



PLAN DE IGUALDAD

HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L.

Plaza Huerta de Europa, nº 1

04740 Roquetas de Mar - Almería

INDICE

1. Introducción-Política de empresa en igualdad de los trabajadores	3
2. Anexo I. Modelo de Garantía del compromiso de la Dirección de la Empresa	4
3. Anexo II. Diagnostico de la Situación Actual De la Empresa	5
4. Anexo III. Modelo de Plan de Igualdad.	
Informe de Diagnóstico y Planes de Acción	29
5. Anexo IV. Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso Sexual, por razón de sexo y/o moral	41

INTRODUCCION. POLITICA DE EMPRESA EN IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES

Como consecuencia del interés de la dirección de Hortofrutícola Costa de Almería S.L. en relación a la normativa vigente de planes de igualdad en las empresas decide su puesta en marcha para el control y seguimiento de las actuaciones de la empresa en relación a dicha normativa.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres prevé en su título IV capítulo I art. 45 la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres. Este conjunto de medidas se deben negociar y, en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La Comisión de Igualdad se constituyó e inició las negociaciones destinadas a acordar el Plan de Igualdad el 16 de noviembre de 2010. El día 9 de diciembre de 2010 se presentó a la comisión el modelo de diagnóstico realizado y se acuerda el contenido del Plan el día 30 de diciembre de 2010. Las partes firmantes responden a las inquietudes e intereses de los trabajadores y trabajadoras de la compañía en todos los aspectos recogidos en el Plan de Igualdad elaborado.

En Mayo del año 2014, el Comité de Igualdad revisó y actualizó el Plan de Igualdad en el año 2015.

El Comité de Igualdad en Noviembre de 2019, vuelve a revisar este Plan de Igualdad con el fin de actualizarlo en la campaña 2019/20.

Las nuevas medidas a tomar y el nuevo estudio que se ha llevado a cabo entre el Comité de Igualdad y la representación de la Empresa queda expuesto y desarrollado a continuación.

ANEXO I

MODELO DE GARANTIA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCION

HORTOFRUTICOLA COSTA DE ALMERIA S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización. Para esto tenemos establecida la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos los ámbitos de actividad, la empresa asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (desde la selección a la promoción, pasando por política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación familiar), atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

D. Juan Enrique Vargas Maldonado.
Presidente de Hortofrutícola Costa de Almería S.L.
Roquetas de Mar a 25 de Noviembre de 2019.

ANEXO II

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN ACTUAL DE HORTOFRUTICOLA COSTA DE ALMERIA S.L.

1. INTRODUCCIÓN.

Hortofrutícola Costa de Almería S.L. realiza el siguiente diagnóstico con el fin de detectar la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y proponer acciones de mejora para la elaboración de un Plan de Igualdad, que nos permitan por un lado corregir las posibles deficiencias y, por otro lado, adoptar nuevas prácticas que nos lleven a alcanzar dicha paridad entre ambos géneros.

El diagnóstico se ha realizado con los datos de la campaña 2018/19, siendo nuestro periodo de referencia para el estudio lo que en el sector llamamos campaña laboral, siendo esta el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de un año hasta el 31 de agosto del siguiente año. Su presentación a la Comisión de Igualdad se realizará en día 2 de Diciembre de 2019.

Hortofrutícola Costa de Almería S.L. pretende promover la implantación y de este plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa. Se han fijado objetivos concretos de igualdad para alcanzar equidad entre hombres y mujeres, eliminar discriminaciones y similares que por razones de sexo se hayan podido producir en la empresa. Además, se ha actualizado este documento, por cambios de personal realizados en la empresa y cambios de ubicación de algunos de nuestros centros de actividad.

2. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.

En 1996 nace S.A.T. Costa de Almería, iniciando sus actividades empresariales con un importante potencial, 1500 hectáreas de invernaderos en producción y 30.000 m² de naves destinadas a la comercialización en origen, gestión de envases y exportación de productos hortofrutícolas, contando para ello con una plantilla aproximada de 200 empleados. En 2008 S.A.T. Costa de Almería se convierte en Hortofrutícola Costa de Almería S.L., adaptando su estructura empresarial a las constantes evoluciones y necesidades de este mercado.

A día de hoy nuestra empresa cuenta con unas instalaciones que abarcan una superficie aproximada de 240.000 m², un volumen anual de operaciones superior a los 132 millones de euros y con un movimiento de más de 130.000 toneladas al año. Nuestras instalaciones están preparadas para el manipulado y envasado de unas 45.000 toneladas anuales y dan empleo a una plantilla de unas 540 personas.

La provincia de Almería cuenta con un largo pasado agrícola en el cultivo tradicional de hortalizas, exportando al mundo entero los mejores productos cultivados en un clima excepcional, que permite obtener una amplia gama de frutas y hortalizas durante todo el año.

Este lugar privilegiado se beneficia de más de 3200 horas de sol al año y una temperatura media anual que ronda los 20°C, lo que permite obtener una producción natural en época extra temprana.

En Hortofrutícola Costa de Almería S.L. mantenemos estrechos vínculos con nuestros agricultores, desarrollando prácticas de cultivo modernas y respetuosas con el medio ambiente e inspiradas en la larga experiencia de la gente de nuestra tierra.

Añadiendo el respaldo de una estructura logística de máxima eficacia, nuestra empresa puede garantizar todos los criterios de calidad exigidos en los distintos mercados de destino, tanto en los productos como en el servicio.

Hortofrutícola Costa de Almería S.L. cuenta con un departamento comercial compuesto por un experto grupo de profesionales que desarrolla su labor para satisfacer las necesidades de los clientes.

Nuestra producción se puede encontrar en los principales mercados nacionales e internacionales, contando con los distintos certificados que nos avalan ante los consumidores siendo sinónimo de seguridad y calidad. De igual forma, nuestro sistema de trazabilidad nos permite un exhaustivo seguimiento de la información desde las fincas de los agricultores hasta la llegada a los consumidores.



3. CENTROS DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN.

Hortofrutícola Costa de Almería tiene los siguientes centros de trabajo donde desarrolla todas sus actividades:

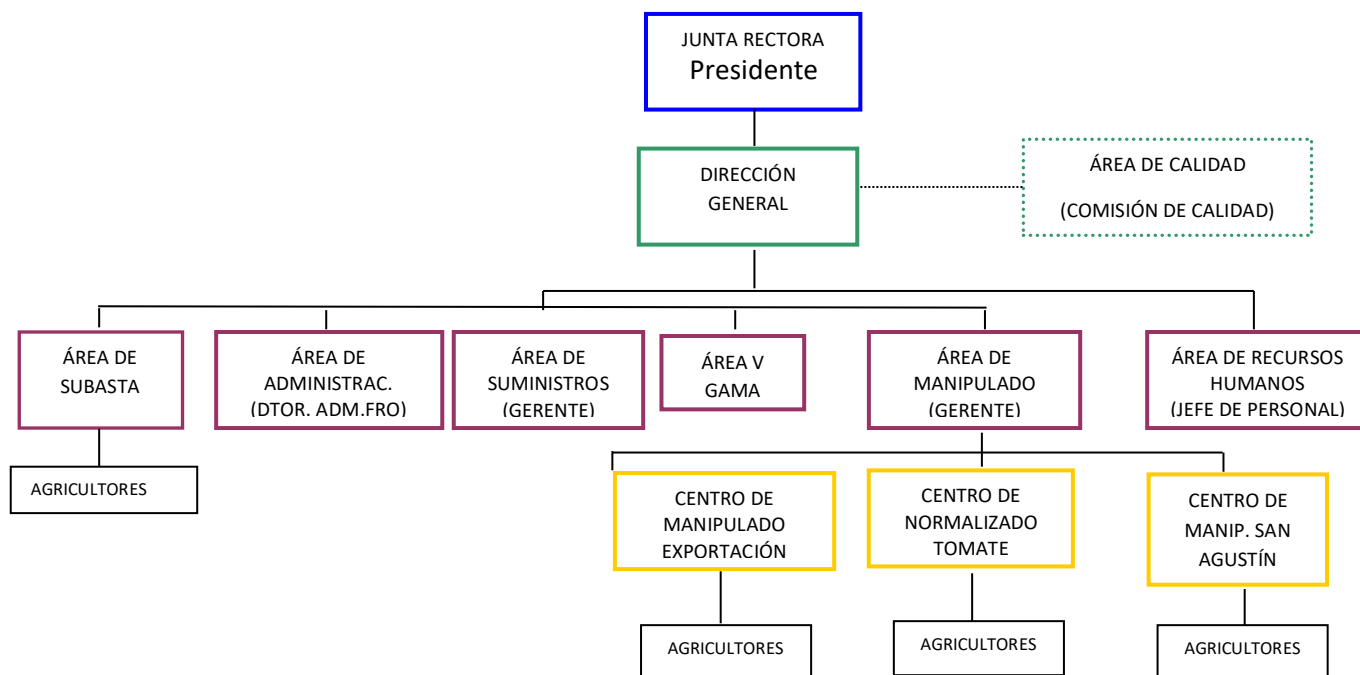
- Área de Alhóndiga.
 - Subasta de Cortijos de Marín
Plaza Huerta de Europa, nº 1
Roquetas de Mar - Almería
 - Subasta de Cehorpa
Ctra nacional 340, km 415
El Ejido – Almería

- Área de Manipulado.
 - Centro de Manipulado de San Agustín
Ctra de Roquetas, km 1
San Agustín – El Ejido - Almería
 - Centro de Exportación
Paraje La Cumbre, nº 134
El Ejido - Almería
 - Centro de manipulado de Cehorpa
Ctra nacional 340, km 415
El Ejido - Almería
- Área de Servicios al campo.
Ctra de los Mercados, s/n
Roquetas de Mar – Almería
- Estación de servicio
Ctra de los Mercados, s/n
Roquetas de Mar – Almería

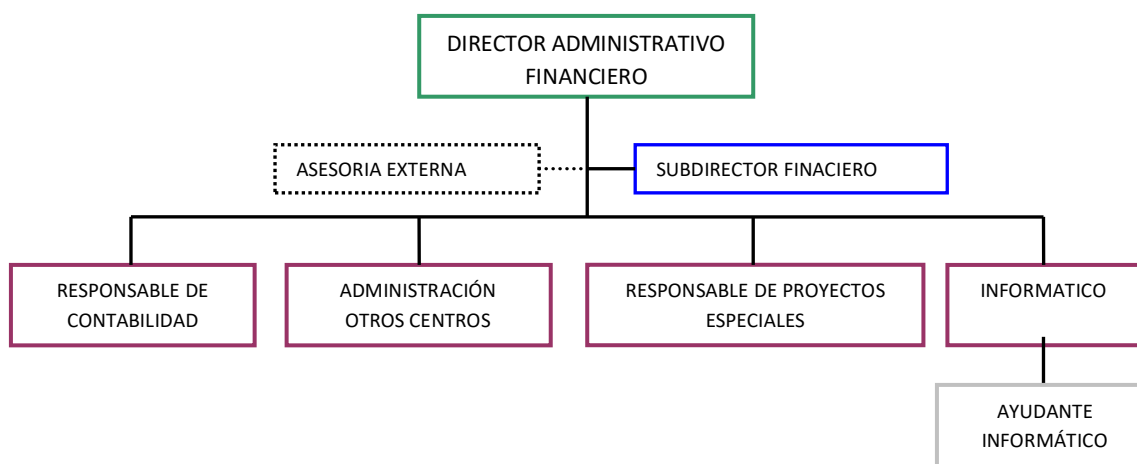
A efectos de gestión las anteriores áreas se estructuran del siguiente modo:

- Un área de Calidad.
- Un área de Recursos Humanos.
- Un área de Administración.
- Un área de Subasta.
- Un área de Suministros.
- Un área de Manipulado.

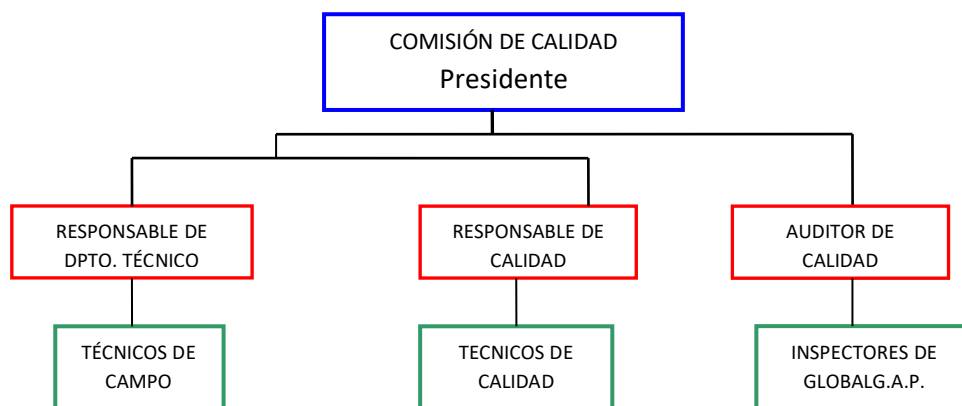
La organización de cada una de las áreas se puede apreciar en el organigrama que se presenta a continuación:



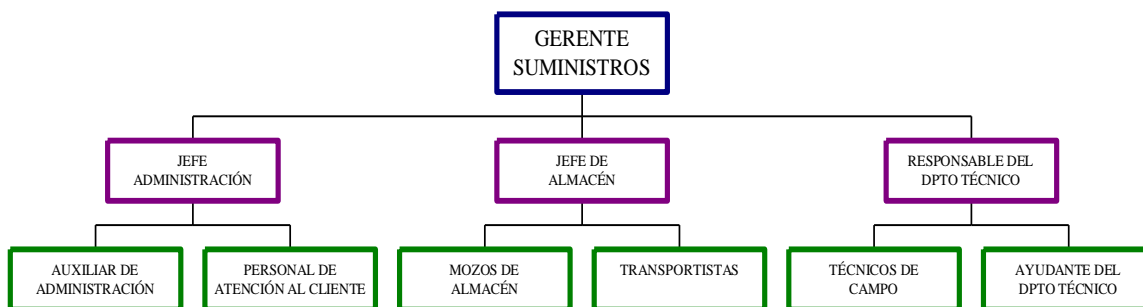
AREA DE ADMINISTRACIÓN



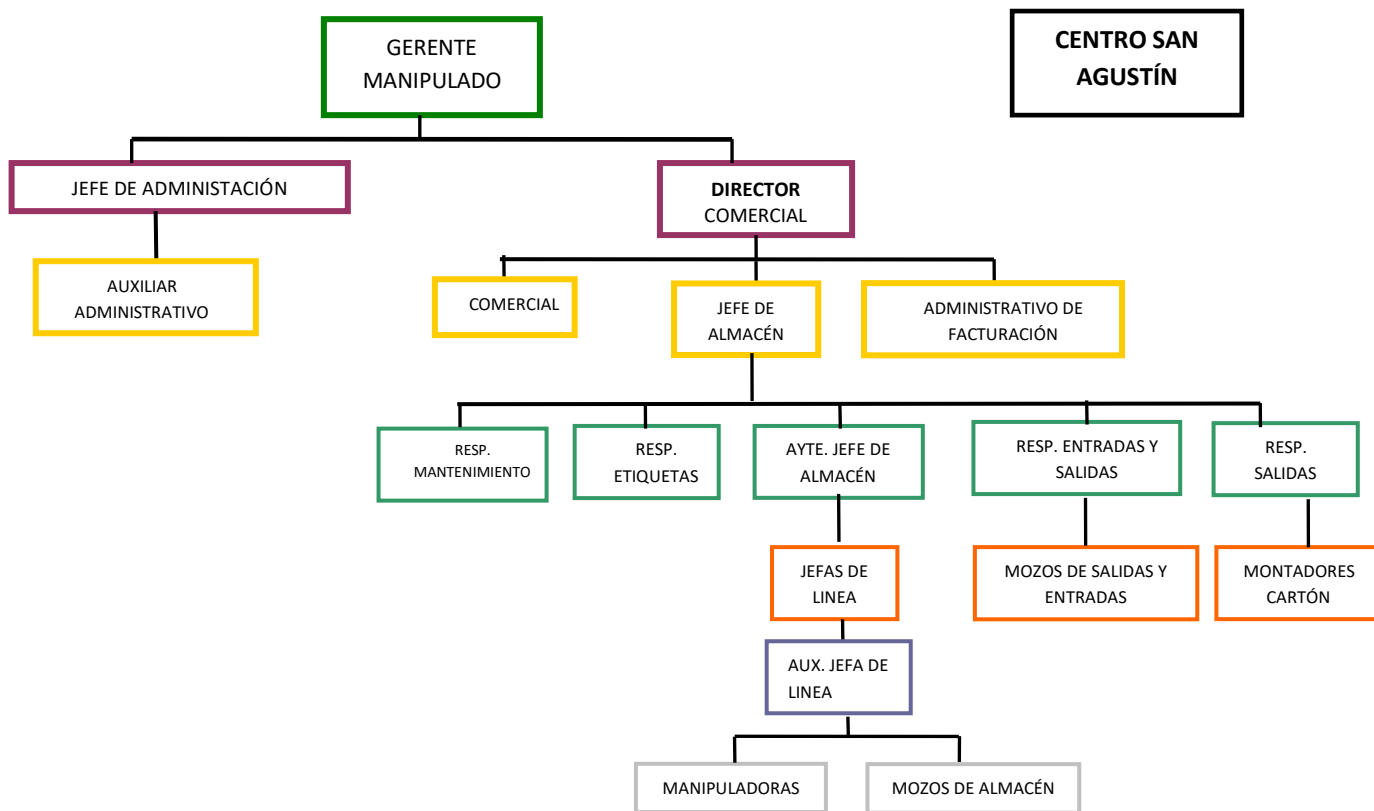
AREA DE CALIDAD

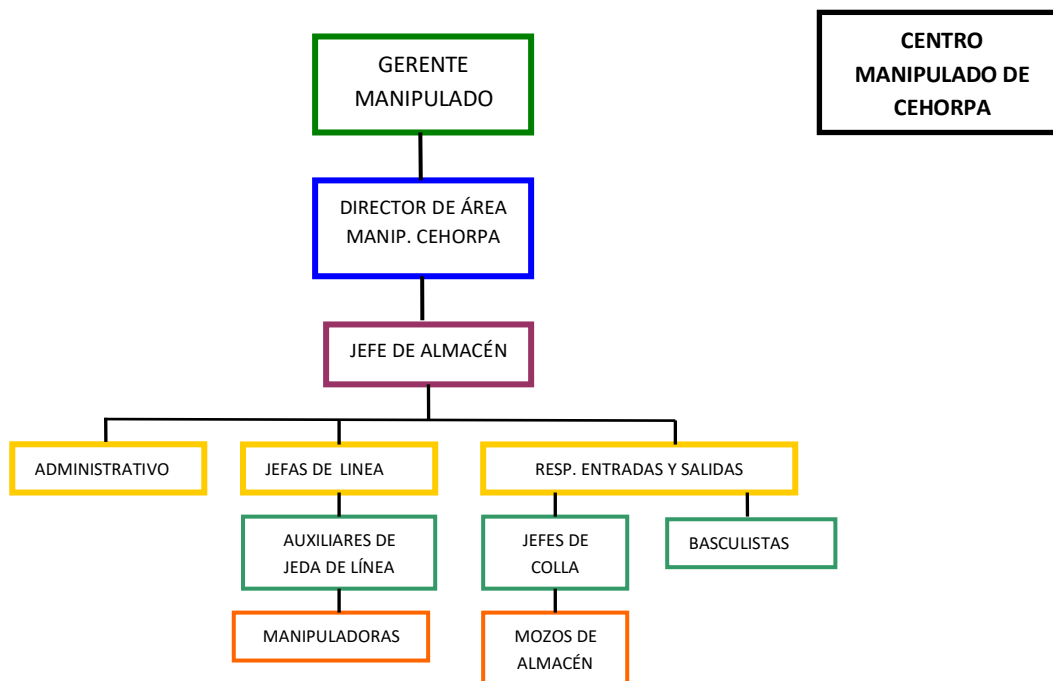
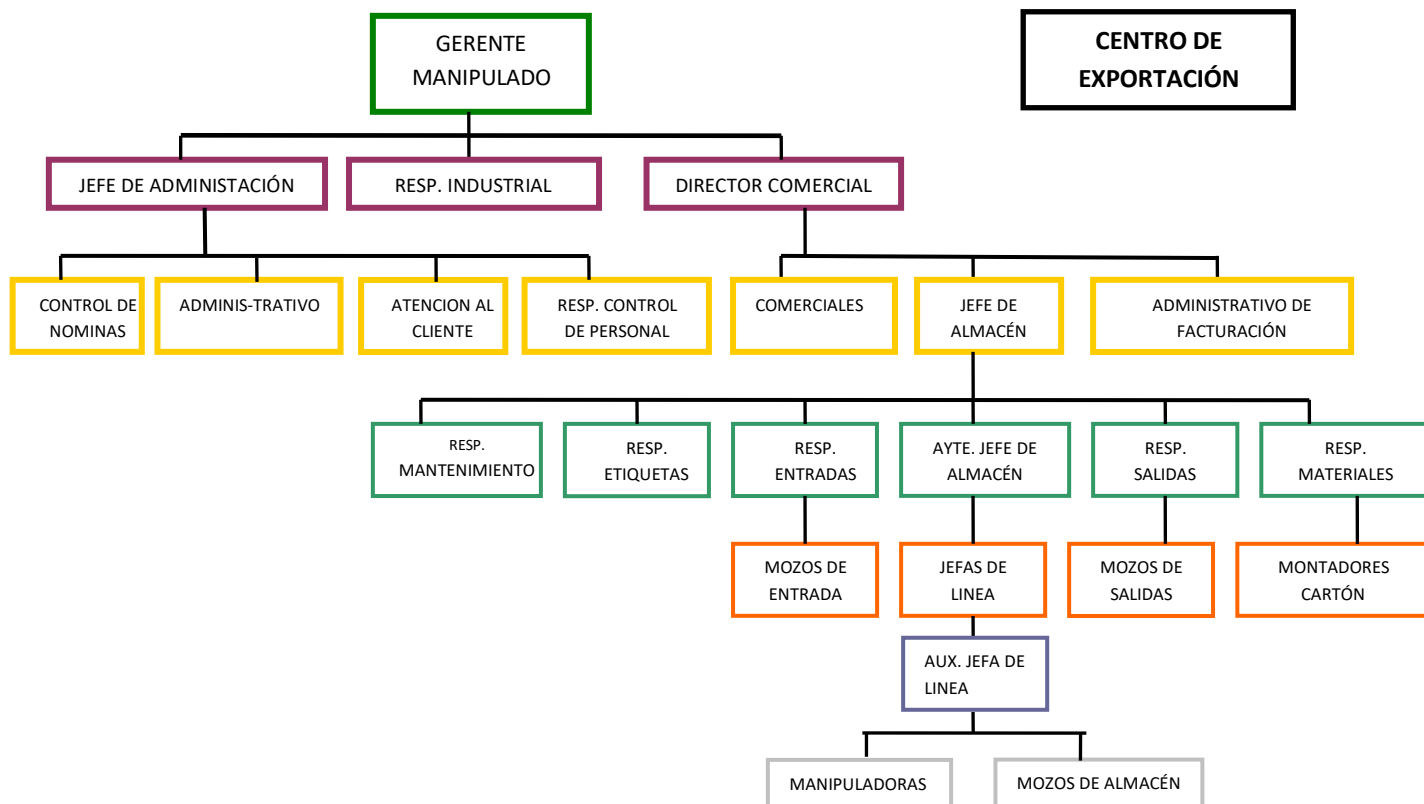


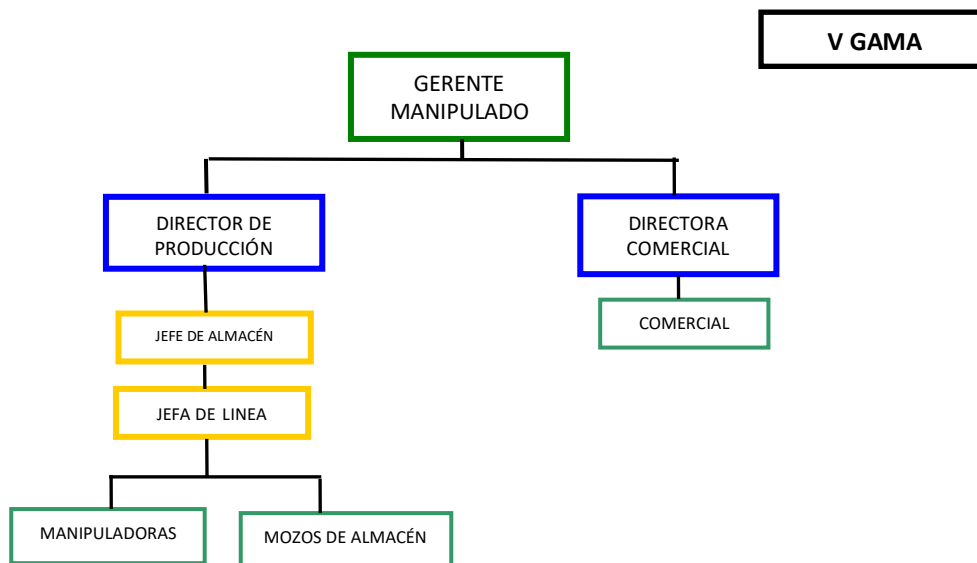
AREA DE SUMINISTROS



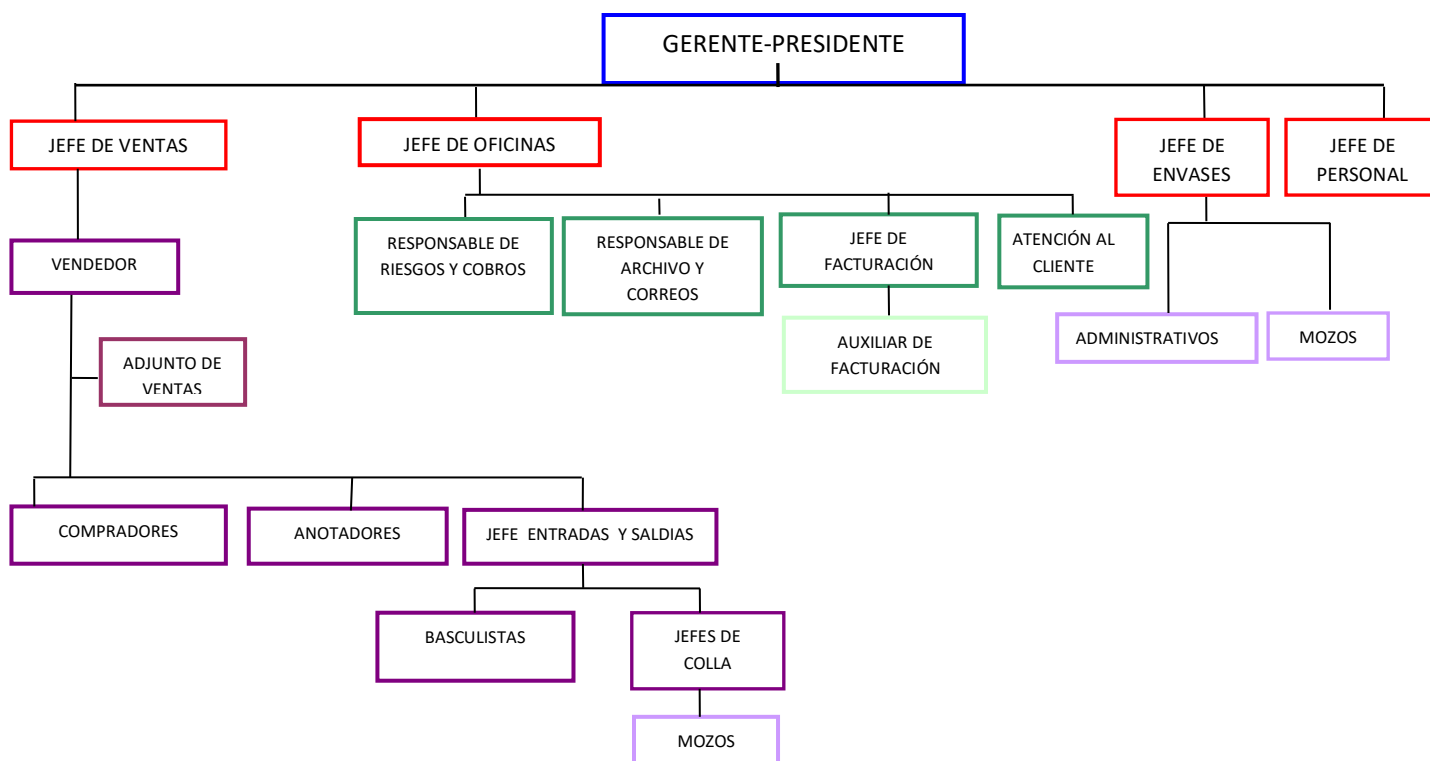
AREA DE MANIPULADO







AREA DE SUBASTA



CONVENIOS COLECTIVOS

Los Convenios Colectivos que se acuerdan en mesa sectorial que competen al cumplimiento dentro de nuestra empresa son:

- Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de Dependencia Mercantil.
- Convenio Estatal de Estaciones de Servicio.
- Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería.

4. ANALISIS DE LOS DATOS

A. COMPROMISO CON LA IGUALDAD.

La igualdad entre hombres y mujeres es un elemento presente en el día a día en nuestra empresa pero no queda suficientemente reflejada en los documentos estratégicos de Hortofrutícola Costa de Almería S.L. Desde 2010 se hace un seguimiento y medición de la situación de igualdad y, aunque no hay departamentos específicos en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, estas funciones están encomendadas al personal de Recursos Humanos y al Comité de Salud y Seguridad Laboral.

La información referida a la plantilla se recoge y analiza en función de la variable sexo con los datos aportados por el departamento de RRHH.

En todos los convenios colectivos vinculantes a nuestra organización hay cláusulas, disposiciones o medidas que garantizan la igualdad entre mujeres y hombres y, que hemos contemplado en este plan de igualdad.

No tenemos disposiciones ni procedimientos para primar aquellas empresas proveedoras que promuevan la igualdad de oportunidades.

Se evita el uso del lenguaje sexista en toda aquella documentación relativa a la imagen corporativa empresarial, evitando sesgos o referencias que menoscaben la igualdad de sexo y oportunidades, pero no se da difusión a contenidos específicos de igualdad ni se informa a empresas colaboradoras de nuestro posicionamiento en esta materia.

Se dispone de documentación que recoge la estructura organizativa de la empresa, en la que están recogidos los requisitos de cada puesto de trabajo y las sustituciones previstas en cada caso.

B. SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN NUESTRA ORGANIZACIÓN.

▪ Composición de la plantilla por sexo.

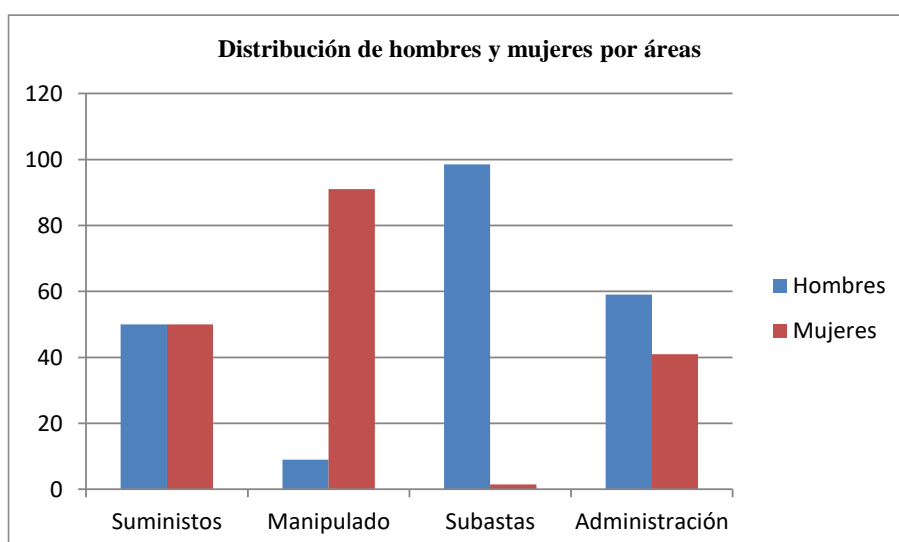
La plantilla de la empresa Hortofrutícola Costa de Almería S.L. está compuesta por media de 550 personas en el periodo estudiado, de las cuales 292 son mujeres y 258 son hombres. Se trata, pues, de una plantilla compuesta mayoritariamente por mujeres, motivado por la actividad fundamental que la empresa desarrolla, que tradicionalmente está realizada por mujeres (manipulado y envasado de productos hortofrutícolas).

- **Por departamentos o áreas de actividad.**

Las mujeres tienen presencia mayoritaria en el **área de manipulado**, el 45% (247 mujeres) del total de mujeres en la organización. Esta área concentra el mayor volumen de personal dentro de la empresa, dado que es en esta área donde se concentra la actividad principal de la empresa, que es el manipulado y envasado de productos hortofrutícolas. En el **área de subastas**, en cambio, la presencia de la mujer es claramente minoritaria, un 6,5% del total. En el **área de suministros o servicios al campo** se aprecia un equilibrio en la composición siendo del 50% en relación a sexo. En el **departamento de administración** la presencia de la mujer supone el 13% (45 mujeres) del total de trabajadores/as de dicho departamento, siendo en porcentaje o valor relativo referenciado al total de la plantilla del 8,2 %.

Al igual que las mujeres, los hombres también están presentes en todas las áreas de la empresa. Pero cabe destacar que su presencia es claramente inferior en el área de manipulado, suponiendo un 27% (70 hombres) del total de la plantilla masculina. Esto originado por la distribución de trabajo y tareas tradicionalmente asumidas en nuestro tipo de actividad. Por cultura, las labores de carga y descarga, mecánica y mantenimiento han sido desempeñadas por hombres y las tareas más delicadas en relación a selección de producto, envasado y etiquetado han sido desempeñadas por mujeres.

En el **departamento de subastas** se produce todo lo contrario, la presencia mayoritaria de hombres. En las subastas, los hombres suponen el 28 % (72 hombres) del total de hombres empleados en la empresa. Esto es debido a la naturaleza de la actividad que en este se desarrolla, tareas principalmente de carga y descarga de producto procedente de los agricultores para su venta.



- **Por Grupos Profesionales.**

Por lo que se refiere a la distribución por grupos profesionales o niveles jerárquicos se aprecia menos presencia de mujeres y más de hombres. A medida que ascendemos en los niveles profesionales, la presencia de mujeres va disminuyendo.

Desde que la Empresa se fundó en el año 1996, la presencia de hombres en niveles jerárquicos altos siempre ha estado presente porque ha sido ocupada por los socios de la empresa, que después ha pasado a los hijos de estos. Poco a poco y con el paso del tiempo muchos de esos puestos han sido ocupados por mujeres, que han ocupado puestos de responsabilidad, siempre ocupados por hombres.

En el grupo profesional 1 ó de dirección está ocupado por 2 mujeres una Directora comercial y Una Gerente en el Area de Servicios al campo y suministros, y 4 Hombres. La dirección de la Empresa siempre ha estado formada por los socios, pero actualmente y poco a poco, la mujer está incorporándose a estos puestos.

En el grupo profesional 2 , Jefes de departamento y Mandos intermedios. De los 20 mandos superiores de la empresa, la mujer ocupa cada vez más estos puestos, los departamentos principales de la Empresa están dirigidos por mujeres, como el Departamento de Calidad, el Comercial, Supervisora calidad en manipulado, Jefa de Contabilidad en Terceros, la gestión de Fitosanitarios y Estación de Servicio y el Departamento de Recursos Humanos. El 30% de este grupo profesional está formado por 6 mujeres, frente al 70% que está formado por 14 hombres.

En el manipulado, los mandos intermedios están muy equilibrados entre hombres y mujeres, siendo un total de 16, donde 11 son mujeres y 5 son hombres.

En el grupo profesional 3 y 4 del Personal Técnico y Administrativo, el porcentaje entre hombres y mujeres se acerca al equilibrio, de un total de 140 personas, el 34% (48), está formado por mujeres y el 66% (92) pertenece a los hombres. El personal es fijo y siempre ha estado formado mayoritariamente por hombres.

Y por último, en el grupo profesional 5 o personal no cualificado, el porcentaje de mujeres es del 61% (239) y el de hombres es el 39% (152), representando el 71% (391 trabajadores) de la plantilla actual. Existe un mayor porcentaje de mujeres dentro de este grupo por razones estrictamente relacionadas con la actividad desarrollada. El área de manipulación es un trabajo feminizado históricamente y evolutivamente. Por otra parte, en la actividad de carga y descarga ocurre todo lo contrario, se trata de una actividad masculinizada.

- Por Condiciones Laborales.

En la pasada campaña 2018/2019, los contratos indefinidos en la empresa suponen el 79% del total de la plantilla activa formada por 550 trabajadores, a los que hay que añadir 34 mujeres fijas que han solicitado excedencia por lo que ha habido un notable incremento en el porcentaje de nuevos trabajadores fijos.

El porcentaje de mujeres con contrato indefinido supera esta campaña al de los hombres. Actualmente un 51% (220 mujeres) tienen contrato fijo o Fijo Discontinuo, y los hombres con estos tipos de contrato suponen el 49% (215 hombres) del total de la plantilla fija o Fija Discontinua (435), a las que hay que añadir las 34 mujeres Fijas Discontinuas que están inactivas por Excedencia.

Durante las tres últimas campañas, el número de mujeres con contrato indefinido en la empresa se ha incrementado, así como el de los hombres de manera equilibrada.

El resto del personal, 115 trabajadores, la mayoría son contratos de campaña y el resto son eventuales por circunstancias de la producción, con contratos de un año de duración, debido a la estacionalidad de la producción hortofrutícola que da lugar a una campaña limitada en tiempo dentro del año.

El resto de mujeres en la Empresa en esta campaña, en total 72, de las 292 mujeres que hay en total en la empresa, representan los contratos eventuales o de campaña.

El hecho de dejar un número determinado de eventuales, es para poder dar oportunidades a la gran demanda de empleo y a la gran cantidad de solicitudes que nos llegan con necesidades de trabajar. Ese es el motivo por el que no podemos tener la plantilla completa indefinida, también por el hecho de que cada campaña es distinta y no se puede prever todo el personal que se necesita. Debido a las necesidades de la empresa y a las diferentes campañas agrícolas el personal necesario para cada campaña puede variar en número, y hay que dejar un porcentaje de personal eventual para poder dar oportunidades a otros trabajadores que lo necesitan en estos momentos difíciles para todos.

C. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION

- Procesos de Selección.-

En los procesos de selección de personal se garantiza parcialmente la igualdad entre mujeres y hombres. Tendemos a emplear solo en ciertos puestos de trabajo la forma masculina o femenina. Es el caso de dos puestos de trabajo, con la incidencia más alta dentro de la organización, como son la de envasadoras-manipuladoras en su forma femenina y, las de mozo-peón en su forma masculina. Pero por las vías de selección que se utilizan no se establece el sexo como elemento discriminatorio.

Normalmente se presentan más candidatos para puesto de mozo-peón, y más candidatas para el puesto de envasadora-manipuladora. La forma en la que se definen los puestos vacantes puede influir en que se presenten mujeres en unos casos u hombres en otros.

En la selección de personal se establece ciertos criterios objetivos, no siendo la situación familiar y personal aspectos tomados en cuenta.

En la empresa, existe un equipo encargado de seleccionar al personal, que se encarga también de tomar la decisión de ascender a un trabajador.

Este equipo está formado por los dos Gerentes de la empresa, asesorados por el Director financiero y la encargada de Recursos Humanos, en el caso de los puestos Administrativos, o por los Jefes de Almacén, en caso de los trabajadores del manipulado.

El criterio de ascensos, garantiza totalmente la igualdad entre mujeres y hombres y atiende a aspectos como la antigüedad del trabajador, sus estudios, sus conocimientos adquiridos en la empresa por distintos cursos de formación, así como por su trayectoria profesional en el puesto que ocupa en la empresa.

- Acceso y permanencia en la Organización.

Si analizamos la evolución de contrataciones y extinciones durante los últimos, años, podemos resaltar los siguientes datos:

La evolución de las contrataciones a mujeres ha seguido aumentando progresivamente, adquiriendo la condición de trabajadoras fijas en la Empresa, un 5% más en el total de mujeres, en las dos campañas anteriores, un poco por encima de las nuevas contrataciones indefinidas de hombres, equilibrándose cada vez más la estabilidad contractual entre hombres y mujeres.

Se mantiene la proporción de contrataciones atendiendo a porcentaje en ambos sexos aumentando las contrataciones respecto al año anterior, siendo muchísimo mayor en el caso de las mujeres por razones de estacionalidad y características de puestos requeridos.

En cuanto a las extinciones de contratación, hacer referencia que han sido mayoritariamente por finalización de contrataciones eventuales o por obra y servicios y manteniéndose la proporción respecto a las contrataciones. Se ha incrementado el número de solicitudes de Excedencias voluntarias de trabajadores Fijos, con respecto a otras campañas.

D. FORMACIÓN CONTINUA.

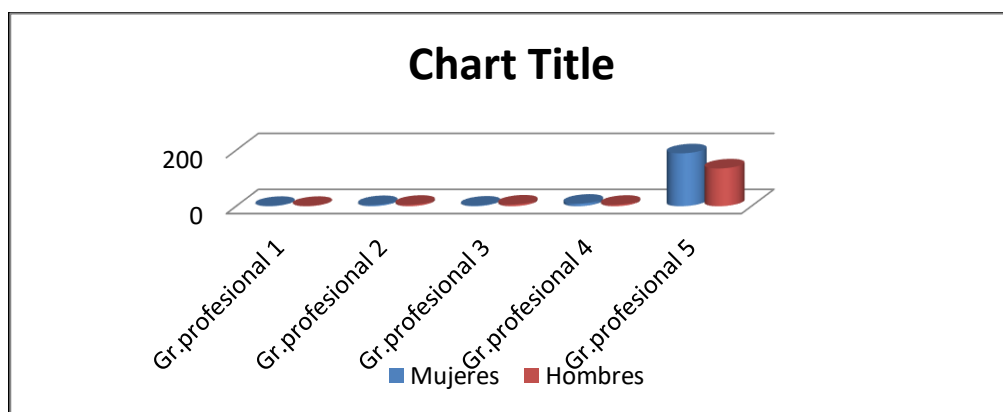
En relación con la formación, son aproximadamente iguales el número de hombres y mujeres que reciben formación de carácter general, cursos de informática, idiomas, calidad, etc., no siendo igual para el caso de las materias más técnicas y específicas, donde éstas son recibidas principalmente por mujeres, ya que son parte mayoritaria del volumen de personal de la entidad.

Uno de los cursos que recibe toda la plantilla, y que se realiza una vez al año, con una hora de duración y que se imparte en horario laboral, es sobre prevención de riesgos laborales.

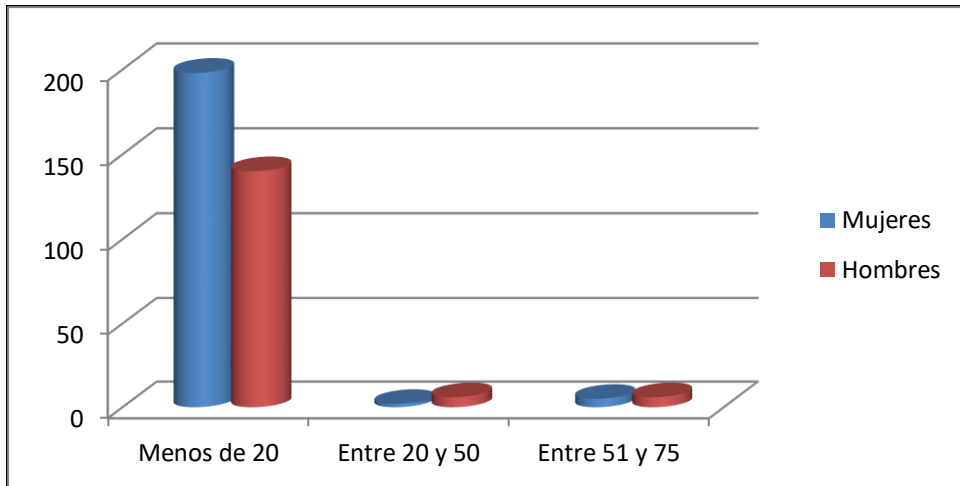
La formación continua del personal se lleva a cabo a través del plan de formación que desarrolla la empresa a principio de cada campaña dentro de sistema de la calidad y seguridad alimentaria. Para elaborar el plan de formación se reúne el departamento de calidad con los responsables de cada departamento. En dicha reunión se proponen los cursos que serían convenientes realizar para completar la formación de los/as empleados/as, teniendo en cuenta las sugerencias de los trabajadores/as. El plan se va ejecutando a lo largo de la campaña y podrán ir incorporarse cursos, conforme a las necesidades de la empresa.

La formación se ha realizado en todos los casos en horario de trabajo, favoreciendo así la participación de los empleados.

La Formación sobre Igualdad se ha realizado ya a algunos Jefes de Departamento, durante las dos campañas anteriores. Actualmente se están preparando nuevos cursos sobre Igualdad que se irán impartiendo en los próximos meses a otros departamentos de la Empresa, dirigidos principalmente a Directivos y Mandos intermedios, incluyendo después a otros trabajadores.



Participación en formación según nivel profesional.



Participación según horas anuales de formación.

E. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

Las promociones dentro de la organización en los últimos años podemos decir que se han producido más en el departamento administrativo, y menos entre el personal no cualificado, pero similar en hombres y mujeres. Se ha mantenido constante en estos periodos. Los tipos promocionales fueron, en el caso de las mujeres, de envasadora a personal administrativo o especialista, de ayudante de técnico agrícola a técnico agrícola en el área de calidad, de ayudante de comercial a responsable del departamento comercial de auxiliar administrativos a oficial Administrativos y de administrativo a técnico de recursos humanos. En cuanto a los hombres, las promociones fueron de auxiliar administrativo a oficial administrativo, de especialista carretillero a jefe de línea de manipulado y de mozo-peón a especialista carretillero.

Debido a la no existencia de norma interna de promoción, hasta la campaña anterior, se han utilizado diferentes criterios como interés y participación en formación, evaluación del desempeño y funcionamiento en los equipos de trabajo. Se utilizan por parte de la organización criterios basados en el cumplimiento de las características del puesto de trabajo.

Todo trabajador, sin distinción entre hombre y mujer, tiene la posibilidad de promocionar en la empresa, y todos son informados de los distintos puestos que se ofertan en departamentos distintos al suyo, con el fin de facilitar el desarrollo profesional de todo el personal que quiere ascender en su puesto de trabajo.

Ninguna de las promociones de la empresa fue vinculada a la movilidad geográfica.

F. POLÍTICA RETRIBUTIVA.

El salario medio es igual para un sexo que para otro en el mismo puesto de trabajo, no detectándose ninguna discriminación salarial según sexo.

Los complementos salariales son estrictamente los que vienen regulados por convenio, y a igual categoría profesional, se aplican tanto a mujeres como a hombres, los mismos complementos salariales.

Este análisis de retribuciones muestra que el proceso es absolutamente transparente y libre de discriminaciones. Al personal se le aplican las tablas salariales, que establece el Convenio según su puesto de trabajo, sin pluses o complementos basados en diferencias de género.

Debemos de indicar que la forma de remuneración en la empresa atiende a diferentes actividades en los distintos centros de trabajo, donde según la actividad se le aplica un Convenio u otro.

En los centros de subasta, los mozos o personal de carga y descarga, reciben una remuneración siempre por encima de lo que aplica el Convenio de Dependencia Mercantil, y que va en función del total de kilos que entran en el almacén en el mes en curso. Este puesto es ocupado exclusivamente por hombres y el personal que ocupa esos puestos llevan desde que se fundó la empresa, habiéndose incorporado nuevo personal, pero sigue estando formado por hombres.

Desde Junio del año 2018 fue publicado el nuevo Convenio de Dependencia Mercantil, con la consiguiente subida en sus diferentes categorías, que se ha aplicado a todo el personal sin distinción de género.

A sí mismo, el incremento del Salario Mínimo que se produjo en Enero de 2019, se ha aplicado a todo trabajador, sin distinción de género alguno, que estuviera por debajo de dicho importe. El 2020 se ha vuelto a incrementar el Salario Mínimo y se aplicará la subida desde Enero de 2020.

En los centros de manipulado, que su remuneración va en función de las horas trabajadas, se establece un salario en función de la categoría del trabajador y de su puesto de trabajo, sin distinción alguna, aunque este puesto es mayoritariamente de la mujer.

Desde la Campaña 2015/16, se publicó un nuevo Convenio de Manipulado y envasado de Frutas y Hortalizas en Almería, que se sigue aplicando actualmente.

Es en Enero de 2019, y como consecuencia de la subida del Salario Mínimo Interprofesional, cuando se equipara el sueldo de las envasadoras y los mozos del manipulado. Y desde entonces esta empresa retribuye a los trabajadores de ambas categorías con el mismo importe por hora trabajada.

En el caso de los mozos del manipulado, al igual que en la subasta, por realizar estos trabajos de carga y descarga de kilos, se les incrementa su retribución con un porcentaje en función de los kilos que cargan, como parte de la política de retribución de la empresa.

Las demás categorías, se realizan tanto por hombres como por mujeres, como es el caso de los jefes de línea y ayudante de jefes de línea, así como Especialistas, tanto mujeres como hombres, donde no hay distinción en los salarios, percibiendo en cada categoría lo que establece el convenio de Manipulado

El salario del personal de Administración, Jefes de Departamento y la Dirección de la empresa, está establecido por categorías, así como por antigüedad y por puestos de responsabilidad, también se ha tenido en cuenta otras características como el conocimiento de idiomas y la experiencia.

Aportamos a este apartado de política Retributiva el Registro Medio de retribuciones por categoría durante el pasado año 2019 en nuestra Empresa, en el Regimen General.

Registro medio de retribuciones por categorías

Periodo: Desde 01-2019 hasta 12-2019

Empresa: 00001 - HORTOF. COSTA DE ALMERIA,S.L.

(B04257028)

Convenio: 0430 - DEPENDENCIA MERCANTIL

Resumen por categorías

Categoría	Total Salarial		Trabajadores		Valor Medio Salarial		Valor Medio Días Trabajados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ADMINISTRATIVO (0430030020)	15.945,86	0,00	1	0	15.945,86	0,00	309,00	0,00
AUX. ADVO. BASCULAS (0430030016)	178.283,62	34.343,02	17	5	10.487,27	6.868,60	227,24	161,60
AUX. ADVO.VENDEDOR (0430030017)	192.256,05	0,00	11	0	17.477,82	0,00	355,55	0,00
AUX. COMPRAS (0430020016)	168.507,41	0,00	7	0	24.072,49	0,00	322,27	0,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (0430030012)	38.115,10	160.635,81	4	17	9.528,78	9.449,17	218,25	216,94
AYUDANTE COMERCIAL (0430020029)	134.502,67	0,00	8	0	16.812,83	0,00	275,59	0,00
AYUDANTE DE INFORMATICA (0430030021)	14.873,76	0,00	1	0	14.873,76	0,00	365,00	0,00
AYUDANTE TECNICO AGRICOLA (0430010005)	6.251,00	0,00	1	0	6.251,00	0,00	107,00	0,00
CAPATAZ-ENCARGADO ALMACEN (0430040015)	108.825,48	0,00	5	0	21.765,10	0,00	344,40	0,00
COMERCIAL (0430020028)	131.150,76	30.926,01	4	2	32.787,69	15.463,01	304,25	217,50
CONTABLE (0430030005)	24.096,09	24.693,60	1	1	24.096,09	24.693,60	365,00	365,00
CORREDOR DE PLAZA (0430020019)	147.989,65	0,00	6	0	24.664,94	0,00	365,00	0,00
DIRECTOR (0430030001)	58.296,00	0,00	1	0	58.296,00	0,00	365,00	0,00
DIRECTOR COMERCIAL (0430020027)	52.135,20	42.805,71	1	2	52.135,20	21.402,86	365,00	188,50
DIRECTOR-GERENTE (0430020001)	114.639,72	0,00	2	0	57.319,86	0,00	365,00	0,00
EMPAQUETADORA (0430040021)	0,00	15.662,24	0	4	0,00	3.915,56	0,00	94,00
ESPECIALISTAS (0430020030)	55.650,71	32.565,23	3	5	18.550,24	6.513,05	365,00	119,80
GRADUADO SOCIAL (0430010101)	0,00	25.314,10	0	1	0,00	25.314,10	0,00	365,00

INFORMATICO (0430030010)	25.164,72	0,00	1	0	25.164,72	0,00	365,00	0,00
JEFE DE ALMACEN (0430020009)	64.692,14	0,00	2	0	32.346,07	0,00	365,00	0,00
JEFE DE DIVISION (0430020002)	98.038,18	34.198,56	2	1	49.019,09	34.198,56	364,00	365,00
JEFE DE VENTAS (0430020005)	52.215,24	0,00	1	0	52.215,24	0,00	365,00	0,00
MOZO (0430040020)	1.550.810,18	1.896,77	142	1	10.921,20	1.896,77	154,98	48,00
MOZO ESPECIALIZADO (0430040016)	42.127,76	0,00	3	0	14.042,59	0,00	223,00	0,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO (0430030009)	137.752,53	21.433,44	7	1	19.678,93	21.433,44	334,00	365,00
PERSONAL DE LIMPIEZA (0430040025)	0,00	14.281,30	0	2	0,00	7.140,65	0,00	152,00
SALIDAS-EXPEDICIONES (0430040030)	52.289,63	14.407,84	3	1	17.429,88	14.407,84	331,33	365,00
SUPER. C. CALIDAD (0430020026)	0,00	27.059,60	0	1	0,00	27.059,60	0,00	365,00
TECNICO DE MAQUINAS Y ELECTRODOMESTICOS (0430040012)	54.008,69	0,00	3	0	18.002,90	0,00	243,33	0,00
TELEFONISTA (0430040019)	0,00	21.085,29	0	2	0,00	10.542,65	0,00	278,50
TITULADO GRADO MEDIO (0430010002)	14.600,96	29.346,19	3	2	4.866,99	14.673,10	101,67	287,50
TITULADO GRADO SUPERIOR (0430010001)	95.945,70	34.405,18	4	2	23.986,43	17.202,59	365,00	229,38
VENDEDOR (0430020013)	52.469,58	0,00	3	0	17.489,86	0,00	345,00	0,00
VIGILANTE (0430050003)	131.794,42	0,00	13	0	10.138,03	0,00	206,54	0,00
	3.813.428,81	565.059,89	260	50				
Valor Medio Salarial Hombres:						0,00		216,73
Valor Medio Salarial Mujeres:						0,00		208,31

Empresa: 00040 - HORTOF. COSTA DE ALMERIA,S.L.
(B04257028)
Convenio: 0430 - DEPENDENCIA MERCANTIL

Resumen por categorías

Categoría	Total Salarial		Trabajadores		Valor Medio Salarial		Valor Medio Días Trabajados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (0430030012)	0,00	46.395,64	0	8	0,00	5.799,46	0,00	135,91
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE 1ª (0430040022)	29.514,55	0,00	2	0	14.757,28	0,00	365,00	0,00
JEFE DE ALMACEN (0430020009)	44.987,96	0,00	1	0	44.987,96	0,00	365,00	0,00
MOZO (0430040020)	27.397,96	0,00	3	0	9.132,65	0,00	243,33	0,00
TITULADO GRADO MEDIO (0430010002)	38.161,32	33.375,55	2	3	19.080,66	11.125,18	222,00	186,17
TITULADO GRADO SUPERIOR (0430010001)	37.540,69	52.215,24	3	1	12.513,56	52.215,24	176,00	365,00
	177.602,48	131.986,43	11	12				
Valor Medio Salarial Hombres:						0,00		254,27
Valor Medio Salarial Mujeres:						0,00		167,56

G. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.-

- Gestión de la Conciliación.

Todos los trabajadores/as disfrutan en materia de conciliación de la vida profesional y familiar de los permisos recogidos en los diferentes Convenios Colectivos que les afectan. La empresa se encarga de facilitar información mediante el conocimiento de los distintos Convenios y, de facilitar la documentación necesaria para disfrutar de los permisos. El departamento de Recursos Humanos asesora a los trabajadores de los diferentes permisos que pueden solicitar y les ayuda a cumplimentar las diferentes solicitudes a las que puedan tener acceso.

Las responsabilidades familiares no suponen de ninguna manera un obstáculo para desarrollar puestos de responsabilidad en la organización.

Las medidas para facilitar la conciliación profesional y familiar son medidas de flexibilidad en el tiempo y/o lugar de trabajo, demandas realizadas de manera individual, y estudiadas de igual forma.

La jornada de trabajo para el personal de manipulado es en jornada partida y es por horas, con los descansos que establece el convenio. En ocasiones, según la producción, los diferentes grupos de trabajo establecido trabajan por turnos que se deciden unos días antes, con el fin de conciliar la vida laboral con la familiar.

El número de Excedencias Voluntarias, ha aumentado en las dos últimas campañas y hay concedidas por parte de la empresa actualmente, 27 excedencias voluntarias, 3 por cuidado de hijos y 5 por cuidados de familiares, todas ellas mujeres.

Han solicitado al comienzo de esta campaña 19/20, antes del 30 de Septiembre como establece el Convenio del Manipulado, 21 mujeres reducción de jornada por cuidado de hijos.

En Administración, la jornada para la mayoría, es partida, de mañana y tarde, debido a que la actividad de la empresa, es el comercio, y requiere un horario laboral para atender la demanda de los clientes. Hay trabajadores que por circunstancias familiares, han solicitado reducciones de jornada, que se han estudiado y se han aceptado, tanto de hombre, como de mujeres, que son las más solicitadas. También hay 2 hombres y 2 mujeres que han solicitado Excedencia Voluntaria.

Uso de Medidas.

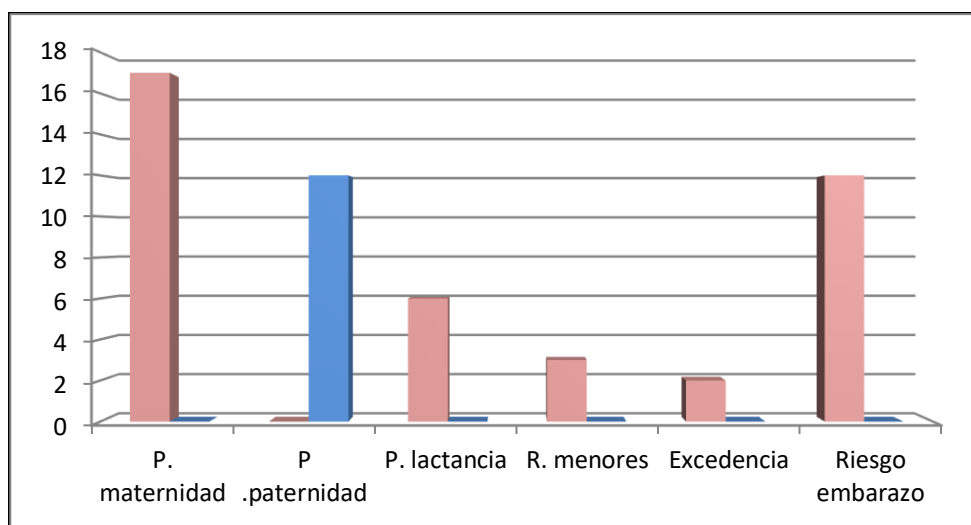
En los datos analizados se concluye que la implicación en la vida familiar de las trabajadoras es mayor que las de los trabajadores, ya que aquellas se acogen en mayor porcentaje a las citadas situaciones.

Actualmente el 100% de las mujeres disfrutan del permiso de maternidad, igual que los hombres que en las últimas campañas todas las paternidades han sido disfrutadas. Este último año han sido 14 mujeres las que han disfrutado de la baja por maternidad y del periodo de lactancia correspondiente bien reduciendo la jornada y en dos casos sumándolo a la baja por maternidad. 12 mujeres que se acogieron a la flexibilidad horaria, y 14 que se acogieron a reducción de jornada por cuidado de

menores. En el caso de mujeres embarazadas has solicitado el Subsidio de Riesgo por Embarazo en el manipulado por los riegos que suponen para la salud de la mujer y el feto este tipo de trabajo, y todas han disfrutado de ese periodo hasta el momento del parto.

Todos los hombres que han solicitado la Baja por Paternidad se le ha concedido, han sido 8 paternidades las que se han solicitado.

Utilización de medidas de conciliación según sexo.



En el caso de excedencias por cuidado de hijos /as menores, en la actual campaña se encuentran 3 mujeres y en excedencias voluntarias 29 mujeres, que las solicitaron y se aceptaron las solicitudes. En el caso de los hombres se han solicitado dos excedencias voluntarias que se han aceptado.

Los hombres sólo utilizaron de las medidas de conciliación, el permiso de paternidad, en la totalidad de los casos.

Medidas de Conciliación.

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las medidas que se encuentran en su articulado haciendo referencia a los Convenios Colectivos de aplicación en esta empresa.

Todos los permisos Retribuidos solicitados, han sido concedidos y previa justificación correspondiente han sido abonados al trabajador según describen los distintos convenios que enumeramos a continuación:

CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERIA

Artículo 10º - Licencias y permisos.

a).- Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo por motivos que a continuación se señalan y con el derecho a remuneración durante los tiempos de ausencia:

- 16 días naturales en caso de matrimonio. Dispondrán del mismo derecho las personas que decidan formalizar su unión de hecho mediante su inscripción en el Registro Oficial correspondiente.

- 4 días naturales, más otros dos en caso de desplazamiento, por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

- 3 días naturales, más otros dos en caso de desplazamiento, por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de los padres, hijos, hermano o cónyuge, o afines en igual grado.

- 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, exceptuando los parientes designados en el apartado anterior. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- 2 días por traslado de domicilio.

- 1 día por matrimonio de un familiar en primer grado de consanguinidad.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o judicial.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor 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 y 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 dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c).- Los trabajadores con hijos menores de 12 años podrán cambiar el turno que les corresponde con algún compañero o compañera, exigiéndose solamente la conformidad de ambos y que tengan la misma categoría y similar puesto de trabajo. Se concederá de inmediato, salvo en aquellos casos menos urgentes, en que la empresa dispondrá de 48 horas para concederlos.

d).- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla diez meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán utilizar al principio o final de la jornada de trabajo. La duración del permiso será de dos horas, en caso de residir fuera del municipio.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, 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 el acuerdo a que llegue con el empresario.

e).- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

Formación Profesional y Cultural.

1.- El trabajador tendrá derecho:

- a - Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b - A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- c - Respecto a los permisos individuales para el desarrollo de acciones formativas, se estará a lo dispuesto en la Resolución por la que se apruebe la convocatoria correspondiente.

2.- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Licencias no retribuidas:

- Los trabajadores podrán solicitar permisos especiales no remunerados para ausentarse del trabajo por motivos personales. Su duración no será inferior a 15 días, ni superior a 3 meses, y se concederá siempre que no se encuentre en la misma situación el 10% de cada categoría profesional, excepto en aquellas en que debido al escaso personal que integre la categoría de que se trate, resulte imposible a la empresa conceder este permiso sin sufrir un gran perjuicio en la organización del trabajo.
- Los trabajadores dispondrán de 3 días de asuntos propios no remunerados al año. Su disfrute estará condicionado a su previa concesión por la empresa, siempre que no lo hayan solicitado para los mismos días un 5 por ciento de los trabajadores de su categoría profesional, en cuyo caso podrá ser denegado. También podrá ser denegado si su disfrute coincide con vísperas de festivo, ó si concurriesen circunstancias excepcionales. Deberá solicitarse al menos con 72 horas de antelación. Tampoco podrán disfrutarse acumuladamente.
- Los trabajadores mayores de 60 años podrán optar a una reducción de su jornada laboral entre un octavo de su duración y hasta un máximo de media jornada con la disminución proporcional no retribuida.

- Las empresas y los trabajadores deberán negociar la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar el mismo con la celebración de costumbres religiosas señaladas, de todos los cultos.

- CONVENIO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO 2016-2018.

Artículo 24. Licencias.

Retribuidas: El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

- a. Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b. Durante cuatro días, que deberán ampliarse en un día más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km, otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 km, en los casos de nacimiento de hijo, adopción, hospitalización, o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes, hasta tercer grado directo en consanguinidad. Para otros grados de parentesco, se aplicará el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (actualmente de 2 días).
- c. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.
- e. Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, se otorgará un día de licencia, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.
- f. Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica siempre que se justifique debidamente.
- g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho, dentro del año natural, a un día laborable, que se disfrutará previo acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente, en período vacacional (Navidad y Semana Santa), teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

No retribuidas: Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el punto b) del mismo, el trabajador tendrá, además, derecho a una licencia de tres días, sin remuneración, que deberá ampliarse hasta cuatro días, así mismo, sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el trabajador al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE DEPENDENCIA MERCANTIL

Artículo 13.- Inasistencia retribuida.

El personal del presente Convenio, tendrá derecho a licencia, con sueldo, en cualquiera de los casos siguientes:

- a. Matrimonio del trabajador, quince días. También dispondrán de 15 días naturales, por una sola vez, los trabajadores que opten por formalizar su unión de hecho mediante su inscripción en el Registro Oficial correspondiente.
- b. Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, incluyendo entre ellos aquellos que consistan en la adquisición de bienes o servicios para los que sea inexcusable la asistencia personal del trabajador, hasta seis días. En este supuesto se incluye la necesidad de atender a los hijos menores de tres años, en caso de enfermedad de estos, siempre que se aporte justificación extendida por el facultativo que le atienda.
- c. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando con tales motivos el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el permiso será de cinco días. En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la licencia será de dos y cuatro días, respectivamente.
Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando, con tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.
- d. Nacimiento de hijo, seis días naturales. En los supuestos de parto múltiple, el permiso se incrementará en dos días más por el segundo hijo y sucesivos.
- e. Fallecimiento de parientes de tercer grado, un día.
- f. Traslado del domicilio habitual, un día.
- g. De conformidad con el art.23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años.

Al respecto, se observarán las siguientes normas:

- 1º. En los casos a que se refiere el apartado b se otorgará la licencia demostrada la indudable necesidad, sin perjuicio de lo expuesto anteriormente.

2º. La concesión de las licencias corresponde al empresario o a la persona en quien delegue en el caso a que se refiere el apartado a y al jefe inmediato del solicitante, si lo hubiere, en los demás apartados. En los supuestos recogidos en los apartados b y f antes indicados, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas, salvo en los supuestos de adquisición de bienes o servicios previstos en el apartado b, en cuyo caso el trabajador lo pondrá en conocimiento de la empresa, con al menos tres días de antelación respecto de la fecha prevista, pudiendo la dirección de la misma variar ésta, atendiendo a las necesidades del proceso productivo, aplazando su disfrute hasta un máximo de tres días. En el caso de matrimonio del trabajador la resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la solicitud. En todos los casos, incluidos las prórrogas, se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

3º. No se descontarán a ningún efecto las licencias reguladas en el presente artículo.

H. SALUD LABORAL.

- Aspectos generales de la Gestión de la Salud Laboral.-

Pese al interés de la organización por la igualdad, como objetivo de la salud laboral y prevención de riesgos laborales y, existiendo un acondicionamiento de los centros de trabajo para su uso por equipos mixtos.

Los distintos centros de trabajo de subastas y manipulado disponen en sus instalaciones de comedores y áreas de descanso que están debidamente equipadas con agua corriente, taquillas, frigoríficos y aparatos de microondas.

El objetivo es facilitar las instalaciones necesarias a aquellas personas que trabajan a jornada partida para que puedan comer en su centro de trabajo. Evitar desplazamientos hasta el domicilio con la consiguiente pérdida de tiempo. Contribuir a la política de disminución de accidentes “in itinere”.

La Empresa cuenta, desde hace muchos años, con Asistencia médica en las instalaciones, dentro del horario laboral. El objetivo es velar por la salud de los trabajadores/as y prestar una asistencia médica personalizada, rápida y eficaz, facilitando así la conciliación entre la vida personal y laboral, ya que el Servicio Médico está ubicado en las instalaciones de la empresa y se evitan por tanto los desplazamientos. Los trabajadores/as pueden acudir al Servicio Médico siempre que lo necesiten.

En materia de Igualdad, en la actual campaña se está dotando de cursos de formación en materia de Igualdad al responsable del Comité de Igualdad y de Salud y seguridad laboral de la organización. El Director Financiero y la persona Responsable del Departamento de Recursos Humanos también ha recibido formación en materia de Igualdad, avanzando así en este tema del que se carecía en años atrás de formación por parte de la Empresa.

- Protección de la Maternidad y periodo de Lactancia.

En este apartado está reflejado el resultado del estudio de cada puesto de trabajo en relación al riesgo para el embarazo, catalogándose las actividades y puestos con riesgos específicos para embarazadas y personas en periodo de lactancia.

En el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la organización se contemplan las medidas específicas para proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o durante el periodo de lactancia.

A las trabajadoras en situación de riesgo se les informa y forma de los riesgos derivados en el desempeño de su puesto, así como al inicio de la actividad, se les realiza a todas las trabajadoras la formación e información de los riesgos derivados de su actividad por puestos de trabajo.

Si la evaluación de riesgos revela una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia y no existiera un puesto compatible con su estado, la trabajadora deberá acogerse a la licencia de Riesgo por embarazo. Se ha reducido por parte de la Mutua el número de semanas para solicitar el riesgo por embarazo en el puesto de envasadora de 22 semanas, ante las 26 semanas que se consideraban en anteriores campañas, después de un estudio realizado en el puesto de trabajo y han sido 8 Riesgos por Embarazo los producidos en la campaña 18/19.

En esta situación, la trabajadora recibe el 100% de su salario, sigue cotizando y tiene reserva de su puesto de trabajo.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Como se refleja en los Convenios Colectivos por los que se rigen las actividades de la empresa el acoso sexual o acoso por razón de sexo está tipificado como falta muy grave pudiendo acarrear el despido disciplinario.

No se ha producido ningún caso de acoso de este tipo en nuestra empresa. Se dispone desde 2010 de un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo.

- Violencia de género.

El compromiso de la organización con las víctimas de violencia de género queda manifiesto por su intervención en diversos actos públicos y la participación en programas de contratación de mujeres víctimas de violencia de género (Organización Cruz Roja Española).

Pese a ello, no se ha visto previamente la necesidad de articular un protocolo de actuación en casos de mujeres víctimas de violencia de género. Se tratará de trabajar en su elaboración y se dará a conocer a la plantilla de Hortofrutícola Costa de Almería S.L.

I. DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA.

Actualmente en la totalidad de la plantilla existe una diversidad multiétnica muy marcada. Tenemos trabajadoras/es realizando actividades laborales de unos veinte países de procedencia y presentes en la mayoría de grupos profesionales dentro del organigrama de la empresa.

La no discriminación por origen o etnia ha estado siempre presente en el día a día de nuestra actividad, donde la convivencia e integración es un hecho constatable.

Roquetas de Mar, a 25 de Noviembre de 2019.

Firma del diagnóstico.

D. Juan Enrique Vargas Maldonado.

Presidente de Hortofrutícola Costa de Almería SL.

Se declara que todos los datos aportados y analizados, se corresponden con la imagen real de la organización.

ANEXO III

MODELO DEL PLAN DE IGUALDAD

2. OBJETIVOS DEL PLAN.

El objetivo de este plan es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de nuestra empresa. Para esto el Plan contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la empresa y las representaciones de los trabajadores firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación. Los objetivos principales planteados en el Plan de Igualdad son los siguientes:

1. Dar cumplimiento a la Ley y al compromiso que la organización ha declarado anteriormente.

2. Concretar en medidas detalladas los valores de la compañía en favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.

3. Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras de la compañía.

4. Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa, elaborando e implantando un Protocolo preventivo en materia de acoso laboral.

5. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

6. Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.

7. Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.

8. Realizar estudios sobre retribuciones y bandas salariales orientadas a mejorar la igualdad retributiva y condiciones de trabajo.

9. Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.

10. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.

11. Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

12. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.

13. Revisar los textos vigentes para su adecuación a un lenguaje no sexista.

3. AMBITOS DE APLICACIÓN.

El ámbito de aplicación alcanza a toda la plantilla de la empresa Hortofrutícola Costa de Almería S.L., que, en relación a la normativa vigente de planes de igualdad en las empresas, decide su puesta en marcha para la actualización de las actuaciones de la empresa en relación a dicha normativa y la revisión y actualización del conjunto de medidas a adoptar para lograr un buen funcionamiento en la empresa.

MODELO DE INFORME DE DIAGNOSTICO. CONJUNTO DE MEDIDAS.

Análisis de la Situación del Empleo, Política Retributiva, Cualificación, Promoción y Formación.

Las áreas donde se deben de introducir mejoras son:

- EMPLEO.

En Hortofrutícola Costa de Almería se apuesta por la contratación indefinida. La empresa quiere facilitar el equilibrio entre la vida personal y laboral a través de la estabilidad en el puesto de trabajo, ofreciendo seguridad laboral para facilitar la toma de decisiones personales.

Actualmente, y durante las dos campañas anteriores, se ha conseguido aumentar el empleo estable entre el colectivo de las mujeres en la empresa. Se ha incrementado el número de personal fijo o Fijo Discontinuo a un 77% del total de la plantilla de mujeres de la empresa, quedando el resto de mujeres con contratos eventuales.

Se ha superado el porcentaje de personal indefinido con respecto a los hombres.

OBJETIVOS:

- En el año 2015, uno de los objetivos era llegar hasta el 75% de la plantilla de mujeres con contrato indefinido, y en la campaña 2018/19, hemos conseguido un porcentaje de 77% de mujeres Fijas o Fijas Discontinuas.

Actualmente en el manipulado están muy igualados el número de trabajadores Fijos Discontinuos entre hombre y mujeres.

- El resto de la plantilla eventual de mujeres, se mantendrá por los casos de contrataciones estacionales de las campañas de verano y con el fin de dar oportunidad a la gran demanda de empleo que existe en la actualidad. La Empresa, por las características de este sector no puede prever el número de trabajadores que puede necesitar cada campaña.

- Incidir en que las condiciones laborales para los diferentes puestos de trabajo dentro de la organización sean los mismos para mujer y para hombre, aunque actualmente es así, y se intentará mantener y mejorar.

ACCIONES:

- Convertir en indefinidos aquellos contratos eventuales de trabajadoras, que según indica el convenio del manipulado, son indefinidas en el momento de llevar dos campañas consecutivas en la empresa y por orden de antigüedad, como se ha estado llevando a cabo estos dos últimos años.

- El departamento de Recursos Humanos, será el encargado de llevar esta acción a largo plazo en un periodo de dos campañas naturales.

- POLITICA RETRIBUTIVA.-

En estos dos últimos años se ha logrado un equilibrio en el salario de hombres y mujeres en la misma igualdad de condiciones de puesto de trabajo y con las mismas categorías, estableciendo su salario según establece el convenio y en algunos puestos llegando a estar por encima del convenio.

Esto ocurre en los puestos del manipulado y de subastas, pero es, en los puestos de Administración, Técnicos y algunos mandos intermedios donde se ha detectado una diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Esta diferencia salarial se ha tratado en la Comisión del Comité de Igualdad, junto con el departamento de Recursos Humanos y han destacado algunos motivos de que exista esta desigualdad y que son un obstáculo para no cumplir con ese objetivo :

- La madurez de la estructura de la plantilla.
- La crisis económica que ha dificultado estos últimos años ha dificultado la puesta en práctica de políticas salariales tendentes a eliminar la diferencia salarial de género.

- La estructura heredada del pasado, donde la participación de las mujeres era menor, así como el número de mujeres que accedía a los puestos con alta cualificación era menor.

Pese a esos obstáculos existentes, se han aprobado por la Comisión de Igualdad una serie de medidas con el fin de corregir esas diferencias:

OBJETIVOS:

- Sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos (con independencia de las personas que ocupan los puestos).
- Establecer una política salarial clara, equitativa y transparente.
- Ayudar a reducir las diferencias salariales, si las hubiera entre mujeres y hombres, promoviendo el acceso a puestos de dirección.

ACCIONES:

- Revisión de la valoración de las categorías laborales equiparando salarios a puestos que aporten igual valor.
- Acordar con el Departamento de Recursos Humanos la definición de los conceptos salariales diferentes al salario base para evitar asignaciones discrecionales que puedan generar diferencia salarial de género, si se detecta que se estén asignando en mayor medida a puestos ocupados por hombres.
- Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa. Revisaremos nuestra estructura salarial, analizaremos distintos periodos.
- Fijar los complementos salariales con criterios claros y objetivos.
- Estableceremos una regularización coordinada entre jornada y salario.
- Estas acciones se comenzaron a llevar a cabo en la campaña 2015/2016.
- Disponer de un registro actualizado de las retribuciones de la plantilla.

El departamento de Recursos Humanos junto con la Dirección de la Empresa llevan a cabo estas acciones.

ACCESO Y PROMOCION AL EMPLEO.-

OBJETIVO:

- Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización.
- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional a nuestra empresa.
- Eliminar las discriminaciones directas e indirectas.
- Impulsar una participación igualitaria en los distintos puestos de trabajo.
- Aplicar una serie de medidas que permitan la conciliación familiar para todos.

ACCIONES:

- Mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y adecuación persona-puesto.
- Se valorarán las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato, con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.
- En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:
 - ✓ Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 - ✓ Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.
- Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo.

- Se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, empleando imágenes no estereotipadas y no utilizando lenguaje sexista.

- Se utilizará un lenguaje no sexista para las ofertas de empleo que requiera la organización.
- Se evitará el sesgo de género para el acceso a la oferta de ciertos puestos de trabajo, primando a igualdad de condiciones el sexo minoritario en el puesto.

- Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección (interna y externa), difundiendo las ofertas de empleo para que lleguen tanto a mujeres como a hombres.

- Introducción de la perspectiva de género en la selección de personal.

- La formación dirigida a mujeres para el acceso a puestos de mayor nivel técnico y directivo, y de responsabilidad en igualdad con los hombres.

Para llevar a efecto estas medidas se establecen unos Planes de Acción establecidos por la Comisión de Igualdad :

- Política transparente de selección de personal.

La Dirección de Personal se encargará de garantizar que todos los puestos de selección sean transparentes y que durante los cuales se ofrezca toda la información disponible sobre el puesto. Esto será así , tanto para el personal nuevo o para el caso de promociones internas o cambios de puesto a nivel interno.

El objetivo es que las personas que opten a un puesto de trabajo tengan a su disposición toda la información para tomar una decisión correcta. Esta política será establecida por la Dirección de Personal, que la traslada a las personas responsables de los procesos de selección (mandos, jefes/as de personal y técnicos/as de selección).

Esta medida entró en vigor desde la campaña 2015/16.

- Política de Promoción interna y carrera profesional con perspectivas de género.

Facilitar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad y promover la igualdad de género.

El objetivo es garantizar el criterio de profesionalidad, la igualdad de oportunidades y la presencia de mujeres o el género menos representado en todas las fases del proceso.

Para su funcionamiento, en primer lugar, intentar cubrir las plazas con promoción interna, y solo recurrir al exterior si el puesto queda vacante por no disponer de profesionales con el perfil deseado.

Esta medida se está desarrollando desde hace la campaña 2015/16 y seguirá funcionando en las próximas y revisando su evolución por el Comité de Igualdad.

- Medidas que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.

Establecer una serie de medidas que faciliten la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad, nivel en que en la actualidad se encuentran menos representadas:

- Desarrollar un inventario de mujeres con potencial de carrera profesional y posibilidad de promoción.
- Sensibilizar a las trabajadoras sobre la necesidad de promocionar e invitarlas a presentarse a las vacantes.
- Garantizar la presencia de mujeres con el perfil profesional exigible en todos los procesos de selección.
- Identificar los “ obstáculos “ que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

Para el funcionamiento de estas medidas el Departamento de Personal elaborará varios documentos con pautas a seguir en cuanto a la Promoción Interna, la Carrera Profesional y el acceso de mujeres Puestos de Responsabilidad, que debe de ser la pauta a seguir por todos los mandos.

- Oportunidades de crecimiento profesional con independencia del género.

Los trabajadores y trabajadoras pueden acceder a nuevas responsabilidades y a mejoras o cambios profesionales comprendidos, dentro de una misma categoría, en una categoría superior o en categorías similares, sin que para ello se tenga en cuenta cuestiones de género.

Todo ello con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Esta medida debe de integrarse en la Empresa como cultura de Empresa.

FORMACION

OBJETIVOS.-

-Ofrecer programas de formación para todos los trabajadores y trabajadoras sin primar la categoría profesional, ni la perspectiva de género a la hora de dar las mismas oportunidades para recibir dicha formación.

- Asegurar la igualdad de oportunidades en la formación como parte del desarrollo y crecimiento profesional, desde la perspectiva de género.

ACCIONES:

- La empresa realizará actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y, en especial, para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

- Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares o por excedencias basadas en motivos familiares.

- Promover la participación de mujeres en otros cursos relacionados con actividades masculinizadas en la empresa: carretillas motorizadas elevadoras, carretillas eléctricas, etc., garantizando en la medida de lo posible, la participación en los mismos de aquellas trabajadoras que lo soliciten.

- A partir de las necesidades, recursos y disponibilidad de cada departamento, planificar una formación lo más adaptada posible a sus líneas de trabajo.

El funcionamiento será al margen de las acciones formativas planificadas cada año, cualquier trabajador/a que quiera solicitar un tipo de formación podrá solicitarla a su responsable, quién valorará la necesidad de esa formación y determinará el canal para hacer efectiva dicha solicitud. El área de formación analizará las necesidades reales de dicha formación para la decisión de conceder o no la formación solicitada.

PLAZOS:

Se formalizará dentro del Plan de Formación anual, y se dedicará, como se ha realizado este año anterior, al menos un apartado para la formación en temas de Igualdad, garantías frente al acoso sexual y por razón de sexo, las medidas frente a la violencia de género contra las mujeres y el fomento de su independencia económica.

Se informará a la Comisión de las acciones formativas desarrolladas.

Medidas de conciliación.

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las medidas que se encuentran en su articulado haciendo referencia a los Convenios Colectivos de aplicación en esta empresa.

Debemos de consensuar una serie de medidas, además de las aplicadas en los Convenios Colectivos, para permitir la conciliación familiar, para toda la plantilla.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Los firmantes del presente plan, acuerdan en constituirse en comisión de seguimiento, que se encargara de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

La Comisión de Seguimiento se reunirá como mínimo con carácter trimestral, y siempre que lo requieran las partes con justificación.

La duración del presente plan de igualdad de Hortofrutícola Costa de Almería S.L, tiene una vigencia de 5 años desde la fecha de su firma, prorrogándose tácitamente por periodos anuales naturales, salvo que se produjere denuncia, con al menos 1 mes de antelación, por la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión.

Como muestra de conformidad con lo que antecede, firman el presente documento en Roquetas de Mar, a 25 de Noviembre de 2019.

Dirección de la empresa:

-M^a Carmen Palenzuela Román

-Enrique E. Vargas Garbín

- Inmaculada Reyes Cano

- Inmaculada Garcia Hernandez

Representación de los trabajadores:

- Alberto López Del Rey

-Francisco Murcia Rodriguez

-Francisca Barranco Fornieles

-Juan Manuel López Rodriguez

Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Hortofrutícola Costa de Almería S.L.

CAPÍTULO I.

Preámbulo.

Artículo 1.

Las partes de la Comisión de Igualdad conscientes de la importancia de la igualdad de género, al amparo del citado convenio, acuerdan la creación de una comisión de seguimiento de igualdad de oportunidades, que se regulará por el presente reglamento.

CAPÍTULO II.

Composición y periodicidad de las reuniones.

Artículo 2. Composición.

La comisión de igualdad está integrada por 8 miembros de cada una de las partes firmantes del mismo, y tiene como primer objetivo negociar el plan de igualdad de la organización. El acuerdo que se alcance será ratificado por la propia comisión.

Artículo 3. Periodicidad de las reuniones.

Las reuniones se celebrarán, al menos, trimestralmente, fijándose la fecha de una reunión para otra, y extraordinariamente a propuesta de cualquiera de las partes. La convocatoria la realizará tanto la representación social como la empresarial.

Artículo 4. Reuniones y cargos.

La comisión nombrará entre sus miembros a un presidente y a un secretario por un periodo de un año, siendo uno de ellos de la parte empresarial y el otro de la parte social, y de forma rotativa.

De los acuerdos tomados en comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representación.

Cuando se convoquen las reuniones se hará constar el orden del día y, de igual forma, se recogerá en el acta de la reunión.

CAPÍTULO III.

Competencias de la comisión.

Artículo 5.

Entre los cometidos de la comisión estarán:

- La comisión debatirá, analizará y elaborará un plan de igualdad de oportunidades con el objetivo de lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Para ello se realizará un diagnóstico de la situación de la empresa, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución.

- Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Realizar sesiones de trabajo para determinar posibles ajustes o correcciones al plan.
- Vigilará el cumplimiento de lo pactado en el plan de igualdad.
- Elaborará un informe anual de conclusiones, en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.
- Impulsará nuevas medidas o acciones de mejora.
- Informará a los representantes del personal del plan de igualdad.
- Actuará como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo establecidos.
- Velará para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Velará por que se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (art 28 del estatuto de los trabajadores).
- Se establecerán medidas para evitar acoso sexual, por razón de sexo y/o moral en el trabajo. Se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras. Se elaboraran campañas y acciones de formación y difusión de buenas prácticas.
- Se realizarán políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- Recibirá y estudiará los informes emitidos en temas relacionados con el acoso.
- Cuantas otras funciones la comisión se atribuya, orientada a la igualdad de oportunidades.

Artículo 6.

Esta comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación. Además, prestarán en el caso de solicitud de ayuda o información por cualquier parte, la mayor atención específica que se pueda ofrecer.

Artículo 7.

Se podrán crear tantas comisiones de trabajo como sean necesarias para una mayor agilización de las labores, cuya composición será paritaria en los mismos términos establecidos para la composición de la comisión, que remitirán al pleno de la comisión sus propuestas o estudios.

Artículo 8.

La comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones, tanto por parte de la empresa como por parte de los representantes de los trabajadores.

Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresa y representantes de los trabajadores, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Roquetas de Mar, a 25 de Noviembre de 2019

D. Juan Enrique Vargas Maldonado.
Presidente de Hortofrutícola Costa de Almería SL.

ANEXO V

PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO Y/O MORAL

COMPROMISO DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

HORTOFRUTICOLA COSTA DE ALMERIA SL , hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, **HORTOFRUTICOLA COSTA DE ALMERIA SL**, declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, **HORTOFRUTICOLA COSTA DE ALMERIA SL** se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso **HORTOFRUTICOLA COSTA DE ALMERIA SL** exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, **HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERIA SL**, se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, establecido ya desde Mayo de 2014.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En campañas futuras se seguirán manteniendo reuniones en los distintos centros, con el fin de seguir con la difusión de este protocolo, como se ha hecho en la campaña anterior.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso. Previstas nuevas reuniones.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma. Están distribuidos en tablón de anuncios de los centros de trabajo y se distribuyeron en las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia. Designada por el Comité de Igualdad y es la responsable de RRHH.

- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la empresa se contará con la participación y colaboración del Comité de Igualdad y del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa con sus respectivos representantes en dichos comités.

Roquetas de Mar a 25 de Noviembre de 2019

D. Juan Enrique Vargas Maldonado.
Presidente de Hortofrutícola Costa de Almería S.L.

.

D^a Inmaculada Reyes Cano.
Representante del Comité de Seguridad y Salud.

D^a. Mari Carmen Palenzuela Román.
Representante del Comité de Igualdad.

INFORME SOBRE DEFINICION DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y CLASIFICACION DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

DEFINICION DE ACOSO LABORAL.

1.- El acoso laboral, se puede definir como un *proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica ,de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.*

2.- El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, sea como consecuencia de la relación laboral.

3.- En la definición de acoso laboral podemos observar *dos formas distintas* de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

3.1.- *Conductas de Acoso*: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.

3.2.- *Proceso de Acoso*: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

DEFINICION DE ACOSO SEXUAL.

1.- Se considerará **acoso sexual** *todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado y que se dirige contra una persona por razón de su sexo y con la finalidad de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.*

2.- La imposición no deseada de requerimientos sexuales; se considera un *acto de coacción* que vulnera la voluntad de la víctima, negando el respeto a la integridad física y psíquica y convirtiendo la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad; lo que supone un grave obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el trabajo.

CLASIFICACION DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, **factores de riesgo** ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1. Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.

2. Ataques a las relaciones Sociales de la Víctima:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3. Ataques a la vida privada de la persona:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. Correo electrónico) llevado a cabo por el hostigador.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces,...de una persona.

- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos...
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual...

4. Agresiones físicas:

- Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso violencia.

5. Agresiones verbales:

- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

EXCLUSIONES

1.- No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

2.- En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el aclarar y resolver estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

IMPLANTACION DE LA CULTURA PREVENTIVA

1.- Con el fin de asegurar que todos los trabajadores de “esta empresa” y los de las empresas que comparten centro de trabajo con ella, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga.

2.- Los responsables de la empresa fomentarán y formularán una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, de ellos con los trabajadores/as a su cargo, o de los trabajadores/as entre sí.

3.- “Esta empresa” aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de esta organización y entre los diversos trabajadores/as de la misma.

Medidas Específicas en Prevención de Acoso Laboral.

La empresa y la Comisión de Igualdad manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará discriminatorio ambos casos, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

Es el objetivo del presente manifiesto el contar en nuestra empresa con un entorno laboral libre de cualquier comportamiento discriminatorio así como de respeto al principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos.

En caso de producirse cualquier caso de los antes citados la comisión de igualdad ha aprobado un protocolo de actuación consensuado y acordado por todos sus miembros para las actuaciones y procedimientos pertinentes.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O MORAL EN HORTOFRUTICOLA COSTA DE ALMERIA S.L.

El procedimiento se pondrá en marcha con la denuncia por escrito ante la Dirección de la empresa o al Comité de seguridad y salud laboral, por parte de cualquier/a trabajador/a de la empresa que considere ser o haber sido objeto de las situaciones descritas en el encabezamiento de este documento. El procedimiento se regirá en todo momento por los principios de rapidez y confidencialidad y, garantizará y protegerá la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

En dicha denuncia figurará un listado de los incidentes que el denunciante considere causante de la situación de acoso denunciada. La recepción de la denuncia dará lugar a la apertura de un Expediente Informativo, encaminado a la investigación de los hechos denunciados. Para ello se creará una Comisión Instructora, encargada de la tramitación del procedimiento.

La Comisión Instructora estará integrada por dos miembros nombrados por la dirección de la empresa y dos miembros designados por los trabajadores.

Todos ellos habrán de ser ajenos al área al que pertenezca en el momento de producirse los hechos denunciados el/la trabajador/a que los ponga de manifiesto y estarán obligados a guardar sigilo profesional. Todos los acuerdos que se adopten en el seno de esta Comisión se harán por mayoría. En su primera reunión la Comisión Instructora, analizará el escrito de denuncia presentado y acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante la misma personalmente o por escrito, al objeto de aclarar o ampliar los hechos detallados en el escrito inicial. En toda comparecencia ante la Comisión, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas de un asesor de su confianza, previa solicitud y aceptación de la Comisión.

Tras ello, la Comisión dará inicio a la fase de instrucción o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia para ello a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas, que la Comisión estime necesarias para la investigación de los hechos denunciados. Igualmente, la Comisión practicará todas aquellas diligencias complementarias que estime oportunas para la consecución de dicho objetivo.

En el plazo máximo de quince días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, finalizará el procedimiento iniciado mediante la elaboración por parte de la Comisión de un informe en el que se describirán las conclusiones a las que ha llegado la Comisión tras las actuaciones practicadas.

De dicho informe se trasladará una copia en primer lugar a la persona denunciante.

En el caso de que el informe citado concluya que se ha producido una situación de acoso moral, acoso sexual o caso por razón de sexo, se dará traslado del mismo a la dirección de la empresa. La dirección será la encargada de adoptar las medidas y/o sanciones que en su caso estime oportunas, atendiendo al convenio vigente establecido en cada caso. La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito.

La empresa garantizará que los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso, así como los trabajadores que presten asistencia en el transcurso de este procedimiento o participen en el mismo en calidad de testigos, no serán objeto de represalias de ningún tipo.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de aquellas sanciones que se produzcan motivadas por conductas de acoso moral, acoso sexual o caso por razón de sexo.

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

DISPOSICIONES VARIAS

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral. La persona agredida tendrá la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

La persona responsable de Recursos Humanos y la comisión instructora deberán supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Tanto el Área de RRHH como la comisión de igualdad deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as requieran sobre el tema objeto de este protocolo.

La dirección de Recursos Humanos informará al Comité de Salud Laboral del número de actuaciones de los métodos formal e informal y su resultado, garantizando la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los participantes.

DISPOSICIÓN FINAL

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Roquetas de Mar, a 25 de Noviembre de 2019

D. Juan Enrique Vargas Maldonado.
Presidente de Hortofrutícola Costa de Almería SL.