la propiedad y la dirección de la empresa estamos implicadas en el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y consideramos a Martínez Somalo un ejemplo en áreas como la dirección.

CONTRATACIONES

<u>RANGO EDAD:</u>	HOMBRES		MUJERES	
-	<u>Nº H F</u>	<u>% s/ Total trab</u>	<u>Nº M F</u>	<u>% s/ Total trab</u>
-	-	-	-	-
Hasta 25	3	38%	0	0%
De 25 a 35	1	13%	1	13%
De 35 a 45	2	25%	0	0%
De 45 a 55	0	0%	0	0%
55	0	0%	0	0%
<u>Fabrica</u>				
	6	75%	1	12,5%
-	<u>Nº H SSCC</u>	<u>% s/ Total trab</u>	<u>Nº M SSCC</u>	<u>% s/ Total trab</u>
-	-	-	-	-
Hasta 25	0	0%	0	0%
De 25 a 35	0	0%	1	13%
De 35 a 45	0	0%	0	0%
De 45 a 55	0	0%	0	0%
55	0	0%	0	0%
<u>SSCC</u>				
	0	0%	1	12,5%

En 2021 se han contratado 2 mujeres, una en fábrica y otra en SSCC y 6 hombres en fábrica, 3 de ellos para cubrir vacaciones de verano.

CESES

<u>RANGO EDAD:</u>	HOMBRES		MUJERES	
	<u>Nº H F</u>	<u>% s/ Total trab</u>	<u>Nº M F</u>	<u>% s/ Total trab</u>
-		-		-
Hasta 25	4	80%	0	0%
De 25 a 35	0	0%	0	0%
De 35 a 45	1	20%	0	0%
De 45 a 55	0	0%	0	0%
55	0	0%	0	0%
<u>Fabrica</u>				
	5	100%	0	0,0%
	<u>Nº H SSCC</u>	<u>% s/ Total trab</u>	<u>Nº M SSCC</u>	<u>% s/ Total trab</u>
-		-		-
Hasta 25	0	0%	0	0%
De 25 a 35	0	0%	0	0%
De 35 a 45	0	0%	0	0%
De 45 a 55	0	0%	0	0%
55	0	0%	0	0%
<u>SSCC</u>				
	0	0%	0	0,0%

En 2021 al vencimiento del contrato no se ha renovado a un hombre de fábrica y otro solicitó la baja voluntaria antes de vencer su contrato, en ambos casos las contrataciones iniciales habían sido en 2020.

c) Clasificación por Nivel /Categoría profesional:

La clasificación profesional se corresponde con los 13 niveles del Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas.

<u>RANGO NIVEL</u>	HOMBRES		MUJERES	
-	<u>Nº H F</u>	<u>% s/ Total trab</u>	<u>Nº M F</u>	<u>% s/ Total trab</u>
Nivel 8	9	10%	0	0%
Nivel 9	2	2%	0	0%
Nivel 10	21	23%	5	5%
Nivel 11	24	26%	8	9%
Niveles 7 y 13	2	2%	2	2%
<u>Fabrica</u>	58	64%	15	16%
	<u>Nº H SSCC</u>	<u>% s/ Total trab</u>	<u>Nº M SSCC</u>	<u>% s/ Total trab</u>
Niveles 1 y 2	8	9%	3	3%
Nivel 4	2	2%	4	4%
Nivel 8	1	1%	0	0%
<u>SSCC</u>	11	12%	7	8%

En fábrica el número de hombres vs mujeres es de 3,9 y no hay mujeres en 2 de los niveles, ni en encargado, ni en conductor. El 53% de las mujeres son oficiales de 2ª vs el 41% en el caso de los hombres.

En SSCC la proporción de hombres vs mujeres es de 1,5 y en el nivel 4, de oficial 1ª administrativo el número de mujeres duplica al de hombres.

d) Formación:

La política de formación de Martinez Somalo no tiene discriminación de ningún tipo.

En 2021 realizamos 2.212 horas de formación, 1.665 por hombres y 347 por mujeres.

En 2021 en MS se han realizado 11 acciones formativas, destacando la formación de personas para “personas” y la de minifábricas en la zona de envasado embutido.

e) Promoción Profesional:

No tenemos documento para justificar la promoción profesional.

f) Corresponsabilidad:

En Martínez Somalo fomentamos la conciliación personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En fábrica dos de las trabajadoras tienen reducción de jornada por cuidado de menores, en un caso del 25% y en otro del 37,5%.

Ningún hombre ha solicitado reducción de jornada por motivos familiares.

Un trabajador de fábrica no rota en turnos por cuidado de menores.

Adjuntamos registro de ausencias justificadas de fábrica desglosado entre mujeres y hombres:

Horas ausencias justificadas

Fábrica													
Rango Edad													
Hombres			Mujeres										
Motivo			Motivo										
	Medic familiar	no baja falleci	Total	% s/H	% s/Total	Medic familiar	no baja falleci	Total	% s/M	% s/Total			
+55 a 65	8	41	48	97	38%	31%	20	0	0	20	36%	6%	
+45 a 55	24			24	9%	8%	16			16	29%	5%	
+ 35 a 45	24	14	24	62	24%	20%	16	3		19	35%	6%	
+25 a 35	56	8	8	72	28%	23%	0	0	0	0	0%	0%	
-25	0	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%	
				100%	82%					100%	18%		
			255							55			311

El % de ausencias justificadas de los H es > al % que representa, =76 %

En el rango de edad < de 25 años no hay ausencias justificadas.

En servicios centrales no están controladas las ausencias justificadas.

g) Condiciones de trabajo:

1- TIPO DE CONTRATO Y JORNADA:

Del total de la plantilla, el **89% son contratos indefinidos**: 80% a jornada completa, 4,5% a jornada parcial, 4,5% de jubilaciones parciales y **11% eventuales**.

Desglosado por sexos:

-Hombres en fábrica el 81% de son indefinidos a jornada completa y salvo 5% de jubilaciones parcial no hay trabajadores en jornada parcial.

-Mujeres en fábrica: el 73% indefinidas a jornada completa, 20% indefinidas a tiempo parcial por cuidado de menores o situación personal y 7% por jubilación parcial.

-Hombres SSCC el 100% indefinidos a jornada completa.

-Mujeres SSCC: 57% indefinidas a jornada completa, 14% jornada parcial por situación personal y 29% eventuales.

Destacar de las 4 mujeres a tiempo parcial 2 son por cuidado de menores y las otras 2 por solicitud personal.

TIPO DE CONTRATO y JORNADA:								
HOMBRES					MUJERES			
	Nº H F	% S/H fabrica	% S/total H	% s/ Total trab	Nº M F	% S/M F	% S/total M	% s/ Total trab
-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indefinido J.Completa	47	81%	68%	52%	11	73%	50%	12%
Indefinido J.Parcial	0	0%	0%	0%	3	20%	14%	3%
Eventual J.Completa	8	14%	12%	9%	0	0%	0%	0%
Jubilación Parcial	3	5%	4%	3%	1	7%	5%	1%
Fabrica								
	58	100%	84%	64%	15	100%	68%	16%
	Nº H SSCC	% S/H SSCC	% S/total H	% s/ Total trab	Nº M SSCC	% S/M SSCC	% S/total M	% s/ Total trab
-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indefinido J.Completa	11	100%	16%	12%	4	57%	18%	4%
Indefinido J.Parcial	0	0%	0%	0%	1	14%	5%	1%
Eventual J.Completa	0	0%	0%	0%	2	29%	9%	2%
Jubilación Parcial	0	0%	0%	0%	0	0%	0%	0%
SSCC								
	11	100%	16%	12%	7	100%	32%	8%
	69				22			
					91 N° TOTAL personas			
					100%			

En cuanto a medidas tomadas para mejorar la eventualidad, tener en cuenta que en abril de 2023 sólo 3 personas de la plantilla son eventuales.

- Informar que no hay ETT's., ni tenemos previsto incorporar personal por esta vía.

2- HORARIO Y DISTRIBUCIÓN: información ACTUAL, a abril 2023.

En fábrica el horario habitual es de 5:50 a 14:00 h. con un descanso de 20 minutos.

En mantenimiento hay 1 trabajador con turno de mañana por cuidado de menores, otros dos que se turnan en jornada de mañana y tarde (de 13:50 a 22:00 h.).

El resto y en SSCC de lunes a jueves jornada partida y los viernes hasta las 15:00 h

Puntualmente, por necesidades de la producción, se trabaja en turno de tarde, voluntariamente y rotan tanto H como M.

3- HORAS EXTRAS 2021:

Personal de fábrica ha trabajado 1.526,5 horas extraordinarias, 44 hombres han hecho el 94% de estas horas vs el 4% realizado por 5 mujeres. Teniendo en cuenta que los hombres representan el 76% de la plantilla de fábrica, se observa que son ellos quienes mayoritariamente hacen las horas extraordinarias.

4- TELETRABAJO:

Es una opción de trabajo para servicios centrales, en 2020 con la pandemia COVID Martínez Somalo hizo la inversión necesaria para facilitar esta modalidad de trabajo, pese a ello en 2021 sólo puntualmente por parte de los comerciales de exportación y las personas del departamento de calidad los han utilizado, siendo el director de calidad con aproximadamente un 20% de su jornada laboral el que más ha teletrabajado.

No hay diferenciación de sexo en relación a este punto.

En fábrica no aplica el teletrabajo.

5- AUSENCIAS NO JUSTIFICADAS:

En 2021 no teníamos registro de esta contingencia y por acuerdo con la plantilla se computaban como vacaciones disfrutadas.

Desde 1 de enero de 2022 son las que no entran en las 10 horas del convenio se producen y se compensan con vacaciones.

En 2023 para registrar esta información e informar por sexo, edad, motivo...lo tenemos que hacer manualmente porque seguimos compensando con vacaciones, lo desestimamos por considerar que son casos muy puntuales y no va a aportar información relevante en cuanto al sexo.

6- OTROS:

- Movilidad funcional y geográfica:

La movilidad funcional consiste en asignar a las personas funciones que, en principio, no les corresponderían.

La plantilla de Martinez Somalo NO se ven afectados por este tipo de movilidad.

La movilidad geográfica consiste en el traslado o desplazamiento del empleado a un área de trabajo que implique un cambio de residencia a otra localidad para cumplir así con las tareas profesionales. La plantilla de Martinez Somalo NO se ven afectados por este tipo de movilidad.

-Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo: NO tenemos.

-Excedencias:

Por cuidado de menores en fábrica tenemos 2 mujeres con solicitud de reducción de su jornada en 2 y 3 horas.

En SSCC no hay.

-Bajas:

<u>BAJAS</u>	HOMBRES		MUJERES		
	<u>Nº H F</u>	<u>% s/ Total Horas Baja</u>	<u>Nº M F</u>	<u>% s/ Total Horas Baja</u>	
Enfermedad	4.344	59%	1.452	20%	
	600	8%	882	12%	
Accidente					
	<u>Nº H SSCC</u>	<u>% s/ Total Horas Baja</u>	<u>Nº M SSCC</u>	<u>% s/ Total Horas Baja</u>	
Enfermedad	96	1%	0	0%	
Accidente	0	0%	0	0%	
<u>SSCC</u>	96	1%	0	0%	96

**TOTAL HORAS
BAJA**

7.374

Destacar que el 80% de las horas de baja han sido por enfermedad, y de estas 1.548 han sido por COVID.

El 20% de las bajas son por accidentes de personas de fábrica, destacando el 12% en mujeres y que principalmente corresponden al accidente de una trabajadora en 2020.

h) Política retributiva:

El registro retributivo se ha realizado teniendo en cuenta los siguientes grupos, que se corresponden con los niveles del Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas:

GRUPO 01	Técnico titulado superior.
GRUPO 02	Técnico titulado medio.
GRUPO 04	Oficial de primera administrativo.
GRUPO 08	Encargado.
GRUPO 09	Oficial de primera Conductor.
GRUPO 10	Oficial de primera.
GRUPO 11	Oficial de segunda.
GRUPO 13	Peones.

Importes en €:

SALARIO BASE Ef Salario base fijado en el Convenio de Industrias Cárnicas.

Antigued Antigüedad según en el Convenio de Industrias Cárnicas

Mej. Vol 1 Administración, deshuesadores

Mej. Vol 2 Personas encargadas y sus ayudantes y con sueldo bruto pactado.

H Extras Por las horas extras realizadas.

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

Razón Social: HIJO DE JOSE MARTINEZ SOMALO, SL - NIF: B26031781

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-21 fecha inicio

31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Antiqued	Mej. Vol 1	Mej. Vol 2	H Extras	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			2%	-120%	70%	-72%	87%	-24%	-2%
Hombre	69	69	17.208	112	915	2.291	295	3.612	20.821
Mujer	22	22	16.813	247	272	3.931	37	4.487	21.300

En la MEDIA de importes efectivos: el total salario base efectivo de los hombres es un 2% inferior al de las mujeres.

En la media el salario efectivo de los hombres es el 2% superior al de las mujeres porque en el complemento salarial la diferencia es un -24% en los hombres vs las mujeres.

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas			Razón Social: HIJO DE JOSE MARTINEZ SOMALO, SL - NIF: B26031781						
			PERIODO DE REFERENCIA						
			01-01-21 fecha inicio						
			31-12-21 fecha fin						
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Antiaued	Mei. Vol 1	Mei. Vol 2	H Extras	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			6%				100%	99%	3%
Hombre	69	69	18.674	0	0	0	31	886	19.203
Mujer	22	22	17.628	0	0	0	0	11	18.607

En la MEDIANA de importes efectivos: el total salario base efectivo de los hombres es un 3% superior al de las mujeres. En la mediana el salario efectivo la diferencia aumenta al +6% porque en el complemento salarial la diferencia es un 99% superior en el caso de los hombres.

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS

Promedios

Razón Social: HIJO DE JOSE MARTINEZ SOMALO, SL - NIF: B26031781

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-21 fecha inicio

31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC E	SALARIO BASE E	Antiaued	Mei. Vol 1	Mei. Vol 2	H Extras	Tot COMPL.SAL E	TOTAL Retrib E
TOTAL						-3%	-113%	66%	-71%	87%	-26%	-7%
Hombre	69	69	3	9	12	19.428	176	915	2.299	295	3.685	23.113
Mujer	22	22	7	2	9	20.072	376	311	3.935	37	4.660	24.731

En la MEDIA de importes equiparados: el total salario base equiparado de los hombres es un 7% inferior al de las mujeres.

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS

Medianas

Razón Social: HIJO DE JOSE MARTINEZ SOMALO, SL - NIF: B26031781

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-21 fecha inicio

31-12-21 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC E	SALARIO BASE E	Antiaued	Mei. Vol 1	Mei. Vol 2	H Extras	Tot COMPL.SAL E	TOTAL Retrib E
TOTAL						0%				100%	99%	5%
Hombre	69	69	3	9	12	18.853	0	0	0	31	1.159	19.861
Mujer	22	22	7	2	9	18.760	0	0	0	0	11	18.933

En la MEDIANA el salario equiparado de los hombres es un 5% superior al de las mujeres.

i) Salud Laboral:

La empresa realiza anualmente reconocimientos médicos a toda la plantilla.

6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO:

En cumplimiento de la Ley orgánica (L.O.) 3/2007 y del Real Decreto 901/2020 Martínez Somalo firma con fecha 1 de junio de 2024 el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Con el objeto de proporcionar un apoyo global y coordinado a las personas víctimas de la violencia de género y sexual, además de lo definido en la L.O. 1/2004 y L.O. 10/2022, Martínez Somalo con fecha 26 de agosto 2024 ha acordado un plan de mejoras que serán informadas a la plantilla.

7. OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES, PLAZO Y RESPONSABLE:

2024 OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES, PLAZO Y RESPONSABLE Pdi MS				
	D.P.=Dirección de Personas	C.S.=Comisión de Seguimiento		
Nº	OBJETIVOS Y MEDIDAS:	Indicador	Plazo	Responsable
1.	Selección y contratación: Incorporar mujeres en la plantilla.			
1.1	. Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres.	Elaborar el Procedimiento de selección.	jun-25	C.S.
1.2	. Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en puestos donde su presencia es minoritaria o nula.	Nº mujeres contratadas	dic-25	D.P.
1.3	. Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.	Aportar modelo de anuncio/ demanda de empleo.	mar-25	D.P.
1.4	. Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados.	Nº de centros contactados.	mar-26	D.P.
1.5	. Informar a la C.S de los procesos de contratación y hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo,	Aportar informe.	mar-26	D.P.

	analizando aleatoriamente la idoneidad de los CV			
2.	Formación: Concienciar a la plantilla en materia de igualdad.			
2.1	. Informar y anunciar públicamente la oferta formativa en la empresa.	Aportar informe.	jun-25	D.P.
2.2	. Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan impartido	Nº de personas formadas tras el permiso.	dic-25	D.P.
2.3	. Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Documento de encuesta realizada.	mar-25	C.S.
2.4	. Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas detectadas.	Nº acciones formativas.	dic-25	D.P.
2.5	. Realización y planificación de píldoras formativas para toda la plantilla, promoviendo los principios de igualdad de oportunidades, e informando en materia de igualdad.	Documento de formación.	jun-25	C.S.
2.6.	. Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y cualquier otra persona que pudiera estar implicada en el proceso de selección.	Documento de formación.	jun-25	D.P.
2.7	. Adaptar en la medida de lo posible la realización de acciones formativas dentro del horario ordinario de trabajo.	Nº de formaciones adaptadas.	dic-25	D.P.
2.8	. Garantizar una formación laboral no sexista, pidiendo a las empresas y/o profesionales contratados para la impartición de formación que apliquen el principio de igualdad en los cursos a impartir y que utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos no sexistas.	Nº de formaciones revisadas.	mar-26	D.P.
2.9	. Información a la C.S. del Plan de Formación. Cursos, horas, personas formadas, necesidades formación.	Cuadro de mando de Formación.	mar-26	D.P.
3.	Promoción: Acceso de mujeres a puestos de mandos intermedios.			
3.1	. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género.	Elaborar el Procedimiento de promoción.	dic-25	D.P.

3.2	. Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.	Nº de promociones realizadas.	mar-26	D.P.
3.3	. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.	Nº de acciones realizadas.	dic-25	D.P.
3.4	. Información a la C.S. de las promociones realizadas y su proceso.	Aportar informe.	mar-26	D.P.
4.	Conciliación y corresponsabilidad: Concienciar a la plantilla de la necesidad de la conciliación y la corresponsabilidad.			
4.1	. Reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes.	Nº de excedencias concedidas.	jun-26	D.P.
4.2	. Priorizar la adaptación de la jornada a la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.	Nº de solicitudes.	mar-26	D.P.
4.3	. Establecimiento de una bolsa de 2 horas anuales retribuidas para acudir a tutorías o fiestas escolares.	Nº de horas anuales retribuidas por sexo.	mar-26	D.P.
4.4	. Difundir a toda la plantilla las medidas y derechos reconocidos en la legislación vigente y en el respectivo convenio colectivo de la empresa o sector, así como las mejoras acordadas de los mismos.	Documento informativo.	mar-25	C.S.
4.5	. Para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, fomentar campañas específicas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan usos de medidas y derechos laborales de conciliación.	Nº de campañas.	dic-25	C.S.
4.6	. Ampliación del permiso para acudir a las técnicas de preparación al parto y acudir a dos consultas médicas durante el embarazo al otro progenitor, con el correspondiente justificante.	Nº de horas anuales.	dic-24	D.P.
4.7	. 4 horas para acompañamiento médico a familiares de primer grado, de forma que con las del convenio no superen las 20 horas/año.	Nº de horas anuales.	dic-24	D.P.
4.8	. Mejorar el sistema de registro del uso de todos los permisos de conciliación.	Definir conceptos del registro.	mar-25	D.P.

4.9	. Habilitar una sala para lactancia.	Estancia designada.	dic-24	D.P.
4.10	. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de las personas que soliciten y disfruten de medias de conciliación familiar.	Informe anual.	mar-25	D.P.
5.	Retribuciones: Reducir la brecha salarial.			
5.1	. Realizar anualmente el registro retributivo conforme dicta RD 902/2020.	Registro retributivo anual.	jun-25	D.P.
5.2	. Implementar medidas correctoras en caso de detectar brecha salarial teniendo en cuenta los distintos conceptos retributivos.	Informe de medidas correctoras.	jun-26	D.P.
6.	Compromiso organizativo de la empresa: Incluir la política de igualdad en todas las acciones.			
6.1	. Creación de un documento de política de Igualdad.	Aportar documento.	dic-24	C.S.
6.2	. Incluir en la firma electrónica de correo electrónico un breve texto o referencia “empresa comprometida con la igualdad de género”.	Ver texto.	mar-25	D.P.
6.3	. Difundir entre toda la plantilla, así como las nuevas incorporaciones, los principios y valores corporativos sobre la igualdad y no discriminación.	Documento de difusión.	dic-24	C.S.
6.4	. Optar a la obtención del distintivo de igualdad del ministerio de igualdad.	Aportar solicitud.	mar-25	C.S.
7.	Salud laboral: Mejorar la salud laboral de la plantilla teniendo en cuenta la perspectiva de género.			
7.1	. Tener en cuenta la oferta de EPI's con perspectiva de género (guantes, chalecos...)	Evaluación de EPI's.	dic-25	D.P.
7.2	. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos en función del sexo.	Ver informe del SPA.	dic-25	D.P.
7.3	. Vigilancia de la salud teniendo en cuenta los valores que inciden en cada sexo.	Ver parametros analizados.	mar-25	D.P.
8.	Comunicación: Eliminar sesgos en el lenguaje e imágenes.			
8.1	. En comunicaciones externas e internas utilizar lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	Nº de documentos revisados	jun-25	C.S.

8.2	. Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual (presentación a toda la plantilla en reunión informativa).	Campaña realizada.	dic-24	C.S.
9.	Protocolo para prevención y actuación frente al acoso sexual: Concienciación a la plantilla sobre acoso sexual.			
9.1	. Formación a la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso Sexual de MS.	Formación realizada.	jun-25	C.S.
9.2	. Comunicar a toda a la plantilla, así como las nuevas incorporaciones, el plan de acoso sexual, para que sepa cómo actuar.	Documento de comunicación.	dic-24	C.S.
9.3	. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento del Pdl de los casos de violencia sexual.	Informe anual.	mar-26	C.S.
9.4	. Revisar anualmente del Protocolo de Acoso Sexual y modificarlo si fuera necesario por no aportar los resultados deseados.	Informe de revisión.	jun-26	C.S.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestro Plan de Igualdad hemos definido las medidas a aplicar con el correspondiente indicador, fecha de implantación y responsable, según tabla del punto 7. Además, hemos elaborado el calendario de seguimiento y evaluación periódica detallado en este punto para conocer los resultados en las diferentes áreas.

El seguimiento lo realizaremos continuando el formato de indicadores de la tabla del punto 7.

A la finalización de la vigencia del presente plan se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas.

La Comisión de Seguimiento del Pdl estará compuesta por las mismas personas que han negociado el plan.

Si hubiese que sustituir a alguna de las personas que integran la Comisión de Seguimiento, las personas de dicha Comisión se encargarán del procedimiento.

		2024	2025				2026			2027	2028	
		DICIEMBRE	MARZO	JUNIO	DICIEMBRE	MARZO	JUNIO	DICIEMBRE	MARZO	MARZO	MARZO	DICIEMBRE
NR MEDIDA 1. Selección y contratación.												
1.1.	Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres.			jun-25		mar-26		31-dic				31-dic
1.2.	Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en puestos donde su presencia es minoritaria o nula.				dio-25		jun-26	31-dic	mar-27			31-dic
1.3.	Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncian con lenguaje no sexista.		mar-25				jun-26	31-dic				31-dic
1.4.	Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados.					mar-26		31-dic	mar-27			31-dic
1.5.	Informar a la C.S. de los procesos de contratación y hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando electoramente la idoneidad de los CV					mar-26		31-dic	mar-27	mar-28		31-dic
NR MEDIDA 2. Formación.												
2.1.	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa en la empresa.			jun-25			jun-26	31-dic	mar-27	mar-28		31-dic
2.2.	Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpore tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan impedito.				dio-25			31-dic				31-dic
2.3.	Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.		mar-25			mar-26		31-dic				31-dic
2.4.	Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas detectadas.				dio-25		jun-26	31-dic				31-dic
2.5.	Realización y planificación de pléyones formativos para toda la plantilla, promoviendo los principios de igualdad de oportunidades, e informando en materia de igualdad.			jun-25				31-dic	mar-27			31-dic
2.6.	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, medios intermedios y cualquier otra persona que pudiera estar implicada en el proceso de selección.			jun-25				31-dic	mar-27			31-dic
2.7.	Adaptar en la medida de lo posible la realización de acciones formativas dentro del horario ordinario de trabajo.				dio-25			31-dic		mar-28		31-dic
2.8.	Garantizar una formación laboral no sexista, pidiendo a las empresas y/o profesionales contratados para la impartición de formación que apliquen el principio de igualdad en los cursos a impartir y que utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos no sexistas.					mar-26		31-dic	mar-27			31-dic
2.9.	Información a la C.S. del Plan de Formación. Cursos, horas, personas formadas, necesidades formación.					mar-26		31-dic	mar-27	mar-28		31-dic
NR MEDIDA 3. Promoción.												
3.1.	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género.				dio-25			31-dic	mar-27			31-dic
3.2.	Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.					mar-26		31-dic	mar-27	mar-28		31-dic
3.3.	Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el acceso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que están infrarepresentadas.				dio-25			31-dic	mar-27			31-dic
3.4.	Información a la C.S. de las promociones realizadas y su proceso.					mar-26		31-dic	mar-27	mar-28		31-dic

		2024	2025		2026		2027	2028			
		DICIEMBRE	MARZO	JUNIO	DICIEMBRE	MARZO	JUNIO	DICIEMBRE	MARZO	MARZO	DICIEMBRE
Nº MEDIDA 4. Conciliación y corresponsabilidad.											
4.1.	Reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes.						jun-26	31-dic			31-dic
4.2.	Priorizar la adaptación de la jornada a la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.					mar-26		31-dic	mar-27	mar-28	31-dic
4.3.	Establecimiento de una bolsa de 2 horas anuales retribuidas para acudir a tutorías o fiestas escolares.					mar-26		31-dic	mar-27	mar-28	31-dic
4.4.	Difundir a toda la plantilla las medidas y derechos reconocidos en la legislación vigente y en el respectivo convenio colectivo de la empresa o sector, así como las mejoras acordadas de los mismos.		mar-25				jun-26	31-dic			31-dic
4.5.	Para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, fomentar campañas específicas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de medidas y derechos laborales de conciliación.				dic-25			31-dic			31-dic
4.6.	Ampliación del permiso para acudir a las técnicas de preparación al parto y acudir a dos consultas médicas durante el embarazo al otro progenitor, con el correspondiente justificante.		dic-24					31-dic	mar-27	mar-28	31-dic
4.7.	4 Horas para acompañar al médico a familiares de primer grado, de forma que con las del convenio no superen las 20 horas/año.		dic-24					31-dic	mar-27	mar-28	31-dic
4.8.	Mejorar el sistema de registro del uso de todos los permisos de conciliación.		mar-25			mar-26		31-dic	mar-27	mar-28	31-dic
4.9.	Habilitar una sala para lactancia.		dic-24					31-dic			31-dic
4.10.	Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de las personas que solicitan y disfrutan de medidas de conciliación familiar.		mar-25			mar-26		31-dic	mar-27	mar-28	31-dic
Nº MEDIDA 5. Retribuciones.											
5.1.	Realizar anualmente el registro retributivo conforme dicta RD 902/2020.			jun-25		mar-26		31-dic	mar-27	mar-28	31-dic
5.2.	Implementar medidas correctoras en caso de detectarse brecha salarial teniendo en cuenta los distintos conceptos retributivos.						jun-26	31-dic			31-dic
Nº MEDIDA 6. Compromiso organizativo de la empresa.											
6.1.	Creación de un documento de política de igualdad.		dic-24					31-dic			31-dic
6.2.	Incluir en la firma electrónica de correo electrónico un breve texto o referencia "empresa comprometida con la igualdad de género".		mar-25		dic-25			31-dic			31-dic
6.3.	Difundir entre toda la plantilla, así como las nuevas incorporaciones, los principios y valores corporativos sobre la igualdad y no discriminación.		dic-24					31-dic			31-dic
6.4.	Optar a la obtención del distintivo de igualdad del Ministerio de Igualdad.		mar-25		dic-25			31-dic			31-dic
Nº MEDIDA 7. Salud laboral.											
7.1.	Tener en cuenta la oferta de EPI's con perspectiva de género (guantes, chalecos...)				dic-25			31-dic			31-dic
7.2.	Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género incluyendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos en función del sexo.				dic-25			31-dic			31-dic
7.3.	Vigilancia de la salud teniendo en cuenta los valores que inciden en cada sexo.		mar-25			mar-26		31-dic	mar-27		31-dic
Nº MEDIDA 8. Comunicación.											
8.1.	En comunicaciones externas e internas utilizar lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.			jun-25		mar-26		31-dic			31-dic
8.2.	Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de igualdad y del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual (presentación a toda la plantilla en reunión informativa)		dic-24					31-dic			31-dic
Protocolo para prevención y actuación frente al acoso sexual.											
Nº MEDIDA 9.											
9.1.	Formación a la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso Sexual de MS.			jun-25				31-dic			31-dic
9.2.	Comunicar a toda la plantilla, así como las nuevas incorporaciones, el plan de acoso sexual, para que sepa cómo actuar.		dic-24					31-dic			31-dic
9.3.	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento del Pdi de los casos de violencia sexual.					mar-26		31-dic	mar-27	mar-28	31-dic
9.4.	Revisar anualmente del Protocolo de Acoso Sexual y modificarlo si fuera necesario por no aportar los resultados deseados.						jun-26	31-dic	mar-27		31-dic
PRIORIDADES											
EJECUCIÓN											
SEGUIMIENTO											
EVALUACIÓN											

9. MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS:

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, y sólo podrá modificarse por circunstancias debidamente motivadas.

Las medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, mejorar corregir o dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan observándose en la consecución de los objetivos.

Para cualquiera de las modificaciones aquí mencionadas se requerirá acuerdo de ambas partes.

En caso de discrepancias durante la implementación, evaluación y seguimiento, así como en relación con las modificaciones pertinentes o interpretaciones del contenido del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes podrá acudir a cualquiera de los sistemas extrajudiciales de solución autónoma de conflictos laborales o a la jurisdicción competente.

10. ANEXOS:

- I. Acta de constitución de la Comisión Negociadora del Pdl MS.
- II. Acta de creación de la Comisión de seguimiento y Reglamento.
- III. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- IV. Mejoras MS en medias legales de protección integral contra la violencia de género y sexual.
- V. Acta de aprobación del Plan de Igualdad MS.
- VI. Acta de designación de responsable de registro del Pdl MS.

En Baños de Río Tobía a 5 de septiembre de 2024.

Elena Martinez Garnica

Sonia Sobrón Monge

Mercedes Rubio Pablo

David García Villoslada