

PLAN DE IGUALDAD (2022-2025)

Ercros, S.A.

Índice de contenido

1. Introducción
 - 1.1. Contexto
 - 1.2. Marco legal
 - 1.3. Definiciones relacionadas con la igualdad de oportunidades
 - 1.4. Compromiso de Ercros con la igualdad de oportunidades
 - 1.5. Ámbitos de aplicación
2. Comisión de igualdad
 - 2.1. Composición y funciones
 - 2.2. Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad
3. Resumen del diagnóstico previo al plan de igualdad
4. Objetivos del plan de igualdad
 - 4.1. Objetivos generales
 - 4.2. Objetivos específicos
5. Plan de acción: Detalle, seguimiento y evaluación de las acciones
 - 5.1. Proceso de selección y contratación
 - 5.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
 - 5.3. Formación interna
 - 5.4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - 5.5. Comunicación
 - 5.6. Retribución
6. Cronograma de implantación de medidas
7. Auditoría retributiva
8. Seguimiento del plan de igualdad
 - 8.1. Comisión de seguimiento
 - 8.2. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica
 - 8.3. Procedimiento de modificación o resolución de posibles discrepancias

1. Introducción

1.1 Contexto

Ercros es un grupo industrial de tradición centenaria dedicado a la producción y comercialización de productos químicos y farmacéuticos.

Mantiene una posición de liderazgo en los principales mercados en los que está presente y exporta casi la mitad de sus ventas a unos 100 países, principalmente de la Unión Europea.

El formaldehído y sus derivados, junto a los principios activos farmacéuticos, absorben una importante cuota del consumo mundial. En Europa, es líder de ventas en el sector de tabletas para el tratamiento del agua de piscinas. En el mercado nacional, ocupa el primer puesto del ranking de ventas con la sosa cáustica, el hipoclorito sódico, el clorato sódico y los polvos de moldeo, y es el segundo agente en el mercado de PVC.

Ercros realiza su actividad productiva en el marco de un compromiso voluntario que ha asumido en favor de la seguridad de sus instalaciones y la salud de las personas, el respeto por el medioambiente, la calidad de sus productos y el diálogo y la transparencia con la sociedad.

La misión de la compañía es:

- Consolidar un proyecto industrial sólido y duradero.
- Contribuir a la riqueza y al bienestar de la sociedad.
- Corresponder a la confianza depositada por nuestros accionistas.

Historia de la compañía

Los antecedentes de Ercros se remontan al año 1817, cuando Francisco Cros instaló su primera fábrica de productos químicos en Barcelona. En 1904 la empresa se constituyó en sociedad anónima y pasó a denominarse S.A. Cros.

Al igual que S.A. Cros, Unión Explosivos Río Tinto, S.A. («ERT») era una empresa con gran tradición en el sector químico español. Sus antecedentes hay que buscarlos en Vizcaya cuando, en 1872, se crea la Sociedad Española de la Pólvora Dinamita. Esta empresa será la base a partir de la cual, veinticuatro años más tarde, se constituye Unión Española de Explosivos, S.A. («UEE»). En 1970 ésta se fusiona con la Compañía Española de Minas de Río Tinto, S.A., sociedad constituida en 1954, para formar ERT.

En 1987, S.A. Cros se configuró como el principal accionista de ERT, lo que supuso el inicio del proceso que concluyó el 30 de junio de 1989 con la fusión de ambas empresas y el nacimiento de Ercros.

En 2005 se produjo la integración del grupo Aragonesas, convirtiéndose en la primera empresa química española, no petroquímica ni multinacional. El grupo Aragonesas inició sus actividades en 1918 en la factoría de Sabiñánigo, con la explotación de recursos hidroeléctricos en el Pirineo aragonés y la producción de cloratos alcalinos aprovechando parte de la energía eléctrica obtenida.

Un año después, en 2006, Ercros adquirió Derivados Forestales Group XXI, S.A. La actividad industrial de este grupo empresarial comenzó en 1942, aunque no fue hasta 1958 cuando inició la producción de formaldehído.

Ercros está diversificada en tres divisiones: derivados del cloro, química intermedia y farmacia:

La división de **derivados del cloro** forma una unidad estratégica de negocio cuyo elemento aglutinador es el cloro.

La división de **química intermedia** está centrada en la química del formaldehído, a partir del cual se fabrica el resto de los productos que componen el portafolio de dicha división.

La actividad de la **división de farmacia** se centra en la producción de materias primas y API (Active Pharmaceutical Ingredient). También está especializada en la elaboración de otros principios activos e intermedios diseñados a medida para los clientes.



Igualdad y diversidad

Ercros cree que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres contribuye a mejorar el bienestar de las sociedades y su desarrollo económico. Por ello ha empezado a desarrollar medidas para incrementar el número de mujeres en la plantilla en aquellos segmentos en los que se acredite una infrarrepresentación de género significativa y asegurar su acceso a cualquier puesto de trabajo.

El porcentaje de mujeres en la plantilla en 2020 ha sido de 17,15%, la mayoría de las cuales son administrativas y técnicas. La empresa es consciente de que el equilibrio de géneros, dado su sector de producción y sus características principales, está aún lejos de alcanzarse. La asignatura pendiente sigue siendo la presencia de mujeres en el área de producción, donde el número de operarias es muy escaso.

La organización dispone de una política de igualdad y no discriminación (anexo 1) que promueve actuaciones que contribuyen a la igualdad efectiva, garantiza la no discriminación y previene y sanciona las conductas de acoso sexual.

Asimismo, dispone de una política de conciliación (anexo 2), aprobada en 2015, que facilita la aplicación de medidas de conciliación de la vida personal y laboral, y vela para que no se produzca ningún tipo de represalia o discriminación hacia la persona que se acoja a alguna de las medidas que contiene.

Debe tenerse en consideración que cualquier medida de conciliación debe conjugarse con el normal desarrollo de las actividades de la compañía. Por tanto, hay que tener en cuenta que la conciliación no puede desarrollarse desde una perspectiva únicamente del empleado y su interés personal; sino que debe tener en cuenta también los servicios o actividades necesarias para el normal funcionamiento de la compañía.

En 2011 se constituyó la **comisión de igualdad** de Ercros. Es el órgano responsable de promover la igualdad y no discriminación en el seno de la compañía y de velar por el cumplimiento de la política de igualdad. Está compuesta de forma paritaria por representantes de la dirección de la empresa y de los agentes sociales.

Desde 2009 la empresa ha contado con un plan de igualdad vigente, con el objetivo de integrar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres a los principios básicos de actuación empresarial y a la vez incluir este principio en las políticas de gestión interna, en especial las que afectan a las personas que trabajan en la empresa.

Además de la política de igualdad y de la política de conciliación anteriormente mencionadas, Ercros dispone de diferentes protocolos y políticas cuyo objetivo es prevenir cualquier tipo de conducta de acoso sexual o por razón de sexo en la compañía:

- **Código de conducta ética:** es un documento (Ver anexo 3) al que deben adscribirse todos los trabajadores de la compañía en el momento de su incorporación, y consiste en una compilación de las normas y reglas que determinan el comportamiento que se debe seguir por parte de todas las personas que trabajan en Ercros, así como por cualquier persona física o jurídica contratada por Ercros.

Tiene por objeto definir los principios y las normas de conducta éticos y responsables que deben observar las personas destinatarias de este en el ejercicio de su actividad profesional en Ercros.

Aunque la aplicación del código se circunscribe al ámbito profesional, es deseable que las personas sujetas al mismo aplicaran también en su esfera privada los principios y normas de conducta que contiene.

Respecto a la igualdad de oportunidades, en su artículo 8 apartados 2, 3 y 4, especifica:

“Artículo 8. Igualdad de oportunidades y no discriminación

2. Promoverán la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y asegurarán la igualdad efectiva, especialmente en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

3. Se abstendrán de llevar a cabo cualquier conducta que suponga, directa o indirectamente, algún tipo de discriminación, abuso u ofensa por razón de sexo, orientación o identidad sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, ideología, opinión política, enfermedad o discapacidad, o cualquier otra condición personal, física o social que implique o favorezca el establecimiento de un clima de agresividad o intimidación, especialmente en lo concerniente a las conductas de acoso sexual.

4. La selección, promoción y acceso a la formación de las personas sujetas se fundamentará en las competencias y desempeño de sus funciones profesionales, así como en la integridad de su trayectoria profesional. “

Y en su artículo 10:

“Artículo 10. Conciliación de la vida familiar y laboral

1. Ercros apuesta por la conciliación de la vida familiar y laboral, y promueve medidas que la faciliten.
2. Las personas sujetas respetarán la vida privada del personal que esté bajo su dependencia y facilitarán que este disfrute de las medidas de conciliación ofrecidas por la Sociedad.
3. Asimismo, velarán por qué no se produzca ningún tipo de represalia o discriminación hacia la persona que haya optado por acogerse a alguna medida de conciliación, especialmente en lo que concierne a su promoción interna y acceso a la formación. “

- **Manual de prevención del acoso sexual y moral:** Es el documento (ver anexo 4) en el que se define cada una de las conductas de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico o moral y tiene como objeto: (i) Garantizar un entorno laboral sano, respetuoso y libre de cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico o moral. (ii) Orientar en el buen hacer del personal en estas materias. (iii) Dar las pautas para que este sea capaz de identificar, y por lo tanto prevenir, las distintas formas en que pueden materializarse las conductas de acoso vinculadas con el sexo o la moralidad.
- **Canal ético:** Es el procedimiento (Anexo 5) que establece el mecanismo por el cual las personas que trabajan en Ercros pueden presentar denuncias sobre presuntos incumplimientos, fundados y significativos, de las normas incluidas en el código de conducta ética, tanto si son ejercidas por otras personas para sí o para la empresa.

La comisión de auditoría es la responsable de gestionar las denuncias presentadas a través del canal ético y, por delegación, el servicio de auditoría interna. Esta comisión también garantiza la confidencialidad de los hechos denunciados y que no haya represalias sobre las personas denunciantes.

- **Política de igualdad y no discriminación:** Vigente desde 2015, es el documento mediante el que la compañía establece su compromiso con la igualdad de oportunidades y con la no discriminación por ninguna de las posibles causas. En este documento queda constancia de los principios básicos en los que se asienta la política de igualdad y no discriminación de la compañía.
- **Política de responsabilidad social y ética de Ercros:** Es el documento (Anexo 6) que recoge el compromiso voluntario adquirido por Ercros de actuar de forma social y éticamente responsable, y en el que se presentan los principios básicos de actuación en materia de responsabilidad social. Varios de estos principios hacen referencia a cómo se contempla la igualdad en la organización.
- **Procedimiento de incorporación y gestión de estudiantes en prácticas:** En este documento (Anexo 10) se regulan las prácticas que los estudiantes de los diferentes tipos de estudios realizan en nuestra empresa. En el apartado 6.4 se detalla el procedimiento de selección que se llevará a cabo para este tipo de perfiles y se incluye una cláusula de discriminación positiva frente al género menos representado.

1.2 Marco legal

La ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fue la primera ley que se aprobó en España respecto a la desigualdad entre mujeres al amparo del artículo 14 de la constitución, según el cual “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En 2019 se aprobó por la vía de urgencia el RD 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Del que destacan las siguientes obligaciones:

- Todas las empresas, independientemente de su tamaño, están obligadas a la elaboración de un registro salarial anual,
- Las empresas de más de 50 personas trabajadoras quedan obligadas a la elaboración de Planes de Igualdad, que deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores.
- Marca la obligación del registro de los planes de igualdad.

En octubre de 2020 se aprobaron dos reales decretos, el RD 901/2020 por el que se regulan los **planes de igualdad** y su registro; y el RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con los que se asienta el marco legal para la búsqueda de una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

1.3 Definiciones relacionadas con la igualdad de oportunidades

Principio de Igualdad de oportunidades

Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, relacionada con el sexo de una persona, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación directa

Situación en la que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta

Situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un género 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

Comisión de Igualdad

Órgano paritario integrado por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras que manifiestan su compromiso para velar activamente por la igualdad de oportunidades en la empresa. Es el órgano encargado de negociar y velar por el cumplimiento del plan de igualdad en Ercros, con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la empresa.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

Acciones Positivas

Medidas específicas a favor del colectivo menos representado para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho, respecto al colectivo mayoritariamente representado. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

1.4 Compromiso de Ercros con la igualdad de oportunidades

Ercros 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 género.

De la misma forma se compromete a impulsar y fomentar aquellas medidas necesarias para la consecución de este objetivo 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 y determina trabajar en la en la línea de consecución y mantenimiento de los siguientes o principios:

- Integrar acciones de igualdad de oportunidades en línea con la cultura y estrategia de la organización, e incorporar la perspectiva de género en todas las acciones de la empresa
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio relacionado con cualquier aspecto vinculado a los tipos de contrato, jornada o categoría laboral.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en los procesos de selección, formación, valoración del desempeño y promoción interna.
- Asegurar la ausencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y acoso, y mantener actualizados los mecanismos existentes (Canal ético, protocolo de acoso) para detectar, prevenir y actuar frente a estos comportamientos.
- Velar por la neutralidad en la imagen y el lenguaje, tanto escrito como verbal, que proyecta la organización a nivel interno y externo.
- Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad.
- Asegurar la continuidad de la Comisión de igualdad, que persigue el objetivo de velar por el cumplimiento, aplicación y seguimiento del Plan de Igualdad.

Los principios enumerados se llevarán a la práctica a través de la implantación del plan de igualdad.

La empresa contará con la representación legal de los trabajadores tanto en el proceso de negociación del plan de igualdad como en el de desarrollo y evaluación de este.

Se dotará al plan de igualdad de la compañía de todos aquellos medios necesarios para su desarrollo, con el objetivo de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la totalidad de la empresa, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

1.5 Ámbitos de aplicación

El plan de igualdad se aplica en todos los centros de Ercros y a todas las personas que forman parte de su plantilla, sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, estado civil, embarazo, paternidad/maternidad o situación médica de esta índole, información genética, situación médica, la presencia de discapacidad mental o física), ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

El presente plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de cuatro años a contar desde la fecha de firma de éste.

2. Comisión de igualdad

2.1 Composición y funciones

El 16 de marzo de 2011 se creó la comisión de igualdad de Ercros, con el objetivo de abordar los compromisos asumidos en materia de igualdad, y con la función principal de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la organización.

Dicha comisión tiene carácter paritario, tanto en género como en número, y está compuesta por cuatro miembros de las secciones sindicales y por cuatro miembros en representación de la empresa.

El 21 de junio de 2021, en reunión ordinaria de la comisión de igualdad de Ercros, ésta se constituyó como comisión negociadora del plan de igualdad de la compañía, de conformidad con la normativa que resulta de aplicación y, en concreto, con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

Las personas que forman parte de la comisión de igualdad de Ercros (comisión negociadora del plan de igualdad de Ercros, S.A.) son las siguientes:

Por la empresa:

Xelo Aranda Tomás (Jefa de relaciones industriales de la fábrica de Almussafes)
Amaya Capilla Codina (Jefa de formación)
Iván Vallejo Conejo (Jefe de administración de personal)
Albert Ventura Viñals (Jefe de gestión documental)

Por la representación de las personas trabajadoras:

Marisa Lauroba Gámiz - Representante sindical UGT- Complejo de Tarragona
Marta González Forcada – Representante sindical UGT - Centro de Barcelona
Rafael Salido Algaba – Representante sindical CCOO - Complejo de Tarragona
Laura Serra Franco – Representante sindical CCOO - Centro de Barcelona

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 901/2020, las competencias de la comisión negociadora serán las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, que contendrá los resultados de la auditoría retributiva.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del nuevo Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones se acuerden por la propia comisión a lo largo del período de negociación.
- Otorgamiento de facultades a uno de los miembros de la Comisión para que, una vez finalizadas las negociaciones, pueda remitir el plan de igualdad aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

2.2 Determinación de las partes que conciertan el plan de igualdad

Las partes que concierta el plan de igualdad (comisión negociadora del plan de igualdad) son las identificadas en el apartado 2.1 anterior, tal y como consta en el Acta de constitución de la comisión negociadora de 21 de junio de 2021. La representación legal de las personas trabajadoras está compuesta por las personas designadas por las secciones sindicales estatales de los Sindicatos más representativos en la empresa (UGT y CCOO), de conformidad con lo establecido en el art. 5.2 del Real Decreto 901/2020 y el Convenio Colectivo de Ercros, S.A.

3. Resumen del diagnóstico previo

El diagnóstico previo al plan de igualdad se realizó analizando el periodo de 2017 a 2020, ambos inclusive, en cuanto a igualdad de oportunidades se refiere, según lo establecido en el RD 6/2019 y el 901/2020, y con las siguientes conclusiones:

• Proceso de selección y contratación

Se analiza el procedimiento de selección PRH.E.05 y los procesos tanto externos como internos que se realizan en la compañía referentes a la selección de personas para la cobertura de vacantes.

Analizados todos los procesos y documentación relacionada, no se observa en el procedimiento de selección PRH.E.05 ningún sesgo de género ni requisitos en su planteamiento que pudieran ser considerados discriminación directa o indirecta.

Debería ajustarse el procedimiento de selección PRH.E.05 al lenguaje inclusivo genérico, tanto en el texto como en los documentos anexos de uso interno.

Se debería incluir en el procedimiento una cláusula de garantía de igualdad en los procesos de selección, de forma que quedara constancia expresa de ello.

Debería homogeneizarse el formato de la publicación de las vacantes de los centros de manera que se ajusten a los requerimientos necesarios para todos los centros de trabajo y estén redactadas de manera inclusiva.

Se analizan también los datos relativos a las contrataciones realizadas entre 2017 y 2020:

Datos contratación agrupados en cifra y %

	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Director/a												
Técnico/a senior				1		1	1		1			
Técnico/a	4	3	7	17	5	22	18	7	25	7	4	11
Grupo profesional 6				2	1	3	6	8	14	3		3
Grupo profesional 5		1	1	1		1	4	3	7	2		2
Grupo profesional 4	25	20	45	23	17	40	93	17	110	52	12	64
Grupo profesional 3	33	7	40	24	7	31	50	6	56	40	7	47
Grupo profesional 2	13	9	22	17	11	28	20	9	29	24	13	37
Total	75	40	115	85	41	126	192	50	242	128	36	164

	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Director/a												
Técnico/a senior				0,8%		0,8%	0,4%		0,4%			
Técnico/a	3,5%	2,6%	6,1%	13,5%	4,0%	17,5%	7,4%	2,9%	10,3%	4,3%	2,4%	6,7%
Grupo profesional 6				1,6%	0,8%	2,4%	2,5%	3,3%	5,8%	1,8%		1,8%
Grupo profesional 5		0,9%	0,9%	0,8%		0,8%	1,7%	1,2%	2,9%	1,2%		1,2%
Grupo profesional 4	21,7%	17,4%	39,1%	18,3%	13,5%	31,7%	38,4%	7,0%	45,5%	31,7%	7,3%	39,0%
Grupo profesional 3	28,7%	6,1%	34,8%	19,0%	5,6%	24,6%	20,7%	2,5%	23,1%	24,4%	4,3%	28,7%
Grupo profesional 2	11,3%	7,8%	19,1%	13,5%	8,7%	22,2%	8,3%	3,7%	12,0%	14,6%	7,9%	22,6%
Total	65,2%	34,8%	100,0%	67,5%	32,5%	100,0%	79,3%	20,7%	100,0%	78,0%	22,0%	100,0%

% de contratación por categoría profesional

	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Director/a												
Técnico/a senior				100,0%		100,0%	100,0%		100,0%			
Técnico/a	57%	43%	100%	77,3%	22,7%	100,0%	72,0%	28,0%	100,0%	63,6%	36,4%	100,0%
Grupo profesional 6				66,7%	33,3%	100,0%	42,9%	57,1%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Grupo profesional 5		100%	100%	100,0%	0,0%	100,0%	57,1%	42,9%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Grupo profesional 4	56%	44%	100%	57,5%	42,5%	100,0%	84,5%	15,5%	100,0%	81,3%	18,8%	100,0%
Grupo profesional 3	83%	18%	100%	77,4%	22,6%	100,0%	89,3%	10,7%	100,0%	85,1%	14,9%	100,0%
Grupo profesional 2	59%	41%	100%	60,7%	39,3%	100,0%	69,0%	31,0%	100,0%	64,9%	35,1%	100,0%

Llegando a las siguientes conclusiones:

La diferencia de género en cuanto a contratación se da en todos los grupos profesionales. Únicamente en el grupo profesional 6 en 2018 se contrataron más mujeres que hombres. Para el resto de las categorías profesionales la contratación de hombres siempre ha sido superior al de mujeres. Se deberían emprender acciones para potenciar la contratación de mujeres en dichas posiciones, tales como establecer y cláusulas de discriminación positiva para las futuras contrataciones y emprender acciones dirigidas a disponer de candidatas en los procesos de selección que surjan, y emprender acciones de sensibilización de género enfocadas en las personas en las que recae la decisión final de la persona seleccionada en los centros.

• Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Actualmente, la plantilla de Ercros se clasifica atendiendo a la siguiente estructura:

Director/a
 Técnico/a senior
 Técnico/a
 Grupo profesional 6
 Grupo profesional 5
 Grupo profesional 4
 Grupo profesional 3
 Grupo profesional 2

Esta estructura refleja aquellos puestos de trabajo definidos en el convenio en los grupos profesionales del 2 al 6, y aquellos puestos de trabajo que en el convenio quedan recogidos en los grupos 7, 8 y 0 en las categorías de director/a, técnico gestor/a y técnico/a.

Se estructura de esta forma debido a que hay centros en los que tienen un convenio propio que no tiene clasificadas a las personas en grupos profesionales, sino en categorías. Estas categorías tienen equivalencia con los grupos profesionales del XIX Convenio de la industria Química.

Vemos la distribución global de la plantilla en función de esta clasificación en los últimos cuatro ejercicios en las siguientes tablas:

	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Director/a	21,00	6,00	27	23	6	29	24	6	30	24	6	30
Técnico/a senior	46,00	16,00	62	47	16	63	48	16	64	50	17	67
Técnico/a	149,05	77,45	226,5	148,8	77,9	226,7	148,4	74,9	223,3	146,75	74,15	220,9
Grupo profesional 6	82,65	17,45	100,1	84,85	17,75	102,6	81,3	16,75	98,05	92,75	15,15	107,9
Grupo profesional 5	158,00	12,45	170,45	160,5	23,45	183,95	151,1	12,75	163,85	178,4	15	193,4
Grupo profesional 4	461,95	71,30	533,25	466,45	57,3	523,75	464,55	57,9	522,45	477,1	57,6	534,7
Grupo profesional 3	145,75	11,00	156,75	136,05	5	141,05	143,2	10	153,2	137,6	10,15	147,75
Grupo profesional 2	16,00	12,00	28	10	9	19	14	7	21	13	6	19
	1080,4	223,65	1304,05	1076,65	212,4	1289,05	1074,55	201,3	1275,85	1119,6	201,05	1320,65

Distribución de plantilla en %

	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Director/a	1,61%	0,46%	2,07%	1,78%	0,47%	2,25%	1,88%	0,47%	2,35%	1,82%	0,45%	2,27%
Técnico/a senior	3,53%	1,23%	4,75%	3,65%	1,24%	4,89%	3,76%	1,25%	5,02%	3,79%	1,29%	5,07%
Técnico/a	11,43%	5,94%	17,37%	11,54%	6,04%	17,59%	11,63%	5,87%	17,50%	11,11%	5,61%	16,73%
Grupo profesional 6	6,34%	1,34%	7,68%	6,58%	1,38%	7,96%	6,37%	1,31%	7,69%	7,02%	1,15%	8,17%
Grupo profesional 5	12,12%	0,95%	13,07%	12,45%	1,82%	14,27%	11,84%	1,00%	12,84%	13,51%	1,14%	14,64%
Grupo profesional 4	35,42%	5,47%	40,89%	36,19%	4,45%	40,63%	36,41%	4,54%	40,95%	36,13%	4,36%	40,49%
Grupo profesional 3	11,18%	0,84%	12,02%	10,55%	0,39%	10,94%	11,22%	0,78%	12,01%	10,42%	0,77%	11,19%
Grupo profesional 2	1,23%	0,92%	2,15%	0,78%	0,70%	1,47%	1,10%	0,55%	1,65%	0,98%	0,45%	1,44%
	82,85%	17,15%	100,00%	83,52%	16,48%	100,00%	84,22%	15,78%	100,00%	84,78%	15,22%	100,00%

% de distribución de género por categoría profesional

	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Director/a	78%	22%	100%	79%	21%	100%	80%	20%	100%	80%	20%	100%
Técnico/a senior	74%	26%	100%	75%	25%	100%	75%	25%	100%	75%	25%	100%
Técnico/a	66%	34%	100%	66%	34%	100%	66%	34%	100%	66%	34%	100%
Grupo profesional 6	83%	17%	100%	83%	17%	100%	83%	17%	100%	86%	14%	100%
Grupo profesional 5	93%	7%	100%	87%	13%	100%	92%	8%	100%	92%	8%	100%
Grupo profesional 4	87%	13%	100%	89%	11%	100%	89%	11%	100%	89%	11%	100%
Grupo profesional 3	93%	7%	100%	96%	4%	100%	93%	7%	100%	93%	7%	100%
Grupo profesional 2	57%	43%	100%	53%	47%	100%	67%	33%	100%	68%	32%	100%

Evolución de la presencia de mujeres en los diferentes centros de trabajo:

Resumen de distribución de la plantilla por centro de trabajo

	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Almussafes	90%	10%	100%	89%	11%	100%	90%	10%	100%	91%	9%	100%
Aranjuez	73%	27%	100%	74%	26%	100%	74%	26%	100%	74%	26%	100%
Cerdanyola	99%	1%	100%	99%	1%	100%	98%	2%	100%	96%	4%	100%
CIT	89%	11%	100%	90%	10%	100%	90%	10%	100%	91%	9%	100%
Corporación y RC	56%	44%	100%	57%	43%	100%	58%	42%	100%	57%	43%	100%
Flix	92%	8%	100%	91%	9%	100%	92%	8%	100%	90%	10%	100%
Monzón	86%	14%	100%	86%	14%	100%	85%	15%	100%	86%	14%	100%
Sabiñánigo	89%	11%	100%	90%	10%	100%	91%	9%	100%	92%	8%	100%
Tortosa	85%	15%	100%	86%	14%	100%	87%	13%	100%	86%	14%	100%

Analizados todos los datos referentes a la clasificación de la plantilla de Ercros, llegamos a las siguientes conclusiones:

Únicamente existe paridad en el centro de Corporación, en el que la presencia de hombres y mujeres está prácticamente equilibrada (53-47% en 2019 y 2018 y 52-48% en 2017) en los tres ejercicios analizados.

En el centro de Aranjuez, el porcentaje entre hombres y mujeres en 2019 ha sido de un 74-26%, siendo prácticamente el mismo en los tres ejercicios.

Los siguientes centros todavía se van alejando más de la paridad, por este orden: Monzón, Tortosa, Almussafes, Sabiñánigo, Complejo de Tarragona, Flix y Cerdanyola. Cerdanyola es el centro en el que menos mujeres hay ya que solo una mujer trabaja en el centro.

El grupo profesional de técnico/a es el más cercano a la paridad, al encontrarse el porcentaje en un 66% de hombres y un 34% de mujeres, en los cuatro ejercicios analizados.

Por el contrario, en el grupo profesional 3 es dónde encontramos la mayor diferencia de género, habiendo únicamente 11 mujeres en este grupo, frente a 145,75 hombres (7% vs 93%) en 2020.

En el grupo profesional 4, se concentra un 40,89% de la plantilla, y de ese porcentaje, el 87% son hombres. Es un grupo profesional que corresponde con personal de operaciones de las fábricas, una de las posiciones más masculinizadas de la compañía.

Uno de los factores que motivan la infrarrepresentación femenina en estas posiciones es la herencia histórica de la organización. El sector químico industrial, ha estado marcado por la presencia mayoritaria de hombres, debido, entre otras cosas, al esfuerzo físico que suele representar el desempeño de las diferentes funciones operativas de la fábrica, y que se daba de forma más acentuada en el pasado, cuando la automatización de los procesos fabriles era prácticamente inexistente y se realizaban de forma manual dichas funciones.

Como podemos observar en las diferentes tablas, tanto las globales como las segregadas por centro, en los últimos años ha habido un ligero aumento del número de mujeres en la organización, concretamente, de 2017 a 2020 ha aumentado un 1,93% (de 15,22% a 17,15%).

Esta evolución, se debe, por un lado, al relevo generacional que se va produciendo de manera natural en la organización, dado que, como se ha expuesto en el apartado de cultura organizativa, Ercros es una empresa, que, debido a su origen centenario e industrial, está marcada por una presencia predominantemente masculina, y por otro lado a la disminución de la presencia de hombres, debido a un expediente de regulación de empleo que se realizó en la compañía en el año 2017, por la reorganización que sufrieron algunos de los centros de trabajo, a causa de la sustitución de la tecnología de mercurio por la de celdas de membrana. Y como el grueso de la plantilla de la compañía, son hombres ubicados en puestos de trabajo operativos, este colectivo fue el que se vio más afectado.

Respecto a la edad y antigüedad de la plantilla de Ercros, los datos de los últimos cuatro años son:

	Edad de la plantilla											
	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
18 - 25	15,00	9,00	24,00	22,00	10,00	32,00	21,00	10,00	31,00	17,00	9,00	26,00
25 - 30	62,00	20,00	82,00	66,00	17,00	83,00	63,00	15,00	78,00	47,00	14,00	61,00
30 - 35	89,00	33,00	122,00	83,00	31,00	114,00	85,00	28,00	113,00	74,00	18,00	92,00
35 - 40	95,00	23,00	118,00	92,00	27,00	119,00	86,00	34,00	120,00	103,00	32,00	135,00
40 - 45	151,00	44,00	195,00	161,00	42,00	203,00	174,00	38,00	212,00	158,00	33,00	191,00
45 - 50	161,00	44,00	205,00	162,00	37,00	199,00	161,00	33,00	194,00	157,00	33,00	190,00
50 - 55	195,00	18,00	213,00	226,00	17,00	243,00	246,00	16,00	262,00	249,00	15,00	264,00
55 - 60	219,00	19,00	238,00	196,00	19,00	215,00	184,00	23,00	207,00	197,00	26,00	223,00
60 - 65	86,40	13,65	100,05	61,65	12,40	74,05	47,55	4,30	51,85	113,60	21,05	134,65
+65	7,00	0,00	7,00	7,00	0,00	7,00	7,00	0,00	7,00	4,00	0,00	4,00
Total	1.080,40	223,65	1.304,05	1.076,65	212,40	1.289,05	1.074,55	201,30	1.275,85	1.119,60	201,05	1.320,65

	Edad de la plantilla en %											
	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
18 - 25	1,15%	0,69%	1,84%	1,71%	0,78%	2,48%	1,65%	0,78%	2,43%	1,29%	0,68%	1,97%
25 - 30	4,75%	1,53%	6,29%	5,12%	1,32%	6,44%	4,94%	1,18%	6,11%	3,56%	1,06%	4,62%
30 - 35	6,82%	2,53%	9,36%	6,44%	2,40%	8,84%	6,66%	2,19%	8,86%	5,60%	1,36%	6,97%
35 - 40	7,28%	1,76%	9,05%	7,14%	2,09%	9,23%	6,74%	2,66%	9,41%	7,80%	2,42%	10,22%
40 - 45	11,58%	3,37%	14,95%	12,49%	3,26%	15,75%	13,64%	2,98%	16,62%	11,96%	2,50%	14,46%
45 - 50	12,35%	3,37%	15,72%	12,57%	2,87%	15,44%	12,62%	2,59%	15,21%	11,89%	2,50%	14,39%
50 - 55	14,95%	1,38%	16,33%	17,53%	1,32%	18,85%	19,28%	1,25%	20,54%	18,85%	1,14%	19,99%
55 - 60	16,79%	1,46%	18,25%	15,20%	1,47%	16,68%	14,42%	1,80%	16,22%	14,92%	1,97%	16,89%
60 - 65	6,63%	1,05%	7,67%	4,78%	0,96%	5,74%	3,73%	0,34%	4,06%	8,60%	1,59%	10,20%
+65	0,54%	0,00%	0,54%	0,54%	0,00%	0,54%	0,55%	0,00%	0,55%	0,30%	0,00%	0,30%
Total	82,85%	17,15%	100,00%	83,52%	16,48%	100,00%	84,22%	15,78%	100,00%	84,78%	15,22%	100,00%

	Antigüedad de la plantilla											
	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
0 - 5	283,00	85,00	368,00	294,00	75,00	369,00	273,00	67,00	340,00	183,00	44,00	227,00
5 - 10	97,30	20,00	117,30	88,30	22,00	110,30	92,30	22,00	114,30	95,00	27,00	122,00
10 - 15	79,00	36,00	115,00	79,00	37,00	116,00	95,30	38,15	133,45	125,15	37,00	162,15
15 - 20	138,45	20,15	158,60	144,75	22,15	166,90	140,60	20,00	160,60	150,15	24,00	174,15
20 - 25	136,75	24,00	160,75	127,35	18,15	145,50	125,80	16,15	141,95	110,15	12,00	122,15
25 - 30	72,90	6,00	78,90	103,50	5,00	108,50	160,40	9,00	169,40	222,05	12,00	234,05
30 - 35	208,50	19,00	227,50	186,65	19,00	205,65	131,80	14,00	145,80	105,60	7,00	112,60
35 - 40	41,35	2,00	43,35	24,10	2,00	26,10	14,80	2,15	16,95	33,20	6,15	39,35
40 - 45	12,70	6,75	19,45	19,05	6,20	25,25	32,25	9,80	42,05	77,10	23,30	100,40
45 - 50	10,45	4,75	15,20	8,95	5,90	14,85	7,30	3,05	10,35	18,20	8,60	26,80
+50	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00
Total	1.080,40	223,65	1.304,05	1.076,65	212,40	1.289,05	1.074,55	201,30	1.275,85	1.119,60	201,05	1.320,65

Antigüedad de la plantilla en %

	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
0 - 5	21,70%	6,52%	28,22%	22,81%	5,82%	28,63%	21,40%	5,25%	26,65%	13,86%	3,33%	17,19%
5 - 10	7,46%	1,53%	9,00%	6,85%	1,71%	8,56%	7,23%	1,72%	8,96%	7,19%	2,04%	9,24%
10 - 15	6,06%	2,76%	8,82%	6,13%	2,87%	9,00%	7,47%	2,99%	10,46%	9,48%	2,80%	12,28%
15 - 20	10,62%	1,55%	12,16%	11,23%	1,72%	12,95%	11,02%	1,57%	12,59%	11,37%	1,82%	13,19%
20 - 25	10,49%	1,84%	12,33%	9,88%	1,41%	11,29%	9,86%	1,27%	11,13%	8,34%	0,91%	9,25%
25 - 30	5,59%	0,46%	6,05%	8,03%	0,39%	8,42%	12,57%	0,71%	13,28%	16,81%	0,91%	17,72%
30 - 35	15,99%	1,46%	17,45%	14,48%	1,47%	15,95%	10,33%	1,10%	11,43%	8,00%	0,53%	8,53%
35 - 40	3,17%	0,15%	3,32%	1,87%	0,16%	2,02%	1,16%	0,17%	1,33%	2,51%	0,47%	2,98%
40 - 45	0,97%	0,52%	1,49%	1,48%	0,48%	1,96%	2,53%	0,77%	3,30%	5,84%	1,76%	7,60%
45 - 50	0,80%	0,36%	1,17%	0,69%	0,46%	1,15%	0,57%	0,24%	0,81%	1,38%	0,65%	2,03%
+50	0,00%	0,00%	0,00%	0,08%	0,00%	0,08%	0,08%	0,00%	0,08%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	82,85%	17,15%	100%	83,52%	16,48%	100%	84,22%	15,78%	100%	84,78%	15,22%	100%

Respecto a la edad de la plantilla, la franja de edad en la que encontramos un mayor número de personas es la que oscila entre 55 y 60 años, con un 18,25%, y la siguiente es la franja de entre 50 y 55 años, con un 16,33%. La presencia de mujeres, a diferencia de la de hombres, no sigue la línea general, siendo las franjas de edad mayoritaria las comprendidas entre 40 y 45 y 45 y 50 años, con un 3,3%, ambas.

Respecto a la antigüedad de la plantilla, analizándola en periodos de 5 años, vemos que el periodo de antigüedad con un mayor porcentaje es entre 0 y 5 años. Este porcentaje se da tanto de forma global, como segregada por género, en hombres y en mujeres, tanto en 2020 (28%), 2019 (29%) como en 2018 (27%), aunque en 2017 la franja de antigüedad de la mayoría de la plantilla era la comprendida entre 25 y 30 años (18%).

El 48% de la plantilla en 2020, tenía una antigüedad comprendida entre los 15 y los 35 años, que nos da más indicadores acerca de la baja rotación.

Si contamos con que la edad media de la plantilla a 31 de diciembre de 2020 es de 47 años y la antigüedad media es de 17 años, vemos que la baja rotación también es una de las circunstancias que dificulta la incorporación de mujeres a puestos operativos en las áreas de producción, al producirse el relevo generacional de forma más lenta.

<ul style="list-style-type: none"> • Formación interna

Se analiza la formación que se llevó a cabo en 2020 en toda la compañía. Del total de horas anuales realizadas, el 31% de las mismas han sido realizadas por mujeres y el 69% por hombres.

Sin embargo, viendo que el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla es de un 17,15% (223,65) y un 82,85% (1080,4) respectivamente, si extrapolamos el dato, vemos en la siguiente tabla, que las mujeres han realizado una media de 51,55 horas de formación y los hombres han realizado una media de 30,06 horas de formación, por lo que podemos concluir que las mujeres de la compañía han realizado más horas de formación que los hombres, lo que muestra que no se produce discriminación alguna en el acceso a la formación.

Horas de formación por categoría profesional y género

	Hombres			Mujeres		
	Horas formación	Nº personas	Horas/persona	Horas formación	Nº personas	Horas/persona
Director/a	502,6	21,00	23,93	138,25	6,00	23,04
Técnico/a senior	1337,35	46,00	29,07	690,5	16,00	43,16
Técnico/a	4067,12	149,05	27,29	2606,96	77,45	33,66
Grupo profesional 6	1039,11	82,65	12,57	853,25	17,45	48,90
Grupo profesional 5	1028,86	158,00	6,51	217,5	12,45	17,47
Grupo profesional 4	5178,08	461,95	11,21	2373,06	71,30	33,28
Grupo profesional 3	2761,76	145,75	18,95	185	11,00	16,82
Grupo profesional 2	109,66	16,00	6,85	96,25	12,00	8,02
Total	16024,54	1080	14,83	7160,77	224	32,02

Contemplados todos los aspectos anteriores, no se detecta en todo el procedimiento PRH.E.03 ningún sesgo de género en relación con el acceso a la formación de la plantilla de la organización, y se observa que dicho procedimiento está redactado en un lenguaje genérico inclusivo.

Analizando la información de forma desagregada por centro, hay algunos centros en los que las mujeres sí que reciben significativamente menos horas de formación que los hombres, son los centros de Flix y Cerdanyola.

- Promoción profesional

Se analizan las promociones que han tenido lugar en la compañía en los últimos cuatro años, de forma global y desagregada por centro de trabajo:

Categoría a la que promociona	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Directores	2		2									
Técnicos superiores				1		1						
Técnicos		2	2	1		1	1	2	3		1	1
Grupo profesional 6	1		1	3		3	7	3	10	5		5
Grupo profesional 5	4		4	12		12	16	4	20	12	1	13
Grupo profesional 4	10	8	18	14	3	17	20	3	23	16	4	20
Grupo profesional 3	3		3	7		7	7		7	10		10
Grupo profesional 2												
Total	20	10	30	38	3	41	51	12	63	43	6	49

De forma global, vemos que, en todos los casos, el número de mujeres promocionadas es inferior al de hombres, excepto en la categoría de Técnico/a en 2017, 2018 y 2020, que han promocionado un mayor número de mujeres, en el resto de las categorías, el número de mujeres ha sido inferior todos los años y en todas las categorías.

Las promociones que se han realizado estos cuatro años a las categorías más altas de la tabla, de Director/a o a técnico/a senior, corresponden a 3 hombres.

Si analizamos los datos de los diferentes centros de trabajo de forma segregada, vemos que se sigue la tendencia generalizada en todos los centros, en que excepto en la categoría de técnico/a, promocionan un mayor número de hombres.

• Condiciones de trabajo

La mayor parte de la plantilla desarrolla su trabajo a jornada completa, como se puede ver en la tabla siguiente:

Tipología de jornada laboral por género

Porcentaje de jornada	Nº de hombres	Nº de mujeres	Nº Total	% de hombres	% de mujeres	% total
100%	1068	203	1271	98,85%	90,77%	97,47%
87,50%		8	8		3,58%	0,61%
80%		2	2		0,89%	0,15%
77%		1	1		0,45%	0,08%
75%		6	6		2,68%	0,46%
65%		2	2		0,89%	0,15%
50%	1		1	0,09%		0,08%
15%	11,4	1,65	11,4	1,06%	0,74%	1,00%
Total	1080,4	223,65	1304,05	100,00%	100,00%	100,00%

Debemos indicar que la parte de la plantilla que tiene una jornada del 15%, corresponde a jubilados parciales, por lo que no se considera oportuno tenerlos en cuenta para el análisis de género.

Respecto a las condiciones contractuales de la plantilla de la compañía, a 31 de diciembre de 2020, el 89,72% de sus integrantes estaba vinculado a la misma mediante un contrato indefinido a tiempo completo, un 8,90% mediante un contrato temporal a tiempo completo y únicamente un 1,38% mediante un contrato a tiempo parcial

Condiciones contractuales plantilla a 31/12/2020

	Hombres	Mujeres	Total	% total	% de hombres	% de mujeres
Indefinidos	989	181	1170	89,72%	92%	81%
Temporales	79	37	116	8,90%	7%	17%
Tiempo parcial	12	6	18	1,38%	1%	3%
Total	1080	224	1304	100%	100%	100%

Respecto a las condiciones contractuales de los contratos que se han realizado en los últimos 4 años, vemos en la tabla siguiente que la mayoría de ellos, sin distinción de género se realizan a jornada completa:

Modalidades de los nuevos contratos realizados

	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Contratos realizados a jornada completa												
Indefinido TC (100)	7	4	11	20	6	26	101	18	119	8	3	11
T - Obra y (401)	49	10	59	29	20	49	32	22	54	63	18	81
T - Eventual (402)	5	6	11	10	6	16	29	4	36	26	4	30
T - Interino (410)	11	15	26	24	6	30	26	2	28	23	7	30
Prácticas (420)	3	2	5	2	2	4		3	3	6	1	7
Formativo (421)							2		2			
Total	75	37	112	85	40	125	190	49	242	126	33	159

	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Contratos realizados a jornada parcial												
Indefinido TP (200)												
T - Obra y servicio TP (501)	1	1	2							1		1
T - Eventual (502)		1	1		1	1	2	1	3		2	2
T - Interino TP (510)		1	1									
Prácticas TP (520)										1	1	2
Total	1	3	4		1	1	2	1	1	2	3	5

En referencia a los motivos de la extinción laboral, hemos recogido su distribución a lo largo de los últimos 4 ejercicios:

Motivos de extinción de la relación laboral

	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Motivo de baja												
Agotamiento periodo IT	4		4	5		5					1	1
Baja ERE				6		6	39	3	42	9		9
Baja voluntaria	7	3	10	6	2	8	7	2	9	7	1	8
Baja forzosa				1		1						
Invalidez				4		4	7	1	8	3		3
Defunción	1		1	2		2	2		2	3		3
Despido causas objetivas	1		1	3		3	1	1	2		2	2
Despido disciplinario	2		2	2		2	2		2	3		3
Excedencia voluntaria	3	1	4	3	1	4				1		1
Fin de contrato	38	26	64	29	20	49	31	13	44	36	12	48
Jubilación	40	6	46	28	7	35	22	6	28	39	7	46
Jubilación parcial							33	2	35			
No supera periodo prueba	2		2	5		5	4		4	2		2
Total	98	36	134	94	30	124	148	28	176	103	23	126

Vemos que la mayor causa de cese de las mujeres es el fin de contrato, por lo que dicho motivo de extinción estaría vinculado a las contrataciones eventuales, y en los hombres estarían parejos la jubilación y la finalización de contrato.

En referencia a la jornada laboral, se evidencia en los datos que las mujeres son las que acceden a las reducciones de jornada, ya que únicamente un hombre ha reducido su jornada en los últimos 4 años. Sin analizar cada uno de los casos concretos, podemos traslucir, que la mujer es quien históricamente asume un rol de cuidadora y para ello, reduce su jornada laboral en pro de su pareja.

Respecto a las condiciones contractuales, hemos visto que en 2020 un 17% de mujeres eran contratadas de manera temporal. Podemos hacer una lectura positiva del dato, ya que la cobertura temporal de vacantes es una puerta de entrada a la fábrica, y para poder avanzar en la incorporación de la mujer a puestos de operación y producción, un primer paso es que se vayan incorporando de manera temporal.

Respecto a la extinción laboral, no se evidencian en los últimos 4 años situaciones que evidencien discriminación hacia uno de los géneros. Como hemos visto anteriormente en la tabla 20, la mayoría de las extinciones se dan por finalización de contrato o por jubilación. No ha habido ninguna mujer que haya sido despedida por causas objetivas, por un despido disciplinario o por no superar el periodo de prueba, y en cambio, sí que se han despedido hombres por estas causas.

<ul style="list-style-type: none"> Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
--

Respecto al uso que se ha hecho de los permisos y licencias existentes en la compañía, por parte de las personas que conforman la organización, podemos ver los datos segregados por género en las siguientes tablas:

Medidas de conciliación disfrutadas

Medida de conciliación	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Asuntos Personales	50	17	67	68	17	85	98	19	117	57	12	69
Bautizo hijo				1		1	3		3			
Boda familiar	2	1	3	9		9	8		8	9	2	11
Cambio domicilio	19	5	24	21	7	28	28	5	33	22	8	30
Comunión	1	1	2				3		3	3	0	3
Asistencia a exámenes	16	1	17	35	5	40	41	3	44	84	3	87
Excedencia por cuidado de hijos	1	1	2	1		1	1		1	1		1
Excedencia voluntaria				7	1	8	4	1	5	4	1	5
Fallecimiento familiar	72	13	85	70	10	80	78	8	86	104	7	111
Lactancia	12	4	16	8	6	14	2	1	3		4	4
Maternidad		3	3	1	5	6	1	4	5		9	9
Matrimonio	1	2	3	12	1	13	2	5	7	10	2	12
Nacimiento hijo	2		2	6		6	14		14	9		9
Obligaciones civiles	54	7	61	153	15	168	97	9	106	203	28	231
Paternidad	25		25	25		25	19		19	21		21
Protección embarazo								1	1		1	1
Reducción de jornada por guarda legal	2	17	19	2	15	17	2	19	21	1	21	22
Visita médico	656	227	883	1058	341	1399	909	168	1077	1087	282	1369
Total	913	299	1212	1477	423	1900	1310	243	1553	1615	380	1995

% de medidas de conciliación disfrutadas por género

Medida de conciliación	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Asuntos Personales	75%	25%	100%	80%	20%	100%	84%	16%	100%	83%	17%	100%
Bautizo hijo				100%		100%	100%		100%			
Boda familiar	67%	33%	100%	100%		100%	100%		100%	82%	18%	100%
Cambio domicilio	79%	21%	100%	75%	25%	100%	85%	15%	100%	73%	27%	100%
Comunión	50%	50%	100%				100%		100%	100%		100%
Asistencia a exámenes	94%	6%	100%	88%	13%	100%	93%	7%	100%	97%	3%	100%
Excedencia por cuidado de hijos	50%	50%	100%	100%		100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%
Excedencia voluntaria				88%	13%	100%	80%	20%	100%	80%	20%	100%
Fallecimiento familiar	85%	15%	100%	88%	13%	100%	91%	9%	100%	94%	6%	100%
Lactancia	75%	25%	100%	57%	43%	100%	67%	33%	100%		100%	100%
Maternidad	0%	100%	100%	17%	83%	100%	20%	80%	100%		100%	100%
Matrimonio	33%	67%	100%	92%	8%	100%	29%	71%	100%	83%	17%	100%
Nacimiento hijo	100%		100%	100%		100%	100%		100%	100%	0%	100%
Obligaciones civiles	89%	11%	100%	91%	9%	100%	92%	8%	100%	88%	12%	100%
Paternidad	100%		100%	100%		100%	100%		100%	100%		100%
Protección embarazo						0%	0%	100%	100%	0%	100%	100%
Reducción de jornada por guarda legal	11%	89%	100%	12%	88%	100%	10%	90%	100%	5%	95%	100%
Visita médico	74%	26%	100%	76%	24%	100%	84%	16%	100%	79%	21%	100%

Distribución por género de las medidas de conciliación disfrutadas

Medida de conciliación	2020			2019			2018			2017		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Asuntos Personales	4,13%	1,40%	5,53%	3,58%	0,89%	4,47%	6,31%	1,22%	7,53%	2,86%	0,60%	3,46%
Bautizo hijo				0,05%		0,05%	0,19%		0,19%			
Boda familiar	0,17%	0,08%	0,25%	0,47%		0,47%	0,52%		0,52%	0,45%	0,10%	0,55%
Cambio domicilio	1,57%	0,41%	1,98%	1,11%	0,37%	1,47%	1,80%	0,32%	2,12%	1,10%	0,40%	1,50%
Comunión	0,08%	0,08%	0,17%				0,19%		0,19%	0,15%		0,15%
Asistencia a exámenes	1,32%	0,08%	1,40%	1,84%	0,26%	2,11%	2,64%	0,19%	2,83%	4,21%	0,15%	4,36%
Excedencia por cuidado de hijos	0,08%	0,08%	0,17%	0,05%		0,05%	0,06%		0,06%	0,05%		0,05%
Excedencia voluntaria				0,37%	0,05%	0,42%	0,26%	0,06%	0,32%	0,20%	0,05%	0,25%
Fallecimiento familiar	5,94%	1,07%	7,01%	3,68%	0,53%	4,21%	5,02%	0,52%	5,54%	5,21%	0,35%	5,56%
Lactancia	0,99%	0,33%	1,32%	0,42%	0,32%	0,74%	0,13%	0,06%	0,19%		0,20%	0,20%
Maternidad		0,25%	0,25%	0,05%	0,26%	0,32%	0,06%	0,26%	0,32%		0,45%	0,45%
Matrimonio	0,08%	0,17%	0,25%	0,63%	0,05%	0,68%	0,13%	0,32%	0,45%	0,50%	0,10%	0,60%
Nacimiento hijo	0,17%		0,17%	0,32%	0,00%	0,32%	0,90%		0,90%	0,45%		0,45%
Obligaciones civiles	4,46%	0,58%	5,03%	8,05%	0,79%	8,84%	6,25%	0,58%	6,83%	10,18%	1,40%	11,58%
Paternidad	2,06%	0,00%	2,06%	1,32%		1,32%	1,22%		1,22%	1,05%	0,00%	1,05%
Protección embarazo							0,00%	0,06%	0,06%		0,05%	0,05%

Reducción de jornada por guarda legal	0,17%	1,40%	1,57%	0,11%	0,79%	0,89%	0,13%	1,22%	1,35%	0,05%	1,05%	1,10%
Visita médico	54,13%	18,73%	72,85%	55,68%	17,95%	73,63%	58,53%	10,82%	69,35%	54,49%	14,14%	68,62%
Total	75,33%	24,67%	100,00%	77,74%	22,26%	100,00%	84,35%	15,65%	100,00%	80,95%	19,05%	100,00%

No se observa ningún sesgo de género ni en la definición ni en el disfrute de las medidas de conciliación que la empresa pone a disposición del trabajador. Vemos incluso que hay hombres que han disfrutado de un permiso por lactancia o por maternidad, así como de excedencias por cuidado de hijos.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La organización dispone de un protocolo interno para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Este procedimiento se encuentra a disposición de la plantilla en el tablón virtual y se ha divulgado mediante los canales de comunicación habituales de la compañía.

En aplicación de la Legislación vigente, Ercros establece mecanismos para que las personas que conforman la organización puedan exponer, si es el caso, los problemas que hayan percibido, en el seno de la empresa, relativos a la discriminación por razón de género, acoso sexual o la conciliación personal y familiar.

A tal efecto, está vigente el procedimiento PGCA.E.01 (Ver anexo 5) sobre el canal ético, que establece el proceso a seguir para la presentación de denuncias sobre presuntos incumplimientos, fundados y significativos, de las normas de conducta incluidas en el código de conducta ética que las personas sujetas adviertan en el seno de Ercros, tanto si son ejercidas por otras personas para sí o para la Sociedad.

Dicho procedimiento se aplica a las personas miembros del consejo de administración de la Sociedad, los/as directores/as que desarrollen sus funciones bajo dependencia directa del consejero/a delegado/a o de los directores generales, el resto de las personas que integran la plantilla de Ercros y también cualquier persona física o jurídica contratada por Ercros, directa o indirectamente, durante la prestación del servicio, en particular aquellas que actúan en representación de la empresa.

Este procedimiento abarca presuntos incumplimientos del código de conducta ética especialmente aquellos relativos al ámbito financiero o contable y a la discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, ideología, opinión política, enfermedad o discapacidad, o cualquier otra condición personal, física o social que implique o favorezca el establecimiento de un clima de agresividad o intimidación, especialmente en lo concerniente a las conductas de acoso sexual.

Visto y analizado el protocolo interno para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se considera que debería darse una mayor difusión del contenido de este. Se ha realizado un pequeño sondeo cualitativo entre algunos de los trabajadores del complejo de Tarragona y se ha detectado que desconocían en mayor o menor medida el funcionamiento del procedimiento y del canal de denuncias. Se deberían implantar acciones de difusión y comunicación del protocolo, con el objetivo de que toda la plantilla conozca su existencia y funcionamiento.

4. Objetivos del plan de igualdad

4.1 Objetivos generales

El Plan de igualdad de Ercros, tiene como objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la compañía.
- Avanzar en la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los puestos de trabajo.
- Promover la integración de la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Velar por la equidad en retribución y salarios desde la igualdad de oportunidades y trato.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la compañía y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad

4.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos que persigue el plan de igualdad son los siguientes:

Selección y contratación

Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en los procesos de selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

Infrarrepresentación femenina, contratación

Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo, y especialmente en aquellos en los que exista infrarrepresentación femenina.

Formación interna

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente a las personas relacionadas con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Facilitar el acceso de mujeres a acciones formativas que contribuyan a su promoción profesional en la empresa.

Promoción profesional

Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos de promoción profesional.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Fomentar la corresponsabilidad.

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Comunicación

Garantizar que todas las acciones, los procedimientos y protocolos corporativos, relativos a la igualdad de oportunidades son accesibles y conocidos por todas las personas de la compañía.

Retribución

Velar por la equidad en retribución y salarios desde la igualdad de oportunidades y trato.

5. Plan de acción: Detalle, seguimiento y evaluación de las acciones

5.1 Proceso de selección y contratación

Objetivo	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en los procesos de selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
Medida	Revisar y adaptar el procedimiento de selección en cuanto a lenguaje sexista e inclusivo.
Indicadores	Publicación del procedimiento actualizado.
Responsable/s	RRHH
Plazo	De marzo a diciembre de 2022
Evaluación	Una vez finalizado el plazo de implantación, la comisión revisará in situ que el lenguaje del procedimiento incorpora la perspectiva de género.

Objetivo	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en los procesos de selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
Medida	<p>Establecer para toda la compañía, un formato estándar de publicación de vacantes, que garantice el lenguaje inclusivo y la igualdad de oportunidades, tanto para las vacantes que se publicitan físicamente en tablones informativos, como aquellas que se cuelgan en plataformas digitales de búsqueda de empleo. El 90% de las vacantes publicadas desde la entrada en vigor de esta medida, deben estar publicadas tal y como se establece.</p> <p>Incorporar en las comunicaciones relativas al empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades desde la entrada en vigor de esta medida.</p>
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • E-mail de difusión del nuevo formato de vacantes a todos los centros. • Publicaciones de vacantes on-line y off-line. <p>Incorporar en las comunicaciones de vacantes el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.</p>
Responsable/s	RRHH
Plazo	De marzo a diciembre de 2022
Evaluación	Revisar que una vez que se ha difundido a los centros el nuevo formato, el porcentaje de las vacantes que se publiquen con este formato no es inferior al 90% y que incorporan explícitamente el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. Para ello, se solicitará a los centros que envíen copias de todas las vacantes publicadas desde la entrada en vigor de la medida, tanto on-line como off-line, hasta el periodo de evaluación de esta. Revisión anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Objetivo	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en los procesos de selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
Medida	Elaborar un documento en el que detalle cómo deben realizarse los procesos de selección para que se consideren inclusivos, y facilitárselo a todos los colaboradores externos en materia de selección de personas, de forma que siempre que seleccionen a personas para nuestra empresa, cumplan con los criterios de igualdad que se establezcan en ese documento.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Documento en el que se establezcan los criterios de igualdad que deben seguirse en los procesos de selección. • Listado de colaboradores externos a los que se ha proporcionado. • Recibí de las empresas colaboradoras del documento
Responsable/s	RRHH
Plazo	De mayo a septiembre de 2022
Evaluación	Para verificar la entrega del documento a todos los colaboradores de Ercros en materia de selección de personas, se elaborará un documento de recibí, que deberán firmar, y que custodiará RRHH. Revisión anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Objetivo	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en los procesos de selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
Medida	Hacer públicas las vacantes que se produzcan en cualquier puesto de trabajo de la organización a toda la plantilla, de forma que si quiere aplicarse a ellas de forma interna, pueda hacerse.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio en SuccessFactors en el que se publiquen las vacantes de la compañía
Responsable/s	RRHH
Plazo	De enero de 2023 a marzo de 2024
Evaluación	Verificar que se ha creado el espacio para la publicación de vacantes en SuccessFactors in situ en la primera reunión de valoración de la medida una vez cumplido el plazo establecido para su implementación. Anualmente durante la vigencia del plan, validar que todas las vacantes que se han producido de forma anual han sido publicadas.

5.2 Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Objetivo	Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo, y especialmente en aquellos en los que exista infrarrepresentación femenina.
Medida	Respecto a las vacantes que se produzcan en la organización, como consecuencia de realizar contratos de relevo para cubrir jubilaciones parciales, se establecerá en el acuerdo con la RLT una cláusula de discriminación positiva, para que, en igualdad de capacitación y condiciones, sean cubiertas por mujeres.
Indicadores	Número de mujeres que han ocupado vacantes derivadas directa o indirectamente de las jubilaciones parciales.
Responsable/s	RRHH
Plazo	Durante toda la vigencia del plan
Evaluación	Para valorar la implementación de esta medida, se comparará el número de mujeres de la plantilla de septiembre de 2021 (Fecha en que se produce el primer contrato de relevo) con el de diciembre de 2022 (Fecha prevista del fin de los contratos de relevo). RRHH proporcionará este dato.

Objetivo	Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo, y especialmente en aquellos en los que exista infrarrepresentación femenina.
Medida	Incluir en el procedimiento de selección de personas, una cláusula de discriminación positiva para las contrataciones tanto temporales como indefinidos (Ya está establecida para los alumnos de prácticas).
Indicadores	Publicación del procedimiento actualizado con la cláusula incorporada.
Responsable/s	RRHH
Plazo	De marzo a diciembre de 2022
Evaluación	Para verificar que la cláusula está implementada en el procedimiento, la comisión revisará el documento in situ, y en las reuniones de seguimiento posteriores, revisarán las métricas relativas a género de cada proceso de selección que se haya llevado a cabo.

Objetivo	Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo, y especialmente en aquellos en los que exista infrarrepresentación femenina.
Medida	Establecer colaboraciones con organismos de formación, tales como charlas o participación en jornadas de orientación profesional, para visibilizar el papel de la mujer en nuestra empresa y así tener la oportunidad a futuro de atraer talento femenino a puestos masculinizados en nuestra organización.
Indicadores	Relación del número de charlas realizadas en el año en curso y en qué tipología de centro/evento.
Responsable/s	Responsables de formación
Plazo	Durante toda la vigencia del plan
Evaluación	Verificar el número de participaciones en eventos de centros formativos se han realizado desde la entrada en vigor de la medida hasta la evaluación de esta. Revisión anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Objetivo	Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos puestos de trabajo, y especialmente en aquellos en los que exista infrarrepresentación femenina.
Medida	Fomentar la formación dual en los diferentes centros de la organización, fomentando la presencia del género infrarrepresentado, como puerta de entrada de mujeres a puestos de producción y mantenimiento.
Indicadores	Número de alumnos que realizan sus prácticas en la modalidad de formación dual en Ercros y cuáles de ellos son mujeres.
Responsable/s	Responsables de relaciones industriales de los centros.
Plazo	Durante toda la vigencia del plan
Evaluación	Verificar el número de alumnos y alumnas que realizan sus prácticas en la modalidad de formación dual en los centros. Revisión anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

5.3 Formación interna

Objetivo	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente a las personas relacionadas con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Medida	Implementar en el plan de formación anual acciones formativas de sensibilización en igualdad a aquellas las personas que tengan a otras personas a su cargo en la compañía que haga hincapié no solo en la incorporación de la mujer a puestos de la compañía que estén masculinizados, sino también en aspectos relacionados con la promoción profesional de mujeres. El 90% de las personas de la compañía que tienen personas a su cargo, deben ser inscritas a esta formación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de las acciones formativas en el plan de formación anual. Objetivos y contenidos de las acciones formativas
Responsable/s	RRHH - Formación
Plazo	Cada año durante la vigencia del plan de igualdad
Evaluación	Anualmente se verificará que se han impartido las acciones formativas mediante los listados de participantes en la formación, que proporcionará el departamento de formación. Se comprobará el cumplimiento del porcentaje mínimo exigido.

Objetivo	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente a las personas relacionadas con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Medida	Implementar en el plan de formación anual, acciones de sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla. El 90% de las personas de la compañía, exceptuando aquellas que hayan realizado la formación de sensibilización para managers, deben ser inscritas a una formación de sensibilización en materia de igualdad, con un margen de 2 años desde la entrada en vigor de esta medida.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de las acciones formativas en el plan de formación del año en curso. Objetivos y contenidos de las acciones formativas
Responsable/s	RRHH - Formación
Plazo	Se establece un plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta medida para realizar la formación de sensibilización. En los planes de formación posteriores a su implantación, se realizarán otras acciones de refuerzo.
Evaluación	Anualmente se verificará que se han impartido las acciones formativas mediante los listados de participantes en la formación, que proporcionará el departamento de formación. Se comprobará el cumplimiento del porcentaje mínimo exigido.

Objetivo	Facilitar el acceso de mujeres a acciones formativas que contribuyan a su promoción profesional en la empresa.
Medida	Incluir en el Plan de formación una acción formativa en la que se trabaje el liderazgo femenino.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de la acción formativa en el plan de formación. Objetivos y contenidos de la acción formativa.
Responsable/s	RRHH - Formación
Plazo	En los ejercicios 2023 y 2024
Evaluación	Se verificará que se han impartido las acciones formativas mediante los listados de participantes en la formación, que proporcionará el departamento de formación.

5.4 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Medida	Elaborar un catálogo de medidas de conciliación y beneficios sociales comunes a todos los trabajadores.
Indicadores	Catálogo elaborado
Responsable/s	RRHH
Plazo	De julio a diciembre de 2023
Evaluación	Una vez finalizado el plazo de implantación, la comisión revisará in situ que el catálogo se ha elaborado.

Objetivo	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Medida	Difundir a través de los canales habituales de comunicación los derechos y medidas de conciliación existentes y comunicar cuáles de estas medidas de conciliación mejoran la legislación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas a las que se ha distribuido el catálogo. • E-mail enviado • Otras comunicaciones que se haya considerado realizar (Boletín, etc.)
Responsable/s	RRHH
Plazo	De enero a junio de 2024
Evaluación	Una vez finalizado el plazo de implantación, la comisión verificará que se ha hecho una difusión efectiva del catálogo de medidas de conciliación, valorando in situ los indicadores establecidos.

Objetivo	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Medida	Utilizar las nuevas tecnologías de la información (Teams, Zoom, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del número de viajes Número de conexiones de Teams (Verificar que sistemas nos puede proporcionar este dato o modificar el indicador en función de la información que nos puedan proporcionar al respecto.)
Responsable/s	Sistemas de Información y RRHH
Plazo	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Evaluación	La comisión valorará, por un lado, el número de solicitudes de viaje que había antes de la implementación del teletrabajo y del uso de Teams, y las solicitudes que se gestionan desde la entrada en vigor de esta medida.

5.5 Comunicación

Objetivo	Garantizar que todas las acciones, los procedimientos y protocolos corporativos, relativos a la igualdad de oportunidades son accesibles y conocidos por todas las personas de la compañía.
Medida	Establecer un plan de comunicación con medios digitales y físicos, que ponga en conocimiento del 100% de las personas de la organización cuales son los procesos y protocolos existentes en materia de igualdad de oportunidades, con el objetivo de que conozcan su existencia y funcionamiento.
Indicadores	Materialización del plan de comunicación (Cartelería, e-mail, etc.)
Responsable/s	Comunicación
Plazo	De octubre de 2022 a julio de 2023
Evaluación	La comisión verificará in situ que se ha elaborado y difundido el plan de comunicación.

Objetivo	Garantizar que todas las acciones, los procedimientos y protocolos corporativos, relativos a la igualdad de oportunidades son accesibles y conocidos por todas las personas de la compañía.
Medida	Poner en conocimiento del 100% de la plantilla dónde pueden acudir para encontrar información actualizada respecto a los protocolos relativos a la igualdad de oportunidades, en el momento en que lo necesiten.
Indicadores	Materialización de la difusión de los protocolos (Folletos informativos, e-mails, etc.)
Responsable/s	Comunicación
Plazo	De octubre de 2022 a julio de 2023
Evaluación	La comisión verificará in situ que se ha difundido la ubicación de los protocolos.

Objetivo	Garantizar que todas las acciones, los procedimientos y protocolos corporativos, relativos a la igualdad de oportunidades son accesibles y conocidos por todas las personas de la compañía.
Medida	Difundir las noticias o mensajes en materia de igualdad de oportunidades en el boletín interno, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.
Indicadores	Boletines internos que incluyen noticias o mensajes en materia de igualdad
Responsable/s	RRHH - Formación
Plazo	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Evaluación	La comisión verificará el número de noticias referentes a igualdad de oportunidades.

5.6 Retribución

Objetivo	Velar por la equidad en retribución y salarios desde la igualdad de oportunidades y trato
Medida	Realizar un seguimiento anual de la situación retributiva a través del registro retributivo.
Indicadores	Registro retributivo anual
Responsable/s	RRHH
Plazo	Revisión anual durante toda la vigencia del plan de igualdad.
Evaluación	Valoración de las desviaciones salariales detectadas en el registro retributivo anual

Objetivo	Velar por la equidad en retribución y salarios desde la igualdad de oportunidades y trato
Medida	Realizar un seguimiento anual del registro retributivo para asegurar que las diferentes posiciones están dentro de su grupo profesional.
Indicadores	Registro retributivo
Responsable/s	RRHH
Plazo	Revisión anual durante toda la vigencia del plan de igualdad.
Evaluación	Se entregará por parte de RRHH a la Comisión un informe detallado en el que se informe de la situación al respecto.

Objetivo	Velar por la equidad en retribución y salarios desde la igualdad de oportunidades y trato
Medida	Revisar las retribuciones en las nuevas incorporaciones para garantizar equidad respecto al grupo profesional correspondiente.
Indicadores	Registro retributivo Retribuciones de las nuevas incorporaciones a la compañía
Responsable/s	RRHH
Plazo	Anual
Evaluación	La comisión revisará la retribución de las nuevas incorporaciones que se hayan producido, en comparación con el salario medio correspondiente a su grupo profesional.

6. Cronograma de implantación de medidas

7. Auditoría retributiva

Para realizar la auditoría retributiva de Ercros, la comisión negociadora externalizó la realización de la misma a una consultora externa, con el objetivo de garantizar que el proceso fuera lo más fiable e imparcial posible.

Se incorpora como anexo I los resultados de la auditoría retributiva, así como el detalle del sistema analítico utilizado, como parte integrante del plan de igualdad a todos los efectos. El detalle de las medidas que la comisión negociadora ha establecido respecto a las conclusiones de la auditoría retributiva se incluye en el punto 5.6 del plan de igualdad.

8. Seguimiento del plan de igualdad

A la firma del plan de igualdad, queda constituida la comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad (en adelante, comisión de seguimiento), en los términos siguientes.

8.1 Composición de la comisión de seguimiento

La comisión de seguimiento del plan de igualdad estará formada por las siguientes personas:

Por la empresa:

Xelo Aranda Tomás (Jefa de relaciones industriales de la fábrica de Almussafes)
Amaya Capilla Codina (Jefa de formación)
Iván Vallejo Conejo (Jefe de administración de personal)
Albert Ventura Viñals (Jefe de gestión documental)

Por la representación de las personas trabajadoras:

Marisa Lauroba Gámiz - Representante sindical UGT- Complejo de Tarragona
Marta González Forcada – Representante sindical UGT - Centro de Barcelona
Rafael Salido Algaba – Representante sindical CCOO - Complejo de Tarragona
Laura Serra Franco – Representante sindical CCOO - Centro de Barcelona

La comisión de seguimiento acuerda nombrar presidenta a Amaya Capilla y secretario a Albert Ventura.

Las funciones de la comisión de seguimiento serán:

- Realizar un seguimiento de la implantación de las medidas establecidas en el plan de igualdad.
- Velar y realizar un seguimiento de posibles situaciones de discriminación tanto directas como indirectas.
- Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad.
- Garantizar los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección/promoción, formación o evaluación del rendimiento.
- Elaborar acuerdos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Canalizar los posibles conflictos de igualdad y no discriminación que se produzcan.
- Recoger propuestas en materia de igualdad de oportunidades de personas trabajadoras de la compañía.
- Proponer la revisión del plan de igualdad y, en su caso, del diagnóstico.

- Cualquier otra que tenga como finalidad el cumplimiento efectivo del plan de igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

La adopción de acuerdos en el seno de la comisión de seguimiento requerirá la mayoría de cada una de las partes.

La comisión podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

Todas las personas componentes de la comisión se comprometen a tratar con estricta confidencialidad y sigilo toda la información y/o documentación a la que tengan acceso, obligándose a hacer uso de la misma estrictamente en el seno de la comisión y para cumplir las funciones establecidas.

Las personas que integran la comisión de seguimiento del plan de igualdad podrán ser sustituidas por otras, de forma temporal o definitiva, en los siguientes casos:

- Renuncia al cargo en la Comisión.
- Finalización de la relación laboral por cualquier causa.
- Excedencia, baja por IT o cualquier otra situación de ausencia o suspensión del contrato de trabajo con una duración superior a 6 meses.

En estos casos, la comisión de igualdad (comisión negociadora) acordará la nueva composición de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad, en el plazo máximo de tres meses.

8.2 Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El plan de igualdad de Ercros tendrá una vigencia de cuatro años, desde su firma.

Se establece un sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad con periodicidad semestral. La comisión de seguimiento se reunirá cada seis meses y valorará la implementación de las medidas cuyo plazo de implementación (definido para cada una de ellas en los apartados 5 y 6 del plan de igualdad) hayan vencido desde la anterior reunión, de la forma que la comisión negociadora ha definido para cada una de las medidas en el apartado 5. Plan de acción: Detalle, seguimiento y evaluación de las acciones, del plan de igualdad.

En el caso de que en una de las reuniones de la comisión de seguimiento se detecte que en los siguientes seis meses no hay ninguna medida que vaya a vencer, la comisión podrá decidir posponer la siguiente reunión seis meses más.

Se realizará un informe de valoración intermedia y final del plan de igualdad.

Para realizar la valoración intermedia, la comisión de seguimiento realizará un informe a los dos años de vigencia del plan de igualdad, para valorar la implementación de las medidas del mismo, y efectuar algún ajuste, si se considerara necesario.

Para realizar la valoración final, la comisión elaborará un informe de valoración al finalizar la vigencia del plan de igualdad, en la que se valorará la implementación de las medidas del plan.

La comisión de seguimiento se reunirá de forma extraordinaria, a petición de cualquiera de las representaciones que la conforman.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherente con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, , según las directrices del RD 901/2020, el plan de igualdad será revisado cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación de cada una de las medidas del plan de igualdad.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, los métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

8.3 Procedimiento de modificación o resolución de posibles discrepancias

El plan de igualdad se revisará y se modificará, en todo caso, cuando concurren las circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020.

La valoración de la necesidad de revisar y modificar el plan de igualdad y, en su caso, el diagnóstico, se llevará a cabo en las reuniones periódicas, ordinarias o extraordinarias, de la comisión de seguimiento del plan de igualdad. La comisión de seguimiento actuará en calidad de comisión negociadora del plan de igualdad en caso de que se tenga que proceder a la modificación del plan de igualdad o de su diagnóstico.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y éstas revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje establecidos en el Capítulo XVI del Convenio colectivo general de la industria química. No obstante lo anterior, antes de acudir a cualquier instancia, se acudirá con carácter previo y preceptivo a la Comisión de Seguimiento del Convenio colectivo de Ercros, salvo respecto a aquellas materias reservadas al Convenio colectivo general de la industria química.

Anexo 1 – Auditoria retributiva de Ercros



Plan de Igualdad

Informe de Auditoría Retributiva



ERCROS S.A.

Abril 2022

Índice

1. Normativa, sector, contexto y metodología

- 1.1 Regulación
- 1.2 Sector
- 1.3 La compañía: ERCROS
- 1.4 Metodología

2. Datos generales de distribución de la plantilla

- 2.1 Distribución general
- 2.2 Distribución de la plantilla
- 2.3 Distribución Categorías de Convenio
- 2.4 Sistema de Valoración de Puestos
- 2.5 Distribución por Niveles
- 2.6 Sistemas de Clasificación Profesional: Puestos

3. Composición salarial

- 3.1. Bonus e Incentivos
- 3.2 Beneficios Corporativos Superiores a Convenio
- 3.3 Distribución de Convenio y Agrupación
- 3.4. Distribución de Conceptos Salariales

4. Análisis desagregado de salario

- 4.1 Marco Teórico
- 4.2 Consideraciones Previas
- 4.3 Análisis Global Salarial
- 4.4 Análisis de la Retribución Total por Grupos y Niveles
- 4.5 Análisis de la Retribución por Categorías de Convenio
- 4.6 Análisis de la retribución por Niveles
- 4.7. Resumen de Diferencias por Grupo Profesional
- 4.8 Resumen de Diferencias por Niveles

5. Conclusiones

- 5.1 Justificación de las Diferencias Identificadas
- 5.2 Conclusiones Generales

Normativa y sector

1

1. Normativa, sector, contexto y metodología

1.1 Regulación

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en vigor desde el pasado 14 de abril de 2021, establece dentro del principio de transparencia retributiva, y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, la necesidad de que las empresas de más de 50 personas en plantilla, elaboren un análisis salarial de género, denominado auditoría retributiva.

La auditoría retributiva deberá incorporarse a los planes de igualdad que se elaboren a los efectos de verificar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Antes de pasar al análisis concreto de la empresa, es conveniente poner en valor los datos del sector donde opera.

1.2 Sector

La industria es un sector que se podría denominar como masculinizado. Según los últimos datos, 27% de la ocupación en el sector de la industria en la Comunidad de Madrid es femenina, lo que se traduce en 4.600 mujeres ocupadas en la industria en el último trimestre de 2021 (1). Se trata del tercer sector, después de la construcción y la agricultura, con menos presencia de mujeres. En el conjunto de España, esta cifra baja al 24,6%, mientras que en el conjunto de la Unión Europea el porcentaje de mujeres en la industria se sitúa en el 28,3%. (1)

1. Normativa, sector, contexto y metodología

1.2 Sector (cont.)

Algunos de los motivos que explican la poca presencia femenina en la industria responden a factores de tipo cultural y/o histórico. La orientación de mujeres hacia carreras sociales y de humanidades es un obstáculo a la mayor participación femenina en la industria, un sector que requiere cada vez más formación profesional técnica específica o bien formación universitaria STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Un estudio de la London School of Economist (LSE) demuestra como la falta de modelos y referentes femeninos en el ámbito STEM es una de las causas de que no haya casi mujeres en la industria. Hoy en día, solo el 35% de los estudiantes matriculados en carreras STEM son mujeres. Unos sectores que, según la consultora Randstad, crearán 390.000 empleos en España entre 2017 y 2022.

Además, las mujeres con títulos universitarios están infrarepresentadas en los puestos directivos de las empresas industriales. De hecho, la mayoría de las mujeres que trabajan en el sector industrial son empleadas contables y administrativas, mientras que los hombres están en puestos más cualificados. Todo esto demuestra como la brecha de género, que está presente en muchos sectores, también es una realidad en la industria.

En lo que se refiere a datos salariales, se aprecia una brecha salarial generalizada de alrededor del 30% (2).

El informe GESTHA 2020 establece un salario medio de las mujeres en 20.250 € anuales y una diferencia con los salarios promedio de los hombres de -6.361 €; esto es un 31,4% (3).

1. Normativa, sector, contexto y metodología

Salvando estas consideraciones globales, nuestro análisis se realizará de acuerdo a lo señalado en la normativa; esto es, poniendo en relación posiciones equivalentes que permitan comparar las diferencias por género dentro del ámbito concreto de la compañía analizada.

1.3 La Compañía: ERCROS

Ercros es un grupo industrial de tradición centenaria diversificado en tres áreas de actividad: División de Derivados del Cloro, División de Química Intermedia y División de Farmacia. Mantiene una posición de liderazgo en los principales mercados en los que está presente y exporta casi la mitad de sus ventas a más de 103 países, principalmente de la UE.

La compañía realiza su actividad productiva en el marco de un compromiso voluntario que ha asumido en favor de la seguridad de sus instalaciones y la salud de las personas, el respeto por el medio ambiente, la calidad de sus productos y el diálogo y la transparencia en relación con la sociedad.

Los productos de las divisiones de química intermedia y farmacia representan una importante cuota del mercado mundial. Con el paraformaldehído, Ercros ocupa el primer puesto del ranking mundial. También es líder en el mercado del ácido fusídico y de las fosfomicinas.

En Europa, encabeza las ventas de ácido tricloroisocianúrico («ATCC») y en España lidera las ventas de sosa y potasa cáustica, hipoclorito sódico, clorato sódico, formaldehído, pentaeritritol y polvos de moldeo, y es el segundo agente en el mercado de PVC y de colas y resinas.

En España cuenta con 10 Centros de producción ubicados en: la Comunidad de Madrid (Aranjuez), Comunidad Valenciana (Almussafes), Cataluña (Tortosa, Vila-seca(2), Tarragona, Cerdanyola y Flix), Aragón (Monzón y Sabiñanigo); y un Centro Corporativo en Barcelona y red comercial.

1. Normativa, sector, contexto y metodología

1.3 La Compañía: ERCROS (cont.)

Cuenta con un Plan de Igualdad vigente desde 2011 y le resulta de aplicación el **XX Convenio colectivo general de la industria química** para la mayoría de los Centros, aunque en el caso de los **Centros de Aranjuez, Barcelona y Flix, se han adherido y adaptado** al Convenio General de Industria Química, aunque mantienen pactos específicos en otras materias para los centros de trabajo previos a dicha adhesión. En el caso de Flix y Barcelona, la adhesión fue en mayo de 2005 y en el caso de Aranjuez en marzo de 2006.

Razón Social: ERCROS S.A.

CIF/NIF: A08000630

Domicilio Social: Avda. Diagonal 595, 10ª planta, 08014 de Barcelona

Sector de actividad: Industria Manufacturera

CNAE:

Ubicación	CNAE
Barcelona	2013
Madrid	
Sabiñanigo	
Monzón	
Vilaseca I	
Barcelona (incluye QI)	
Tarragona	
Delegaciones Comerciales	2014
Tortosa	
Almussafes	
Vilaseca I y II	
Flix	891
Tarragona	
Cardona	2110
Aranjuez	2016
Cerdanyola	2059
Barcelona	

1. Normativa, sector, contexto y metodología

1.4 Metodología

El desarrollo de la auditoría se ha elaborado aplicando la siguiente **metodología**:

1. Análisis de Indicadores Cualitativos

- Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas informadas.

2. Análisis de indicadores cuantitativos:

- Calculo de ratios en relación a la representatividad de género.

- Interpretación de los indicadores cuantitativos:

Índice de distribución (indicador extra sexo), porcentajes de **cálculo horizontal**, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en tablas por:

- % mujeres/Total: % de mujeres con respecto del total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
- % hombres/Total (%h/t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones de la distribución de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, se entiende por **composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%**.

1. Normativa, sector, contexto y metodología

1.4 Metodología

- Índice de concentración (indicador intra sexo), **porcentajes de cálculo vertical**, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres con respecto a si mismos. Representada en las tablas por:
 - %mujeres / mujeres total (%m/m): % de mujeres con respecto al total de mujeres.
 - %mujeres / hombres total (%h/h): % de hombres con respecto al total de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en concreto para la retribución se realiza el cálculo de la siguiente manera: retribución masculina - retribución femenina/retribución masculina. Esta magnitud se presenta a modo de porcentaje. Cuanto menor sea la “brecha” o distancia, más cerca estaremos de la igualdad:
 - Valores negativos (-): indican que la diferencia es en favor de las mujeres;
 - Valores positivos (+): indican que la diferencia es en favor de los hombres;
 - Valores más cerca de 0: más cerca se está de la igualdad

Consideraciones generales:

- Los datos analizados corresponden al periodo de **1 de enero al 31 de diciembre de 2021**.
- Se ha considerado la **plantilla activa** a fecha 31 de diciembre de 2021.
- Se han **equiparado (normalizado y anualizado)** las agrupaciones de conceptos salariales correspondientes a salario base, pagas extra, complementos fijos y antigüedad.

Datos generales de
distribución de la plantilla

2

2. Datos generales de distribución de la plantilla

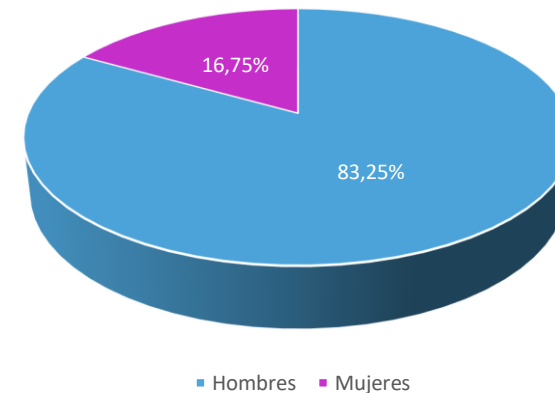
2.1 Distribución general

El análisis parte de la distribución total de la plantilla desglosada por sexos para comprobar si existe un desequilibrio entre hombres y mujeres.

Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se entiende por equilibrio *"que en el grupo al que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean inferiores al 40%"*.

Partiendo de esta realidad, sobre una plantilla considerada de 1379 personas trabajadoras (3), ERCROS contaba con una plantilla de 231 mujeres (16,75%) y 1148 hombres (83,25%).

Por tanto, se trata de una plantilla **masculinizada** en términos de igualdad alineada con los datos de distribución sectorial.

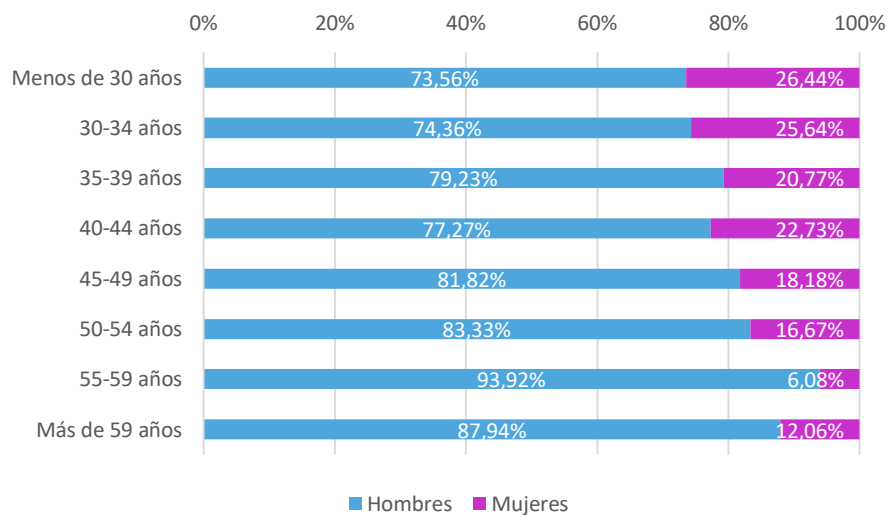


2. Datos generales de distribución de la plantilla

2.1 Distribución general: Plantilla por Edad

Promedio Edad	
Hombres	48,47 años
Mujeres	43,97 años
Total	47,71 años

Rango de Edad	Hombres			Mujeres			Total N. Personas	Total % Vertical
	N. Personas	% Vertical	% Horizontal	N. Personas	% Vertical	% Horizontal		
< de 30 años	64	5,59%	73,56%	23	9,98%	26,44%	87	6,31%
30-34 años	87	7,59%	74,36%	30	13,00%	25,64%	117	8,48%
35-39 años	103	8,98%	79,23%	27	11,70%	20,77%	130	9,43%
40-44 años	136	11,85%	77,27%	40	17,31%	22,73%	176	12,76%
45-49 años	171	14,89%	81,82%	38	16,44%	18,18%	209	15,16%
50-54 años	165	14,37%	83,33%	33	14,27%	16,67%	198	14,36%
55-59 años	247	21,50%	93,92%	16	6,92%	6,08%	263	19,07%
> de 59 años	175	15,23%	87,94%	24	10,38%	12,06%	199	14,43%
Total general	1148	100,00%	83,25%	231	100,00%	16,75%	1379	100,00%



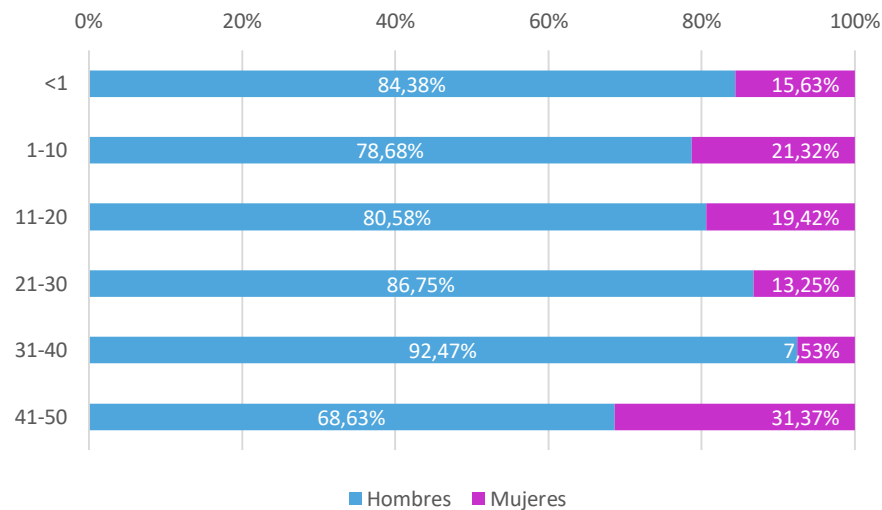
- Partiendo de esta realidad, observamos que en todos los rangos de edad existe una predominancia masculina, destacando el rango de 55-59 años, rango con mayor volumen de plantilla con relación al total (19,07%), en el que la presencia femenina es de apenas un 6,08%.
- Por otra parte, cabe señalar que a menor edad mayor porcentaje de presencia femenina podemos observar, llegando a un 26,44% en el rango de menores de 30 años.

2. Datos generales de distribución de la plantilla

2.1 Distribución general: Plantilla por Antigüedad

Promedio Antigüedad	
Hombres	17,88 años
Mujeres	14,68 años
Total	17,34 años

Rango de Antigüedad	Hombres			Mujeres			Total N. Personas	Total % Vertical
	N. Personas	% Vertical	% Horizontal	N. Personas	% Vertical	% Horizontal		
<1	81	7,08%	84,38%	15	6,51%	15,63%	96	6,96%
1-10	347	30,26%	78,68%	94	40,74%	21,32%	441	31,98%
11-20	224	19,50%	80,58%	54	23,35%	19,42%	278	20,16%
21-30	203	17,67%	86,75%	31	13,40%	13,25%	234	16,97%
31-40	258	22,45%	92,47%	21	9,08%	7,53%	279	20,23%
41-50	35	3,04%	68,63%	16	6,92%	31,37%	51	3,70%
Total general	1148	100,00%	83,25%	231	100,00%	16,75%	1379	100,00%



- Al analizar la antigüedad observamos una situación similar a la anterior, aunque cabe destacar que en el rango de entre 41-50 años de antigüedad existe más de un 30% de presentación femenina. Este rango representa un 3,70% del total de la plantilla.
- Por otra parte, cabe destacar el rango de entre 1 y 10 años de antigüedad, ya que es el que presenta una mayor concentración femenina con 94 mujeres y más de un 20% con relación a la distribución de dicho rango.

2. Datos generales de distribución de la plantilla

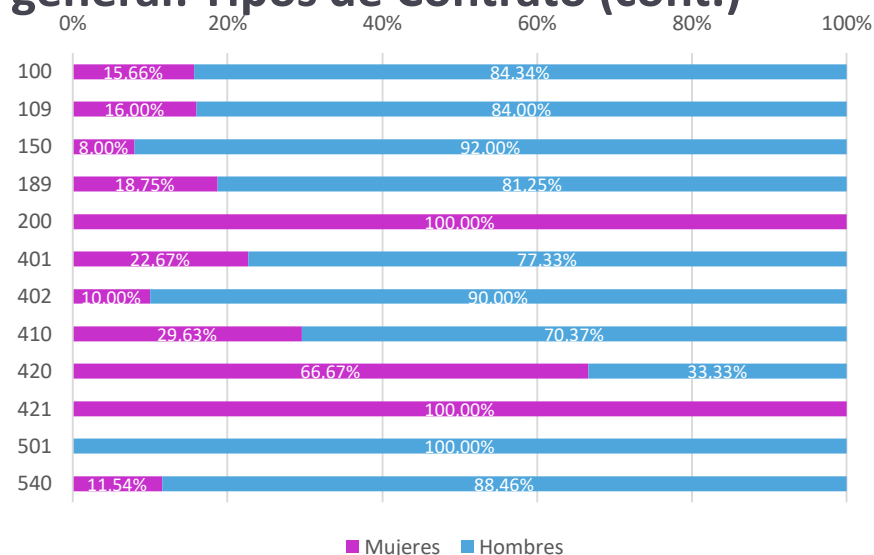
2.1 Distribución general: Tipos de Contrato

Grupo Profesional	Hombres			Mujeres			Total N. Personas	Total % Vertical
	N. Personas	% Vertical	% Horizontal	N. Personas	% Vertical	% Horizontal		
100	743	64,70%	84,34%	138	59,71%	15,66%	881	63,89%
109	42	3,66%	84,00%	8	3,46%	16,00%	50	3,63%
150	23	2,00%	92,00%	2	0,86%	8,00%	25	1,81%
189	182	15,87%	81,25%	42	18,19%	18,75%	224	16,24%
401	58	0,00%	77,33%	17	0,43%	22,67%	75	5,44%
402	9	5,07%	90,00%	1	7,37%	10,00%	10	0,73%
410	19	0,79%	70,37%	8	0,43%	29,63%	27	1,96%
420	2	1,66%	33,33%	4	3,47%	66,67%	6	0,44%
421		0,17%	0,00%	1	1,74%	100,00%	1	0,07%
200		0,00%	0,00%	1	0,43%	100,00%	1	0,07%
501	1	0,09%	100,00%		0,00%	0,00%	1	0,07%
540	69	6,00%	88,46%	9	3,89%	11,54%	78	5,66%
Total general	1148	100,00%	83,25%	231	100,00%	16,75%	1379	100,00%

N. Contrato	Descripción	Jornada	Tipo
100	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – ORDINARIO	Completa	Indefinido
109	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	Completa	Indefinido
150	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE INICIAL	Completa	Indefinido
189	INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO – TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL.	Completa	Indefinido
200	INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL – ORDINARIO	Parcial	Indefinido
401	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	Completa	Temporal
402	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	Completa	Temporal
410	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – INTERINIDAD	Completa	Temporal
420	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – PRÁCTICAS	Completa	Temporal
421	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – FORMACIÓN	Completa	Temporal
501	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – OBRA O SERVICIO DETERMINADO	Parcial	Temporal
540	DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO PARCIAL – JUBILACIÓN PARCIAL	Parcial	Temporal

2. Datos generales de distribución de la plantilla

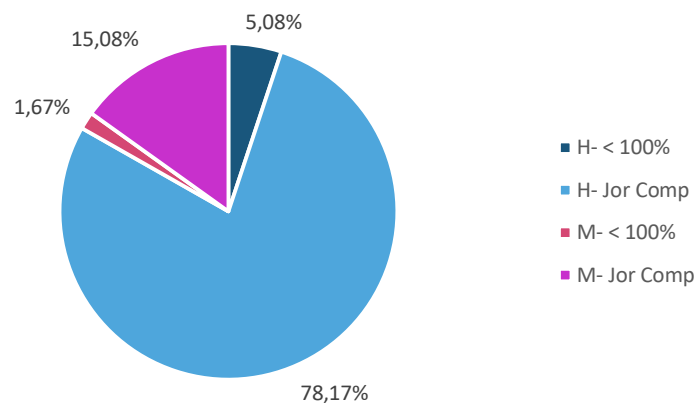
2.1 Distribución general: Tipos de Contrato (cont.)



- Analizando la distribución de la plantilla por tipos de contrato, podemos observar que el 63,89% de la plantilla se encuentra con un contrato ordinario indefinido a tiempo completo(100). Este tipo de contrato cuenta con una distribución femenina ligeramente inferior a la distribución global de la plantilla para este colectivo.
- El segundo contrato con mayor volumen es el 189 (16,24%), que se trata de la conversión de un contrato temporal a indefinido. Este tipo de contrato cuenta con una representación femenina superior a la distribución de plantilla en 2 puntos porcentuales.

2. Datos generales de distribución de la plantilla

2.1 Distribución general: Porcentajes de Jornada y Causa de Inferior al 100%

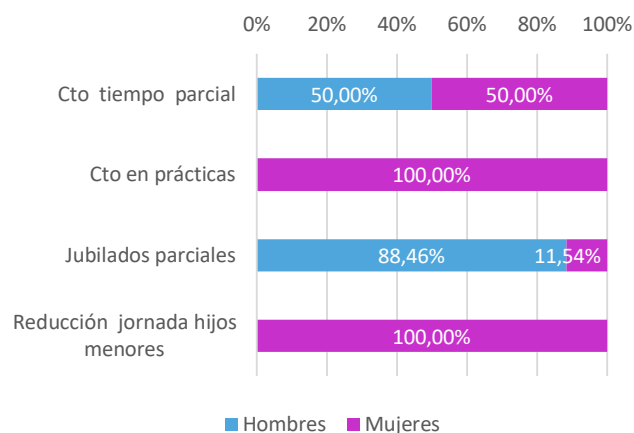


- Como podemos observar la mayoría de la plantilla se encuentra desarrollando su actividad a jornada completa (93,26%). En el caso de las mujeres su distribución para esta situación es inferior en casi 2 puntos porcentuales a su distribución general de plantilla.
- Por otra parte, es destacable que en el caso de la jornada inferior al 100%, la distribución de las mujeres aumenta en 8 puntos porcentuales respecto a su distribución global.

% de Jornada	Hombres			Mujeres			Total N. Personas	Total % Vertical
	N. Personas	% Vertical	% Horizontal	N. Personas	% Vertical	% Horizontal		
Inferior a 100%	70	6,10%	75,27%	23	9,96%	24,73%	93	6,74%
Jornada Completa	1078	93,90%	83,83%	208	90,04%	16,17%	1286	93,26%
Total general	1148	100,00%	83,25%	231	100,00%	16,75%	1379	100,00%

2. Datos generales de distribución de la plantilla

2.1 Distribución general: Porcentajes de Jornada y Causa de Inferior al 100% (cont)



- Observando las causas por las que la jornada es inferior al 100% observamos que en el caso de los contratos en prácticas y las reducciones de jornada en todos los casos existe una predominancia absoluta del colectivo femenino.
- Como contrapunto, se puede observar que en el caso de las jubilaciones parciales, que son la causa con mayor volumen de jornada inferior al 100% (83,87%) el 88,46% son hombres.

Causa jornada <100%	Hombres			Mujeres			Total N. Personas	Total % Vertical
	N. Personas	% Vertical	% Horizontal	N. Personas	% Vertical	% Horizontal		
Cto tiempo parcial	1	0,09%	50,00%	1	0,43%	50,00%	2	2,15%
Cto en prácticas		0,00%	0,00%	4	1,74%	100,00%	4	4,30%
Jubilados parciales	69	6,00%	88,46%	9	3,89%	11,54%	78	83,87%
Reducción jornada hijos menores		0,00%	0,00%	9	3,89%	100,00%	9	9,68%
Total general	70	93,91%	75,27%	23	90,05%	24,73%	93	100,00%

2. Datos generales de distribución de la plantilla

2.2 Distribución de la plantilla por Grupos profesionales

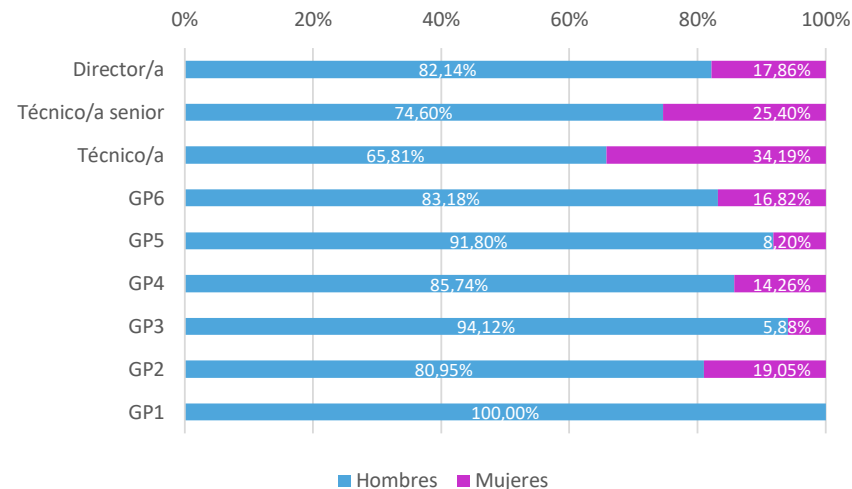
- A la mayor parte de la compañía, le aplica el **XX Convenio colectivo general de la industria química** aprobado por la Resolución de 7 de julio de 2021. Adicionalmente, el personal de Barcelona y Flix Tarragona y Aranjuez firman, los primeros dos en junio de 2007 y el tercero en marzo de 2006, un acuerdo sindical adhiriéndose al convenio General de la Industria Química Española aunque manteniendo algunas cláusulas particulares y retribuciones para cada uno de ellos.
- Debido a esto, el personal se distribuye en función de la clasificación profesional establecida en los Art. 21 y siguientes del Convenio de Químicas.
- El Art. 115 del Convenio señala en relación a la Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos que clasificación en grupos profesionales regulada en el Capítulo IV del presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto Ley 902/2020.
- Como consecuencia de lo anterior, los puestos de trabajo pertenecientes a una misma división orgánica funcional de las contempladas en el artículo 22 de dicho Convenio Colectivo y clasificados en un mismo grupo profesional de los previstos en el citado artículo, son puestos de igual valor a efectos de los registros retributivos que las empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia y, específicamente, las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto Ley 902/2020).

2. Datos generales de distribución de la plantilla

2.3 Sistemas de Clasificación de Personal

ERCROS nivel interno divide al personal como “personal no incluido en convenio a efectos económicos” y “técnico/directivo”(TD). El personal incluido en convenio se rige por el XX Convenio General de la industria química y se clasifica en función de los grupos profesionales del mismo que van del GP1 hasta el GP6.

La clasificación del personal según los niveles analizados anteriormente sería la siguiente:



2. Datos generales de distribución de la plantilla

2.3 Sistemas de Clasificación de Personal (cont)

Grupo Profesional	Hombres			Mujeres			Total N. Personas	Total % Vertical
	N. Personas	% Vertical	% Horizontal	N. Personas	% Vertical	% Horizontal		
Director/a	23	2,00%	82,15%	5	2,16%	17,85%	28	2,03%
Técnico/a senior	47	4,09%	74,60%	16	6,92%	25,40%	63	4,56%
Técnico/a	154	13,41%	65,81%	80	34,63%	34,19%	234	16,97%
GP6	89	7,75%	83,17%	18	7,79%	16,83%	107	7,75%
GP5	168	14,62%	91,80%	15	6,49%	8,20%	183	13,26%
GP4	505	44,00%	85,73%	84	36,38%	14,27%	589	42,72%
GP3	144	12,55%	94,12%	9	3,90%	5,88%	153	11,10%
GP2	17	1,48%	80,96%	4	1,73%	19,04%	21	1,53%
GP1	1	0,09%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
Total general	1148	100,00%	83,25%	231	100,00%	16,75%	1379	100,00%

- Como podemos observar, las mujeres cuentan con una mayor representación en el colectivo de técnico/as, en el que representan más de un 30% de la distribución horizontal del colectivo. Este grupo representa un 16,97% del total de la plantilla.
- Por otra parte, se observa que en los Grupos Profesionales la presencia femenina es muy acotada, destacando especialmente el GP3 por tener apenas un 5,88% de representación femenina en su distribución horizontal. Este grupo representa es su totalidad un 11,09% del total de plantilla.

2. Datos generales de distribución de la plantilla

2.4 Sistema de valoración de puestos

- En ERCROS el personal técnico/directivo se rige en todo lo no relacionado con salario por el XX Convenio de la Química, pero en materia salarial se desvincula de él.
- Sus incrementos se fijan en función a mercado (valoraciones HAY) y desempeño particular.
- El personal TD lo subdividen a nivel interno entre:
 - **“Directores”** como su nombre indica es el personal directivo.
 - **“Técnico/as senior”**: personal no incluido en convenio a efectos económicos, con un nivel HAY (se explicará más adelante) igual o superior a 16 sin tener la categoría de director.
 - **“Técnicos/as”**: personal fuera de convenio a efectos económicos con un nivel HAY inferior a 16.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la empresa presenta una valoración de puestos y agrupaciones de los trabajos que se han considerado de igual valor, para aquellas posiciones que se consideran personal no incluido en convenio a efectos económicos, aplicando la clasificación profesional del convenio de aplicación para las posiciones más técnicas.

Para determinar esta agrupación de posiciones de contribución equivalente, se ha tenido en cuenta la definición establecida en el Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, donde se establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Adicionalmente, la compañía considera los criterios salariales de mercado, la equidad interna y la valoración realizada a través de la metodología HAY Group, misma que se explica a continuación.

2. Datos generales de distribución de la plantilla

2.4 Sistema de valoración de puestos

La metodología aplicada por ERCROS para la valoración de sus posiciones es la de **HAY Group**, actual Korn Ferry. El sistema aplicado se trata de un sistema analítico de puntuación por factores, mismo que es muy reconocido en el mercado por su solidez y eficacia.

Dicha empresa clasificó los puestos de trabajo del personal “TD” de Ercros y facilitó información económica referente a cuánto está abonando el mercado por estos puestos. Con ésta información se clasifica al personal y se tiene una referencia de si un empleado está por encima o por debajo de mercado salarialmente hablando y se toman decisiones al respecto cuando se incrementan los salarios.

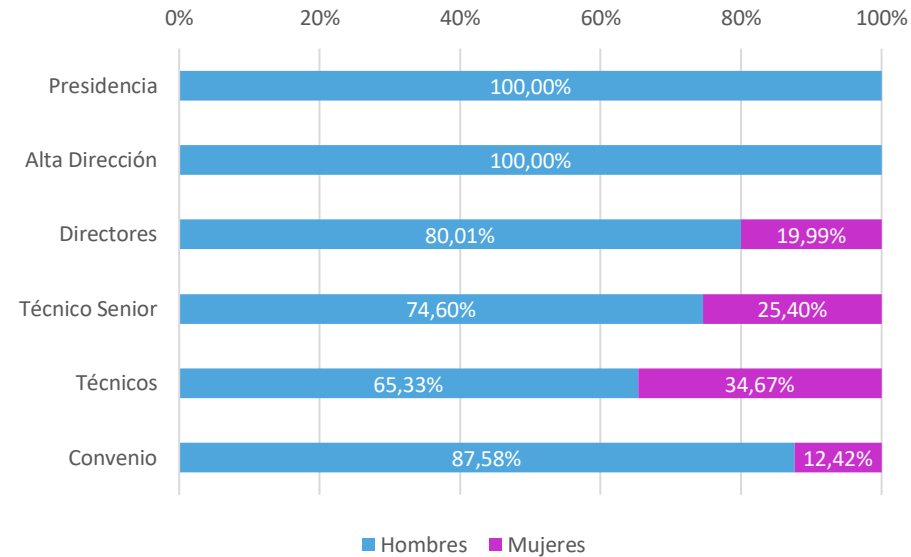
Debido a lo anterior se podría afirmar que, el sistema de valoración aplicado cumple con los requerimientos indicados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, al otorgar transparencia y objetividad en la valoración de puestos dentro de la organización, eliminando cualquier sesgo de discriminación entre hombres y mujeres, y permitiendo la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución en puestos de trabajo de igual valor.

Cabe señalar que para aquellas posiciones que se rigen por convenio el sistema de clasificación que se utilizará como puestos de igual valor la segmentación establecida en el convenio colectivo, como ya se indicó anteriormente.

Para el tratamiento de la información, tomando como base las puntuaciones establecidas por la metodología HAY Group se han establecido las siguientes agrupaciones, que serán en base a las cuáles se realizará el tratamiento de los datos.

2. Datos generales de distribución de la plantilla

2.5 Distribución de la plantilla por Niveles



Niv. HAY	Niveles	Hombres			Mujeres			Total N. Personas	Total % Vertical
		N. Personas	% Vertical	% Horizontal	N. Personas	% Vertical	% Horizontal		
N. 26	Presidencia	1	0,09%	100,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,07%
N.25	Alta Dirección	2	0,17%	100,00%	0	0,00%	0,00%	2	0,14%
N.23-19	Directores/ Técnicos Senior	20	1,74%	80,01%	5	2,16%	19,99%	25	1,81%
N.18-16	Directores/ Técnicos Senior	47	4,09%	74,60%	16	6,92%	25,40%	63	4,56%
N. 15-13	Técnicos	147	12,81%	65,33%	78	33,76%	34,67%	225	16,32%
N.12	Convenio	931	81,10%	87,58%	132	57,16%	12,42%	1063	77,09%
Total general		1148	100,00%	83,25%	231	100,00%	16,75%	1379	100,00%

2. Datos generales de distribución de la plantilla

2.6 Sistemas de Clasificación de Personal: Puestos

G. Profesional		Puestos de Trabajo			
Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> Presidente/a - consejero/a delegado/a Director/a general de negocios Director/a general económico - financiero 				
Alta Dirección					
Director/a	<ul style="list-style-type: none"> Director/a comercial farmacia Director/a comercial plásticos Director/a comercial química básica Director/a comercial química intermedia Director/a de administración 	<ul style="list-style-type: none"> Director/a de fábrica Director/a de finanzas Director/a de innovación y desarrollo Director/a de recursos humanos Director/a para el desarrollo sostenible 	<ul style="list-style-type: none"> Director/a industrial div. derivados del cloro Director/a industrial química intermedia Director/a de compras / logística Director/a de relaciones institucionales y comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> Director/a de asesoría jurídica Director/a de auditoría interna Director/a de sistemas de información 	
Técnico/a senior	<ul style="list-style-type: none"> Administrador/a SAP Consultor/a producción / calidad / BW Controller Coordinador/a de logística Coordinador/a de operaciones Jefe/a de administración de personal Jefe/a de calidad Jefe/a de calidad y medioambiente Jefe/a de compras G0 Jefe/a de contabilidad Jefe/a de departamento de investigación I + T plásticos Jefe/a de departamento I+D Jefe/a de departamento I+T Pl. Jefe/a de departamento I+T Q.B. Jefe/a de ingeniería 	<ul style="list-style-type: none"> Jefe/a de producción G0 Jefe/a de producción G8 Jefe/a de producción PMS / derivados / sal pea / disolventes Jefe/a de producto Jefe/a de producto / ámbito mundial Jefe/a de proyectos comercial / aprovis. / SAP Jefe/a de recursos humanos / servicios jurídicos Jefe/a de transportes / comercio exterior Jefe/a de ventas Alemania / Portugal / ROW Jefe/a de ventas compuestos PVC / especialidades Jefe/a de ventas Italia / UK / PM Clorito Jefe/a de ventas PVC / suspensión Jefe/a de ventas zona occidental Jefe/a de ventas zona oriental Jefe/a de garantía de calidad 	<ul style="list-style-type: none"> Jefe/a de logística G0 Jefe/a de logística G8 Jefe/a de mantenimiento / ingeniería G0 Jefe/a de mantenimiento / ingeniería G7 Jefe/a de marketing / cuentas clave Jefe/a de operaciones G0 Jefe/a de planificación y gestión de impuestos Jefe/a de prevención / medioambiente Jefe/a de prevención técnica y sanitaria / security Jefe/a del servicio técnico / calidad / medio ambiente G0 Jefe/a del servicio técnico / calidad / medio ambiente G8 Jefe/a producción / calidad / BW Jefe/a proyectos económico / financiero Jefe/a de zona tratamiento de aguas 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de energías Responsable tecnología Técnico/a de ventas / comercial Jefe/a de línea de producto PVC compuestos y especialidades Jefe/a del área de sistemas Jefe/a del centro de atención al cliente Responsable de producción Jefe/a de innovación y tecnología Jefe/a de innovación y tecnología división plástico Jefe/a de innovación y tecnología división Q.B. Jefe/a de zona España / Francia 	
Técnico/a	<ul style="list-style-type: none"> Abogado/a de asesoría jurídica Adjunto/a al jefe/a de producción PMS / deriv. / sal pea / disolventes Adjunto/a al jefe/a del centro de atención al cliente Adjunto/a al responsable de energías Administrativo/a Assistant Auditor/a interna Consultor/a comercial / aprovis. / SAP Consultor/a económico / financiero Consultor/a producción / mantenimiento / calidad Gestor/a de riesgos Ingeniero/a de inversiones Ingeniero/a de procesos Inspector/a de mantenimiento Jefe/a de almacén Jefe/a de área ATCC - DCCNa Jefe/a de área de amoníaco / agua oxigenada Jefe/a de área de clorato sódico / clorito / taller de ánodos Jefe/a de área de cloro potasa / sosa Jefe/a de calidad productos comercializados Jefe/a de calidad y medioambiente Jefe/a de control económico Jefe/a de formación organización Jefe/a de fosfato / energías / logística Jefe/a de gestión documental Jefe/a de mant. eléctrico / instrumentación Jefe/a de mantenimiento mecánico Jefe/a de operaciones G0 Jefe/a de operaciones G8 Jefe/a de optimización de proyectos Jefe/a de planif. / obra civil / coord. proy. ingen. 	<ul style="list-style-type: none"> Responsables de mantenimiento Responsable de prevención técnica y contrata Responsable de producción formol y servicios Responsable de producción paraformol Responsable de relaciones industriales G0 Responsable de requisitos legales Responsable de sección formol y servicios Responsable de sección penta Responsable de seguridad integral Responsable tecnología / desarrollo / A.T. resinas Supervisor/a de obra civil Técnico G0 Técnico/a administrativo ventas Técnico/a comercial compuestos de PVC y especialidades Técnico/a de área ATCC-DCCNa Técnico/a de área de clorato sódico / clorito / taller de ánodos Técnico/a de área de cloro potasa / sosa Técnico/a de asesoría jurídica Técnico/a de calidad Técnico/a de compras Técnico/a de control / sistemas Técnico/a de electrolisis / fusión sosa Técnico/a de energías Técnico/a de fosfatos / energías Técnico/a de gestión de calidad G7 Técnico/a de I+T junior Técnico/a de I+T senior Técnico/a de ingeniería Técnico/a de investigación Técnico/a de investigación I+T plásticos Técnico/a de laboratorio de control 	<ul style="list-style-type: none"> Técnico/a de medioambiente G7 y 0 Técnico/a de optimización / coordinador de proyectos Técnico/a de optimización de procesos productivos Técnico/a de planificación / gestión de impuestos Técnico/a de planificación / sistemas legales Técnico/a de planta Técnico/a de prevención Técnico/a de producción Técnico/a de proyectos Técnico/a de recursos humanos Técnico/a de registros Técnico/a de relaciones institucionales y comunicación Técnico/a de sistemas de gestión medioambiental Técnico/a de sostenibilidad Técnico/a de transporte y comercio exterior Técnico/a de ventas / comercial Técnico/a del centro de atención al cliente G0 Técnico/a del centro de atención al cliente G7 Técnico/a I+T activ. ánodos Técnico/a I+T electrolisis Técnico/a I+T nuevos desarrollos G7 Técnico/a I+T Pl. G7 Técnico/a I+T QB G7 Técnico/a I+T QB G8 Jefe/a de producción G0 Jefe/a de registros Jefe/a de relaciones industriales G0 y 8 Jefe/a de riesgos / cobros Jefe/a de planta 	<ul style="list-style-type: none"> Jefe/a de servicios generales Jefe/a de sostenibilidad Jefe/a de taller eléctrico/ instrumentación Jefe/a de taller mecánico Jefe/a de tesorería / pagos Jefe/a de informática Jefe/a de laboratorio control de calidad Jefe/a de laboratorio G7 Jefe/a de laboratorio técnico / calidad / medioambiente Médico Panelista de servicios G0 Responsable de admon / compras / logística Responsable de calidad / medioambiente Responsable de compras / logística Responsable de laboratorio Delegado de ventas Controller Enfermero/a G0 y 7 Jefe/a de mant. eléctrico/ instrum/compras / OGM Jefe/a de prevención técnica G7 y 0 Jefe/a de producción área biológica Jefe/a de prevención sanitaria Jefe/a de logística y mantenimiento PVC compuestos Jefe/a de mantenimiento Jefe/a de mantenimiento eléctrico Jefe/a de planificación de mantenimiento Jefe/a de servicios auxiliares / depuradora Jefe/a de planta VCM Jefe/a de servicios / MM.PP. Jefe/a de logística (T.A.) Técnico/a de laboratorio de microbiología 	

G. Profesional		Puestos de Trabajo			
GP6	<ul style="list-style-type: none"> Administrativo/a G8 y 9 Administrativo/a OGM / compras / almacén Administrativo/a salarial / personal / asuntos generales G8 Analista G9 Assistant G8 Ayudante técnico de logística Ayudante técnico fosfato bicálcico Contraamaestre de la planta de amoniaco / agua oxigenada Contraamaestre de la planta de ATCC-DCCNa Contraamaestre de la planta de clorito Supervisor/a de soldadura / mantenimiento plástico Contraamaestre de laboratorio 	<ul style="list-style-type: none"> Mecánico/a G8 y 9 Operario/a G8 y 9 Contraamaestre de mantenimiento mecánico Contraamaestre de planta de clorato sódico Contraamaestre de planta de cloro potasa /sosa Coordinador/a de sala técnica / delineante Encargado/a de expediciones G6 Encargado/a de producción G6 Encargado/a de turno Enfermero/a de gestión IT Enfermero/a G6 Gestión informática Jefe/a de almacén G6 Jefe/a de repuestos 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de subcontratas / información Responsable sistemas de información Supervisor/a de envasados Supervisor/a de mantenimiento eléctrico G6 Supervisor/a de mantenimiento instrumentación G6 Supervisor/a de mantenimiento mecánico Supervisor/a de obra civil / oficina técnica Supervisor/a de planta compuestos Supervisor/a de planta PVC Supervisor/a de planta servicios Supervisor/a de planta VCM Supervisor/a de productos / servicios Jefe/a de compras G6 Jefe/a de expediciones 	<ul style="list-style-type: none"> Supervisor/a electrólisis / fusión sosa Técnico/a de I+T / desarrollo sostenible Técnico/a de sistemas Técnico/a de sistemas de calidad Técnico/a de soporte G9 Técnico/a I+T nuevos desarrollos G6 Contraamaestre de mantenimiento eléctrico G6 Contraamaestre de mantenimiento instrumentación Jefe/a de transportes / expediciones Contraamaestre de la planta potasa / carbonato / u.s. 	
GP5	<ul style="list-style-type: none"> Adjunto/a al jefe/a de mantenimiento Administrativo/a de almacén (T.A.) Administrativo/a de compras /recambios G5 Administrativo/a de expediciones /logística G5 Administrativo/a de expediciones G5 Administrativo/a de gestión / contabilidad / tesorería Administrativo/a de planificación G5 Administrativo/a salarial / personal / asuntos generales G5 Analista de laboratorio G7 Analista G7 Analista I+T electrolisis G5 Analista I+T planta piloto G5 Contraamaestre de mantenimiento eléctrico G7 Contraamaestre fosfato bicálcico Control administrativo producción / comunicación Coordinador/a de almacenes Coordinador/a de mantenimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Encargado/a de mantenimiento mecánico /contratas / soldadura / obra civil Encargado/a de planta compuestos Encargado/a de producción G5 Gestión / administración de personal Jefe/a de almacén G5 Jefe/a de turno Jefe/a de turno amoniaco / agua oxigenada Jefe/a de turno de ATCC - DCCNa Jefe/a de turno de clorato sódico Jefe/a de turno de clorito Jefe/a de turno de cloro potasa / sosa Jefe/a de turno de electrólisis / fusión sosa Jefe/a de turno potasa / carbonato / u.s. G5 Jefe/a de turno de productos / servicios Jefe/a de turno polivalente / mantenimiento de clorato sódico Supervisor/a de seguridad / higiene industrial Jefe/a de turno poliv. de amoniaco / agua oxig 	<ul style="list-style-type: none"> Operador/a cuadro servicios generales Operador/a de procesos Operador/a servicios de energías / EDAR / Aguas Operario/a de producción G5 Operario/a de recambios G5 Operario/a G7 Panelista de servicios G7 Polivalente servicios Responsable de contratas Responsable de relaciones industriales G5 Supervisor/a de almacén G5 Supervisor/a de carga/descarga Supervisor/a de laboratorio Supervisor/a de mantenimiento Supervisor/a de mantenimiento eléctrico G5 Supervisor/a de mant. instrumentación G5 Supervisor/a de planificación de mantenimiento y costes Supervisor/a de planta de servicios 	<ul style="list-style-type: none"> Encargado/a de almacén Encargado/a de expediciones G5 Encargado/a de mantenimiento mecánico / soldadura Mecánico/a G5 Jefe/a de turno PVC Jefe/a de turno VCM Técnico/a I+T Pl. G5 Supervisor/a del taller de ánodos Técnico/a de color y planificación Técnico/a de gestión de calidad G5 Técnico/a de laboratorio de colores Jefe/a de turno polivalente de clorito Jefe/a de turno polivalente de cloro potasa / sosa Coordinador/a de transportes Delineante supervisor Encargado de mantenimiento mecánico ajuste 	
GP4	<ul style="list-style-type: none"> Oficial/a de mantenimiento eléctrico Oficial/a de mantenimiento instrumentación Oficial/a de mantenimiento intrumentación Oficial/a de mantenimiento mecánico Oficial/a mecánico ajustador Operador/a de almacén de cloruro G4 Operador/a de amoniaco / agua oxigenada Operador/a de ATCC - DCCNa G4 Operador/a de caldera de vapor / carga de amoniaco Operador/a de campo celdas de membrana Operador/a de campo fusión sosa Operador/a de campo servicios Operador/a de carga / envasado Operador/a de carga de cloro / polivalente Operador/a de cloro potasa / sosa Operador/a de compresores / concentración de sosa Operador/a de control cloro / sosa Operador/a de control PVC Operador/a de control VCM Operador/a de cracking Operador/a de depuradora Operador/a de hipoclorito / clorhídrico Operador/a de oxicloloración Operador/a de polimerización PVC Operador/a de reacción / precipitación Operador/a de salmuera / parque de sal Operador/a de secadero de clorito Operador/a de secado 	<ul style="list-style-type: none"> Administrativo/a de almacén / compras G4 Administrativo/a de almacén / compras G6 Administrativo/a de compras Administrativo/a de compras / MM.PP. Administrativo/a de compras /recambios G4 Administrativo/a de compras y control de datos Administrativo/a de contabilidad G6 Administrativo/a de expediciones /logística G4 Administrativo/a de expediciones G4o Administrativo/a de I+D Administrativo/a de logística G5 Administrativo/a de logística G6 Administrativo/a de planificación / gestión de impuestos Administrativo/a de planificación G4 Administrativo/a de riesgos / cobros G6 Administrativo/a de sostenibilidad G4 Administrativo/a de tesorería / pagos G6 Administrativo/a de tráfico Administrativo/a de transportes / expediciones Administrativo/a G4 Administrativo/a G6 Almacenero/a G4 Almacenero/a G5 Operario/a de planta piloto Operario/a de producción G4 Operario/a de recambios G4 	<ul style="list-style-type: none"> Analista de laboratorio G4 Analista de laboratorio G5 Analista G5 Analista I+T activación ánodos Analista I+T electrolisis G4 Analista I+T planta piloto G4 Analista polivalente Assistant G6 Cargador/a G5 Cargador/a G6 Delineante Documentalista G6 Electricista Encargado/a de producción G4 Gestión / administración de personal Gestión administrativa Inspector/a de mantenimiento Inspector/a polivalente Inspector/a seguridad G4 Inspector/a seguridad G5 Jefe/a de equipo mantenimiento instrumentación Jefe/a de equipo mantenimiento mecánico Jefe/a de equipo soldadura / plást. Jefe/a de turno de potasa / carbonato / u.s. G4 Jubilado/a parcial G4 Jubilado/a parcial G5 Jubilado/a parcial G6 Laborante I+D Limpiador/a G5 	<ul style="list-style-type: none"> Panelista Polivalente cloro sosa Recepcionista / telefonista Secretario/a de dirección G4 Secretario/a de dirección G6 Supervisor/a de almacén G4 Operario/a de mantenimiento / logística Técnico/a de organización Operador/a polivalente de cloro potasa / sosa Operador/a polivalente de planta VCM Operador/a polivalente PVC Operador/a polivalente servicios generales Operador/a servicios VCM Técnico/a de laboratorio Oficial de mantenimiento mecánico soldadura / plástico Oficial/a de ajuste Operario/a de laboratorio G4 Operario/a de logística G4 Operario/a de mantenimiento G4 Operario/a de expediciones p. tanques G4 Operador/a de suministro vapor-agua G4 Operador/a destilación G4 Operario/a G5 Operario/a G6 Operador/a de secado PVC Operador/a de servicios PVC Operario/a de sala de control Mecánico/a G4 	

2. Datos generales de distribución de la plantilla

2.6 Sistemas de Clasificación de Personal: Grupos Convenio/Puestos

G. Profesional	Puestos de Trabajo			
GP3	<ul style="list-style-type: none"> Administrativo/a de contabilidad G3 Administrativo/a de riesgos / cobros G3 Administrativo/a de sostenibilidad G3 Administrativo/a de tesorería / pagos G3 Administrativo/a G3 Almacenero/a G3 Almacenero/a G4 Analista de laboratorio G3 Analista G4 Auxiliar administrativo de almacén (T.A.) 	<ul style="list-style-type: none"> Operario/a de expediciones p. tanques G3 Operario/a de laboratorio G3 Operario/a de logística G3 Operario/a de plantas penta Operario/a de producción G3 Operario/a de productos acabados Operario/a G4 Técnico/a de soporte G4 Limpiador/a G4 Oficial/a de mantenimiento intrumentación 	<ul style="list-style-type: none"> Operario/a de expediciones p. tanques G3 Operario/a de laboratorio G3 Operario/a de logística G3 Operario/a de plantas penta Operario/a de producción G3 Operario/a de productos acabados Operario/a G4 Técnico/a de soporte G4 Documentalista G4 Jubilado/a parcial G3 	<ul style="list-style-type: none"> Operador/a de almacén de cloruro G3 Operario/a de expediciones p. tanques G3 Operario/a de laboratorio G3 Operario/a de logística G3 Operario/a de plantas penta Operario/a de producción G3 Operario/a de productos acabados Operario/a G4 Técnico/a de soporte G4 Corretornos
GP2	<ul style="list-style-type: none"> Operario/a G2 	<ul style="list-style-type: none"> Operario/a G3 		
GP1	<ul style="list-style-type: none"> Técnico/a de soporte G1 			

Política Retributiva y Consideraciones Previas al análisis

3

3. Composición salarial

3.1 Bonus e Incentivos

Las reglas existentes en la compañía para recibir **bonus e incentivos** es el siguiente:

- El personal de Logística Integral cuenta con un incentivo económico con su propia métrica objetiva en función de rendimiento y desempeño de sus tareas asignadas.
- El personal Técnico/Directivo puede recibir algún bonus puntual en función de un desempeño o tarea especial que haya supuesto un esfuerzo durante el año. Su superior propone dicho bonus y los responsables deciden si se concede y en qué cuantía.
- Un director percibe un concepto de bonus en su nómina que no tendría la consideración de bonus al tratarse de un importe fijo, congelado y que lo percibe anualmente sin depender de ningún tipo de valoración por parte de sus superiores.
- Existe un variable denominado **Incentivo de absentismo** aplicable a todos los centros pero calculado en función de los datos de cada centro a través de una métrica pública y objetiva.
- **Incentivo de accidentabilidad** aplicable a todos los centros pero calculado en función de los datos de cada centro a través de una métrica pública y objetiva.

3. Composición salarial

3.2 Beneficios Corporativos superiores a Convenio

ERCROS cuenta con los siguientes beneficios más allá de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación:

- **Plan de Pensiones:** aportación por parte de la empresa del 3% sobre la mayoría de conceptos salariales.
- **Mutualidad de Aragonesas:** beneficio a extinguir sin posibilidad de nuevas altas a la misma. Se aporta un 8% sobre una base reducida de conceptos a empleados de la antigua Aragonesas que tenían derecho a ella y no optaron por pasarse al Plan de Pensiones.
- **Retribuciones flexibles** de Guardería, Seguro de Salud y Vehículo (éste último únicamente para personal Directivo).
- **Seguros de vida, accidentes e incapacidades.**
- **Premios de vinculación** en aquellos centros que así lo tengan pactado.
- **Ayudas de estudios y de minusvalía.**
- **Beneficios específicos por centros:** Ayuda de Reyes, electricidad, vivienda, clubes sociales, economatos, ticket restaurant, subvención comida...

3. Composición salarial

3.3 Distribución de Convenio y agrupaciones

A los efectos del presente análisis se ha tenido en cuenta la aplicación de la estructura de compensación recogida en el **XX Convenio colectivo general de la industria química** aprobado por la Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo vigente hasta el 31 de diciembre del 2023. Aquellas compensaciones provenientes de

Los conceptos salariales aplicables a toda la plantilla en función de las disposiciones del Convenio. Para el objetivo de este análisis a continuación se presentan la totalidad de los conceptos retributivos percibidos por la plantilla, agrupados en base a los siguientes criterios:

- **Salario base:** Se trata de aquella retribución estipulada en el convenio colectivo de aplicación para el grupo profesional o categoría de referencia. Las pagas extraordinarias estipuladas en el convenio se encuentran incorporadas a este monto.
- **Pagas Extra:** Las pagas adicionales a los meses trabajados según se establece en los diferentes convenios colectivos.
- **Antigüedad:** Se trata de aquellos conceptos vinculados con el tiempo de permanencia de las personas en la organización de acuerdo con lo estipulado en los convenios colectivos de aplicación.
- **Complementos fijos:** Se trata de aquellos complementos que forman parte de la retribución fija de los empleados como pueden ser: complementos personales o vinculados al puesto. También se incluyen aquí aquellos complementos fijos estipulados en los propios convenios.
- **Complementos de puesto de trabajo:** Se trata de aquellos complementos que se encuentran vinculados al desarrollo de una determinada actividad, por lo que su monto puede variar en función del trabajo realizado.

3. Composición salarial

3.3 Distribución de Convenio y agrupaciones

- **Retribuciones Variables:** Se trata de aquellos conceptos en recompensa al desempeño y/o cumplimiento de una serie de objetivos. Su percepción varía en función de los resultados que puedes ser personales o de la compañía o una mezcla de ambos.
- **Horas extraordinarias:** Se agrupan aquí todas las percepciones recibidas relacionadas con la realización de una jornada superior a la estipulada en los convenios colectivos. Se perciben en función de la realización de dicha actividad.
- **Beneficios sociales:** Se trata de todas aquellas remuneraciones, en muchos casos no dinerarias, cuyo objetivo además de mejorar la remuneración es mejorar la calidad de vida y cubrir algunas necesidades de carácter externo o interno a las personas trabajadoras.
- **Percepciones extrasalariales:** Se trata de aquellas retribuciones que no forman parte del salario de la persona como tal como pueden ser: dietas, kilometrajes o desplazamiento, finiquitos, etc.
- **Otras retribuciones:** Se agrupan aquí aquellos conceptos que no entrarían dentro de las clasificaciones anteriores y que podrían distorsionar el análisis de los salarios.

El objetivo de esta clasificación es dotar de sentido al análisis, así como servirnos para identificar posibles inequidades y ser capaces de identificar sus causas para poder llevar medidas a cabo que ayuden a solventarlas.

3. Composición salarial

3.3 Distribución de Convenio y agrupaciones

Como puede observarse, esta clasificación incluye lo indicado el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre pero va más allá de la normativa, agrupando aquellos conceptos de la misma naturaleza, teniendo en cuenta variables organizativas y de los propios convenios de aplicación que podrán distorsionar el análisis.

Para dar cumplimiento al Reglamento UE 2016/679 (RGPD) y respetar la confidencialidad de los datos, existen segmentaciones, categorías o puestos que se incluyen en el análisis pero no se muestran de manera separada, siendo estos aquellos en los cuales exista únicamente 1 o 2 personas del mismo género. Tampoco se muestran aquellas segmentaciones donde solo existen datos de un género, ya que al no ser comparables con el otro género no se puede mostrar la brecha salarial, para esto se incluye un detalle de las personas que perciben cada concepto retributivo para mostrar una imagen fiel del total de la plantilla y que la misma responda a los datos mostrados en el análisis.

Al final del informe se presenta el plan de acción, a desarrollar en base a los resultados de la auditoría retributiva, el criterio de las diferencias retributivas a analizar será tomando como base el porcentaje indicado en el RD 902/2020 en lo referente al registro retributivo, para lo cual, se revisarán las diferencias entre sexos iguales o mayores al 25% en la media o mediana de los puestos de igual valor de los conceptos retributivos. Este plan se incorporará como parte de las acciones del plan de igualdad.

A continuación se detallan todos los conceptos que se han agrupado en cada una de estas agrupaciones, para que seamos capaces de identificarlos.

3. Composición salarial

3.4 Distribución de Conceptos Salariales

AGRUPACIÓN MERCER	CONCEPTOS			
Antigüedad (*)	1102 Antigüedad	1101 Antigüedad en Categoría		
Beneficios Sociales	5504 Fundac. Lab./ayud. Est.	1059 Mutualidad Empresa	5514 Premio Nupcialidad	
	5505 Ayuda Estudios Flix	1210 Plus de Dependencia	5503 Ayuda Social	
	5506 Ayuda Estudios	1239 Cotiz. Ap. Plan Pensiones	5516 Premio Vinculación	
	5507 Ayuda Estudios	1385 AP. Mutualidad Empresa	5518 Campaña Reyes	
	5508 Becas	4535 Ret.Flex.Seg.Salud	5502 Campamentos	
	5509 Campaña Reyes S/Brutific	4537 Ret.Flex.PLAN de AHORRO	5512 Premio Nupcialidad	
	5510 Premio Natalidad	4550 Ret. Flexible Vivienda	5513 Premio Nupcialidad	
	5511 Premio Natalidad	4552 Ret. Flexible Vehículo	4553 Ret. Flex. Guardería	
	5500 Consumo Energía Eléctrica			
	Complemento fijo	1005 Complemento Personal	1001 Plus Convenio	1004 Compl.Fijo Personal
		1023 Compl.Fijo Personal	1002 Plus Convenio	1003 Plus de Calidad
1057 Prima Producción				
Complemento de puesto de trabajo	1008 Complemento Paraformol	1022 Plus Polivalencia	1395 Importe P.Turno 6/4-6/2	
	1009 Complemento 5º turno	1024 Plus Cobertura	1458 Comp. Pers. Adicional	
	1010 Plus Zona Esteril	1026 Plus Guardia Mantenimient	1700 Plus Turno (D)	
	1012 Plus Vehículo Ambulancia	1027 Serv. Guardia Fca.	1701 Plus Nocturno (D)	
	1013 Brigada Seguridad	1031 Comp. Desc. Dominical (M)	1702 Comp. Desc. Dominical (D)	
	1014 Plus Pantalla 100%	1032 Plus Festivo (M)	1703 Plus Festivo (D)	
	1015 Plus Pantalla 50%	1035 Plus Mantenimiento	1705 Compensación Vestuario	
	1016 Plus Cial. Oficina Hogar	1036 Plus Mant. Exteriores	2921 Plus Auditorías Jorn.Red	
	1017 Plena Dedicación	1037 Plus Turno (M)	1457 Comp. Desc. Dominical (C)	
	1019 Plus Disponibilidad	1038 Plus Turno Continuo	1930 Plus Disponib. Jorn.Red	
	1020 Plus Localización	1039 Plus Turno 6/3	2114 Curso Formación	
	1021 Plus Sección	1040 Plus Turno 6/4 - 6/2	2115 Horas Formación	
	1042 Semiturno	1041 Plus Turno	2116 Horas Formación	
	1043 Vacaciones Fijadas	1215 Imp. Plus Distancia (M)	2121 Plus Auditorías	
	1044 Plus Nocturno (M)	1217 Cuota Colegio/Asociación	2123 Horas Formación (M)	
	1045 Gratificación Mens/Semes	1218 Plus retén (M)	2128 Plus Anticipación Jornada	
	1051 Cto Per Energía Eléctrica	1219 Plus bombero (M)	1454 Plus Turno (C)	
	1052 Plaza Garaje	1222 Subvención comida (M)	1455 Plus Nocturno (C)	
	1054 Plus Especial (M) CR	1223 Plus Disponibilidad	1456 Plus Festivo (C)	
	1055 Plus Especial (M) SR	1250 Compensación Comedor	1381 Comp.Puesto Trabajo	
	1058 Plus Asistencia	1300 Jornada Electoral	1383 Importe Plus Turno	
	1062 Plus Bombero (M)	1304 Incentivo CAC	1394 Importe P.Turno 6/3	
	1064 Plus Nocturno (M)	1305 Parada Planta	1412 Plus Distancia	
	1065 Plus Polivalencia (M)	1306 P. Cambio Horario	1420 Noches 24-31 Dic.	
	1068 COMPL. ADIC. JP	1307 Doblaje	1446 JP PLUSES VARIABLES	
	1075 Comp. Teletrabajo	1308 Reten	1376 Festivo Intersem. Técnico	
	1076 Desplazamiento	1309 Intervención Retén	1377 Importe Plus Tóxico	
	1113 Jefe Interv. Brigada Seg.	1311 Plus Llamada	1378 Plus Transporte Día	
	1202 Economato	1312 Plus Llamada	1407 Plus Festivo (D)	
	1212 Plus Cobertura (M)	1314 Llamadas Domingo/festivo	1409 Plus Turno (D)	
	1316 Plus Cobertura	1315 Llamada Nocturna	1410 Plus Nocturno (D)	
	1317 Cobertura Inmediata	1335 Plus Suplencia Nocturna	1363 Dif. Jornada Festivo	
	1318 Reserva	1337 Festivo Intersemanal	1364 Promedio Compl.Vacaciones	
		1338 Plus Laborable	1370 Diferencia Categoría	

3. Composición salarial

3.4 Distribución de Conceptos Salariales

AGRUPACIÓN MERCER	CONCEPTOS		
Complementos de puesto de trabajo	1320 Guardia Ayuda Técnico 1322 Guardias Técnicos 1323 Guardias Téc Jefe Guardia 1324 Guardia Festivos Técnicos 1327 Guardias CAC 1330 Plus Disponibilidad 1332 Plus Bombero Jefe Grupo 1334 Plus Suplencia 1348 Plus Nocturno (H)	1339 Carga Barcos 1341 Plu Esp Equi Emer Jornada 1342 Plus Especial Jefe Turno 1343 Importe Plus Nocturno 1344 Plus Especial SR 1345 Plus Especial CR 1346 Subvención Comida 1347 Vacaciones Turno	1402 Turno Tarde Navid, Año N 1403 Ret. NocB, NocV, SS 1404 Cobertura Nav./A.Nuevo/SS 1355 Plus Polivalencia Monzón 1361 Exceso Jornada 1362 Dif. Jornada Laborable 1353 Plus Distancia 1401 Turno Mañana Navid, Año N
Extrasalariales	1452 Plus Transporte V 5600 Ind. Fin Contr. Temporal 5622 INDEMNIZ.RDITO.IRREG.ERE PA10 Prestaciones IT PA20 Prestaciones AT y EP PA40 Prestac.oblig.Empresa-E PC10 Complementos IT	1047 Plus Transporte M1 1048 Plus Transporte M2 1049 Plus Transporte M3 1200 Indem. por Traslado (RI) 1351 Kilometraje (Pl.Trans) 1354 Transporte / Locomoción 1359 Compensación Kilometraje	1450 Plus Transporte R 1451 Plus Transporte T 1414 Plus Transporte D2 1415 Plus Transporte D3 PC20 Compl.AT y EP 1413 Plus Transporte D1
Horas extra	2109 Horas Extras Doblaje 2110 Horas Extras Guardia 2112 Horas Prorrata 2113 Horas Prorrata 2125 Horas Extras 25% nocturno	2100 H.Extra No Estructurales 2102 Horas Extraordinarias 2103 Horas Extras Festivas 2104 Horas Extras Jornada Norm	2105 Horas Extras Nocturnas 2107 Horas Especiales 2108 Horas Extras 2127 Horas Extraordinarias
Otras retribuciones	5523 Cmpl. Extra. NO consolid 5700 Liquidación Vacaciones 5701 Regular. Jornada Anual	1226 Devengos Varios (M) 1368 Devengos Varios 1382 Despl.Retén	8121 Ajuste Retroactividad 8122 Anticipo Especial
Salario Base	1000 Salario Base		
Pagas Extra	5004 P. E. Abril 5012 P. E. Diciembre 5000 P. E. Beneficios	5006 P. E. Junio 5007 P. E. Julio 5009 P. E. Septiembre	5003 P. E. Marzo
Variable	1303 Bonus	5521 Incentivo Absentismo	5522 Incentiv Accidentabilidad

Análisis desagregado del Salario

4

4. Análisis desagregado del Salario

4.1 Marco Teórico

Brecha Salarial

En la normativa vigente no existe una definición del concepto de brecha salarial. Si consultamos a diferentes organismos especializados indican lo siguiente:



La diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos/as los trabajadores/as.



La relación entre el salario de una mujer y el de un hombre en una posición similar entre cuatro dimensiones clave (participación y oportunidad económicas, logro educativo, salud y supervivencia, y empoderamiento político).



La diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los/as trabajadores/as.



Según la definición de Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.

4. Análisis desagregado del Salario

4.1 Marco Teórico

Equidad

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.



Media

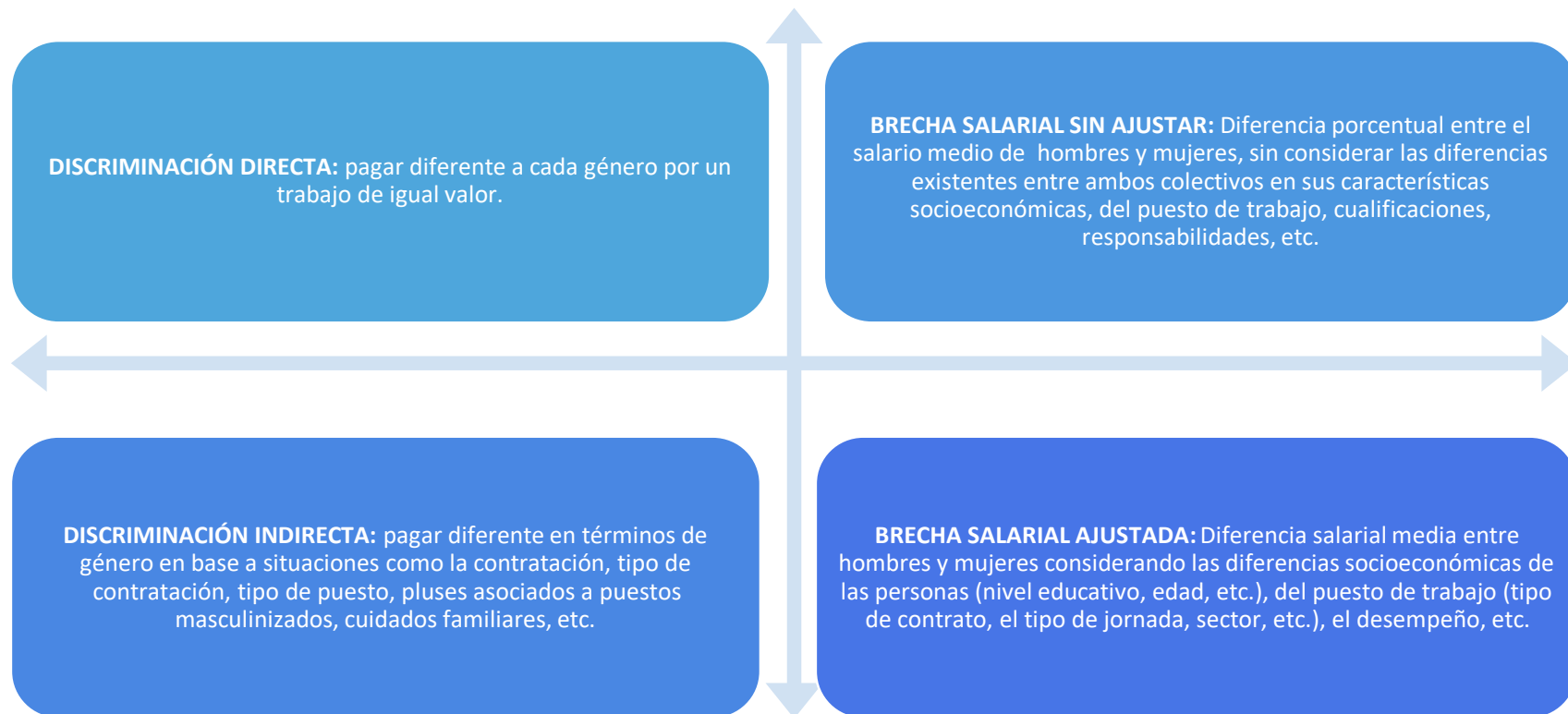
La media, o promedio, de un conjunto de datos se encuentra al sumar todos los números en el conjunto de datos y luego al dividir entre el número de valores en el conjunto.

Mediana

La mediana es el valor medio cuando un conjunto de datos se ordena de menor a mayor.

4. Análisis desagregado del Salario

4.1 Marco Teórico



4. Análisis desagregado de salario

4.2 Consideraciones previas

Con el esquema de distribución salarial, a continuación se va a realizar un doble análisis en función de los niveles profesionales de convenio para aquellas posiciones que no se han valorado a través de la metodología HAY y de los puestos de igual valor, para personal no incluido en convenio a efectos económicos, es decir posiciones técnicas hasta dirección. Esta comparativa se hará determinando el promedio (media aritmética) y la mediana (dato situado en la mitad del listado para medir la dispersión) discriminando por género e identificando las diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

En este sentido hay que tener en cuenta:

- Se omiten los datos que carecen de masa crítica suficiente (se exige un **mínimo de 3 personas**) para permitir una comparativa válida. En consecuencia, **no resultará posible realizar ninguna comparativa por posiciones de igual valor al no existir masa crítica suficiente.**
- **Datos anualizados** a 12 meses (1/01/2021 a 31/12/2021)
- Considerada **plantilla activa a 31/12/2021**
- **Diferencia retributiva** calculada: $(\text{Valor dato hombres} - \text{Valor dato mujeres}) / \text{Valor dato hombres}$. Cuando el porcentaje de diferencia es positivo favorece al colectivo masculino, por el contrario, si el dato es negativo este favorece a las mujeres.

Se han agrupado todos los conceptos percibidos por la plantilla en grandes agrupaciones que engloban los diferentes conceptos por su naturaleza, añadiéndose en último lugar la Retribución Total Anual que supone la suma de todas las agrupaciones.

4. Análisis desagregado del Salario

4.2 Consideraciones previas

- **Agrupación:** es el conjunto de puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, cuyos datos de retribución se van a incluir dentro de un mismo promedio/mediana en el Registro Retributivo. En el caso de empresas con auditoría retributiva, también constituyen una Agrupación el conjunto de puestos de trabajo de igual valor. Por lo tanto, hay 2 tipos de Agrupaciones, según la Tabla de Registro Retributivo:
 - Agrupación por clasificación profesional, que es la agrupación según clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el Convenio de aplicación.
 - Agrupación por puestos de igual valor, que es la agrupación según la valoración de los puestos de trabajo.
- **Diferencias porcentuales:** En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de columnas “Hombre – Mujer”, y está calculada como: $(\text{cantidad correspondiente a los hombres} - \text{ídem a las mujeres}) / \text{cantidad correspondiente a los hombres}$. El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

4. Análisis desagregado del Salario

4.2 Consideraciones previas (cont)

- **Importes efectivos:** Para este cálculo, se han considerado todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia. Considera los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas, sin realizar ningún cálculo para equipararlos.
- **Importes equiparados:** Para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales de cada persona, durante el periodo de referencia. Considera los importes equiparados conforme al mecanismo de Equiparación de Importes.
- **Mecanismo de equiparación de los importes:** Exclusivamente para el cálculo de Importes Equiparados, y en relación con la “equiparación” de los importes abonados a cada persona trabajadora, ésta consiste en lo siguiente:
 - Normalización a la misma jornada a lo largo del año. Las cantidades a considerar se han ajustado al caso de jornada completa. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), los importes se han aumentado proporcionalmente hasta jornada completa.
 - Anualización. El término se usa con intención didáctica, pero realmente solo es una anualización en el caso de que el periodo de referencia sea de un año. En caso de tratarse de otro periodo de tiempo diferente, las cantidades se ajustan a dicho periodo. Las cantidades consideradas son las correspondientes para el periodo de referencia completo considerado, conforme se ha indicado anteriormente.

4. Análisis desagregado del Salario

4.2 Consideraciones previas (cont)

Para el tratamiento de la información retributiva, como se ha mencionado anteriormente, se tomado como base la valoración de los puestos establecido por HAY Group, aunque en este caso todo el personal de Convenio se quedaban en un solo nivel, por ello, se ha decidido, para el personal que se encuentra por encima de convenio en materia salarial, se utilizará la agrupación de los niveles de HAY, pero, en el caso de la plantilla que se ciñe a los convenios se utilizarán los grupos profesionales del convenio de Químicas, que es el que se han adherido todos los centros de trabajo.

A continuación se presentan dichos análisis para cada una de las agrupaciones de conceptos salariales antes mencionados.

4. Análisis desagregado de salario

4.3 Análisis Global Salarial

Análisis salarial Global	Promedio /Mediana	Hombres	Mujeres	Diferencia
Salario Base (Eq)	Promedio	16.985,48 €	16.207,21 €	4,58%
	Mediana	16.346,85 €	15.132,57 €	7,43%
Pagas Extra (Eq)	Promedio	8.510,41 €	7.175,80 €	15,68%
	Mediana	7.278,00 €	6.786,82 €	6,75%
Antigüedad (Eq)	Promedio	1.540,10 €	1.593,01 €	-3,44%
	Mediana	797,59 €	767,32 €	3,79%
Comp. Fijos (Eq)	Promedio	13.941,22 €	17.018,76 €	-22,08%
	Mediana	9.599,83 €	12.335,11 €	-28,49%
Complemento Puesto	Promedio	6.522,50 €	2.588,35 €	60,32%
	Mediana	6.331,51 €	1.546,90 €	75,57%
Retribución Variable	Promedio	244,96 €	314,93 €	-28,56%
	Mediana	220,65 €	224,38 €	-1,69%
Beneficios Sociales	Promedio	2.131,84 €	1.826,60 €	14,32%
	Mediana	1.456,22 €	1.294,05 €	11,14%
Extrasalariales	Promedio	3.689,42 €	3.399,84 €	7,85%
	Mediana	1.226,10 €	997,59 €	18,64%
Horas Extra	Promedio	1.187,19 €	531,67 €	55,22%
	Mediana	713,76 €	344,29 €	51,76%
Otras Retribuciones	Promedio	718,54 €	305,86 €	57,43%
	Mediana	184,19 €	327,98 €	-78,07%
Salario Total (Eq)	Promedio	50.919,00 €	47.000,57 €	7,70%
	Mediana	46.612,11 €	42.307,46 €	9,24%

4. Análisis desagregado de salario

4.4 Análisis de la Retribución Total por Grupos y Niveles**

Retribución Total (Eq)	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
Presidencia	1			0				
Alta Dirección	2			0				
Directores	20	142.696,85 €	142.545,30 €	5	144.236,28 €	142.715,64 €	-1,08%	-0,12%
Técnico Senior	47	88.981,60 €	84.698,97 €	16	79.245,93 €	79.913,36 €	10,94%	5,65%
Técnicos	147	62.478,55 €	60.272,36 €	78	49.736,35 €	48.970,29 €	20,39%	18,75%
Total general	214	75.796,35 €	71.682,19 €	99	59.278,29 €	54.495,84 €	21,79%	23,98%

Retribución Total (Eq)	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
GP6 Turnos	26	56.270,91 €	54.767,91 €	0				
GP6 sin turnos	63	57.391,49 €	55.734,74 €	18	45.324,61 €	42.548,10 €	21,03%	23,66%
GP5 Turnos	128	51.784,61 €	50.885,39 €	2			14,52%	13,01%
GP5 sin turnos	40	49.769,99 €	50.139,59 €	13	45.564,18 €	47.857,86 €	8,45%	4,55%
GP4 Turnos	398	44.086,48 €	43.665,55 €	24	38.906,60 €	38.078,18 €	11,75%	12,80%
GP4 sin turnos	107	43.282,36 €	41.759,34 €	60	34.283,16 €	33.946,38 €	20,79%	18,71%
GP3 Turnos	132	36.878,55 €	37.329,41 €	1			15,28%	16,30%
GP3 sin turnos	12	36.706,55 €	35.668,03 €	8	32.149,59 €	34.726,89 €	12,41%	2,64%
GP2 Turnos	12	32.156,21 €	33.545,99 €	1			-17,03%	-12,18%
GP2 sin turnos	5	33.216,53 €	34.059,35 €	3	27.409,49 €	28.556,35 €	17,48%	16,16%
GP1 sin turnos	1			0				
Total general	924	45.217,74 €	44.657,02 €	130	37.659,68 €	37.363,15 €	16,71%	16,33%

(**) Siguiendo la clasificación profesional del convenio de químicas, los técnicos y los técnicos senior corresponderían a los grupos 7 y 8 y los directores al grupo profesional 0.

4. Análisis desagregado de salario

4.5 Análisis por Grupos Profesionales: Retribución Total

Retribución Total (Eq)	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
GP6 Turnos	26	56.270,91 €	54.767,91 €	0				
GP6 sin turnos	63	57.391,49 €	55.734,74 €	18	45.324,61 €	42.548,10 €	21,03%	23,66%
GP5 Turnos	128	51.784,61 €	50.885,39 €	2			14,52%	13,01%
GP5 sin turnos	40	49.769,99 €	50.139,59 €	13	45.564,18 €	47.857,86 €	8,45%	4,55%
GP4 Turnos	398	44.086,48 €	43.665,55 €	24	38.906,60 €	38.078,18 €	11,75%	12,80%
GP4 sin turnos	107	43.282,36 €	41.759,34 €	60	34.283,16 €	33.946,38 €	20,79%	18,71%
GP3 Turnos	132	36.878,55 €	37.329,41 €	1			15,28%	16,30%
GP3 sin turnos	12	36.706,55 €	35.668,03 €	8	32.149,59 €	34.726,89 €	12,41%	2,64%
GP2 Turnos	12	32.156,21 €	33.545,99 €	1			-17,03%	-12,18%
GP2 sin turnos	5	33.216,53 €	34.059,35 €	3	27.409,49 €	28.556,35 €	17,48%	16,16%
GP1 sin turnos	1			0				
Total general	924	45.217,74 €	44.657,02 €	130	37.659,68 €	37.363,15 €	16,71%	16,33%

(*) A partir de las siguientes tablas se omite al GP1, ya que cuenta con una persona de sexo masculino y al no ser susceptible de comparativa alguna.

4. Análisis desagregado del Salario

4.5 Análisis por Grupos Profesionales: Salario Base (Eq) y Pagas Extra (Eq)

Salario Base (Eq)	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
GP6 Turnos	26	22.382,03 €	23.228,63 €	0				
GP6 sin turnos	63	20.633,15 €	21.080,45 €	18	19.619,03 €	21.051,32 €	4,91%	0,14%
GP5 Turnos	128	17.138,51 €	18.015,85 €	2			6,32%	10,88%
GP5 sin turnos	40	17.956,49 €	18.663,72 €	13	16.061,36 €	18.015,85 €	10,55%	3,47%
GP4 Turnos	398	15.644,91 €	16.207,67 €	24	15.642,80 €	16.401,38 €	0,01%	-1,20%
GP4 sin turnos	107	15.757,42 €	15.930,90 €	60	16.186,88 €	16.880,81 €	-2,73%	-5,96%
GP3 Turnos	132	14.418,23 €	15.164,78 €	1			1,40%	6,25%
GP3 sin turnos	12	14.784,61 €	14.304,86 €	8	14.196,71 €	15.519,73 €	3,98%	-8,49%
GP2 Turnos	12	17.432,03 €	17.538,61 €	1			-13,73%	-13,04%
GP2 sin turnos	5	13.767,26 €	16.283,61 €	3	18.070,40 €	18.018,44 €	-31,26%	-10,65%
GP1 sin turnos	1			0				
Total general	924	16.317,02 €	16.630,05 €	130	16.480,92 €	17.006,81 €	-1,00%	-2,27%

Pagas Extra (Eq)	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
GP6 Turnos	26	8.204,78 €	9.338,50 €	0				
GP6 sin turnos	63	8.938,46 €	10.085,61 €	18	6.691,76 €	5.570,07 €	25,14%	44,77%
GP5 Turnos	128	7.746,30 €	8.972,11 €	2			49,91%	56,75%
GP5 sin turnos	40	8.147,84 €	8.933,39 €	13	8.469,13 €	9.048,73 €	-3,94%	-1,29%
GP4 Turnos	398	6.266,89 €	6.744,38 €	24	5.909,48 €	6.686,81 €	5,70%	0,85%
GP4 sin turnos	107	6.630,85 €	7.336,52 €	60	4.587,55 €	3.666,46 €	30,82%	50,02%
GP3 Turnos	132	5.190,35 €	5.047,68 €	1			-43,44%	-47,50%
GP3 sin turnos	12	5.388,46 €	5.473,35 €	8	5.017,73 €	4.978,94 €	6,88%	9,03%
GP2 Turnos	12	2.442,17 €	2.501,32 €	1			-41,02%	-37,69%
GP2 sin turnos	5	2.967,08 €	3.089,10 €	3	2.597,80 €	3.051,52 €	12,45%	1,22%
GP1 sin turnos	1			0				
Total general	924	6.596,33 €	6.645,29 €	130	5.493,97 €	4.970,45 €	16,71%	25,20%

(*) A partir de las siguientes tablas se omite al GP1, ya que cuenta con una persona de sexo masculino y al no ser susceptible de comparativa alguna.

4. Análisis desagregado del Salario

4.5 Análisis por Grupos Profesionales: Antigüedad y Complementos Fijos (Eq)

Antigüedad (Eq)	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
GP6 Turnos	26	1.884,70 €	1.202,33 €	0				
GP6 sin turnos	63	3.187,55 €	2.223,36 €	18	3.429,14 €	3.581,56 €	-7,58%	-61,09%
GP5 Turnos	128	1.939,01 €	699,34 €	2			-25,03%	-246,66%
GP5 sin turnos	40	2.096,99 €	1.139,59 €	13	1.034,99 €	325,84 €	50,64%	71,41%
GP4 Turnos	398	1.255,38 €	663,42 €	24	585,44 €	343,30 €	53,37%	48,25%
GP4 sin turnos	107	1.745,34 €	768,75 €	60	1.691,41 €	995,90 €	3,09%	-29,55%
GP3 Turnos	132	696,31 €	568,25 €	1			100,00%	100,00%
GP3 sin turnos	12	1.527,66 €	1.130,04 €	8	1.354,20 €	1.725,18 €	11,35%	-52,67%
GP2 Turnos	12	107,62 €	23,15 €	1			-630,67%	-3297,11%
GP2 sin turnos	5	1.340,70 €	1.030,61 €	3	152,50 €	152,50 €	88,63%	85,20%
Total general	923	1.549,14 €	780,98 €	130	1.686,07 €	821,09 €	-8,84%	-5,14%

Comp. Fijos (Eq)	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
GP6 Turnos	26	14.465,09 €	13.260,15 €	0				
GP6 sin turnos	63	13.592,09 €	12.616,10 €	18	9.971,75 €	7.457,34 €	26,64%	40,89%
GP5 Turnos	128	10.910,00 €	10.171,21 €	2			1,78%	-5,35%
GP5 sin turnos	40	13.114,62 €	12.955,46 €	13	9.992,17 €	12.753,41 €	23,81%	1,56%
GP4 Turnos	398	7.955,52 €	7.594,76 €	24	7.789,75 €	7.327,32 €	2,08%	3,52%
GP4 sin turnos	107	9.673,45 €	9.457,21 €	60	7.848,16 €	4.622,85 €	18,87%	51,12%
GP3 Turnos	132	7.026,23 €	7.044,50 €	1			-15,54%	-15,25%
GP3 sin turnos	12	8.873,33 €	8.792,20 €	8	11.183,58 €	11.703,12 €	-26,04%	-33,11%
GP2 Turnos	12	3.936,26 €	3.960,32 €	1			-13,73%	-13,04%
GP2 sin turnos	5	8.305,79 €	3.959,49 €	3	4.080,47 €	4.068,73 €	50,87%	-2,76%
Total general	923	9.179,20 €	8.296,75 €	130	8.468,26 €	7.327,32 €	7,75%	11,68%

4. Análisis desagregado de salario

4.5 Análisis por Grupos Profesionales: Complementos por Puestos y Variable

Com.- Puesto de Trabajo	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
GP6 Turnos	26	4.753,37 €	3.145,04 €	0				
GP6 sin turnos	63	7.242,81 €	7.084,60 €	18	2.452,92 €	1.449,18 €	66,13%	79,54%
GP5 Turnos	128	8.580,06 €	7.869,74 €	2			16,89%	9,39%
GP5 sin turnos	40	5.086,02 €	4.210,89 €	13	3.118,94 €	2.765,40 €	38,68%	34,33%
GP4 Turnos	398	8.349,05 €	8.446,63 €	24	5.982,17 €	5.683,47 €	28,35%	32,71%
GP4 sin turnos	107	5.044,00 €	4.436,41 €	60	2.082,88 €	1.551,60 €	58,71%	65,03%
GP3 Turnos	132	4.723,88 €	3.946,57 €	1			95,23%	94,29%
GP3 sin turnos	12	4.276,53 €	1.787,39 €	8	773,57 €	885,00 €	81,91%	50,49%
GP2 Turnos	12	6.985,53 €	8.200,80 €	1			-0,45%	14,44%
GP2 sin turnos	5	5.091,66 €	3.690,92 €	3	1.529,01 €	1.439,77 €	69,97%	60,99%
Total general	923	7.075,13 €	6.732,88 €	130	2.995,75 €	1.573,80 €	57,66%	76,63%

Retribución Variable	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
GP6 Turnos	26	270,65 €	321,66 €	0				
GP6 sin turnos	63	192,74 €	226,09 €	18	207,07 €	227,15 €	-7,43%	-0,47%
GP5 Turnos	128	196,00 €	223,30 €	2			-39,82%	-22,72%
GP5 sin turnos	40	133,76 €	167,92 €	13	107,96 €	2,87 €	19,29%	98,29%
GP4 Turnos	398	173,56 €	215,77 €	24	185,86 €	216,19 €	-7,09%	-0,19%
GP4 sin turnos	107	154,84 €	215,00 €	60	226,98 €	217,47 €	-46,59%	-1,15%
GP3 Turnos	132	225,64 €	209,38 €	1			84,43%	83,22%
GP3 sin turnos	12	299,70 €	187,44 €	8	444,55 €	210,83 €	-48,33%	-12,48%
GP2 Turnos	12	104,16 €	50,15 €	1			-125,79%	-368,95%
GP2 sin turnos	5	214,09 €	211,47 €	3	174,67 €	174,67 €	18,41%	17,40%
Total general	923	185,39 €	218,49 €	130	214,29 €	215,16 €	-15,59%	1,52%

4. Análisis desagregado de salario

4.5 Análisis por Grupos Profesionales: Beneficios Sociales y Extrasalariales

Beneficios Sociales	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
GP6 Turnos	26	1.761,45 €	1.679,57 €	0				
GP6 sin turnos	63	2.749,84 €	1.879,56 €	18	2.549,90 €	1.230,68 €	7,27%	34,52%
GP5 Turnos	128	2.681,30 €	1.943,77 €	2			23,85%	-5,05%
GP5 sin turnos	40	2.384,81 €	1.715,84 €	13	1.828,25 €	1.309,46 €	23,34%	23,68%
GP4 Turnos	398	1.759,56 €	1.337,06 €	24	1.513,44 €	1.102,80 €	13,99%	17,52%
GP4 sin turnos	107	1.644,35 €	1.221,61 €	60	1.175,07 €	1.029,82 €	28,54%	15,70%
GP3 Turnos	132	1.526,56 €	1.047,81 €	1			41,94%	15,41%
GP3 sin turnos	12	1.454,24 €	1.055,38 €	8	1.100,45 €	1.115,56 €	24,33%	-5,70%
GP2 Turnos	12	602,50 €	667,76 €	1			-96,01%	-76,85%
GP2 sin turnos	5	1.353,29 €	1.158,50 €	3	527,24 €	576,50 €	61,04%	50,24%
Total general	923	1.919,32 €	1.356,92 €	130	1.484,71 €	1.100,55 €	22,64%	18,89%

Extrasalariales	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
GP6 Turnos	26	3.652,12 €	1.971,06 €	0				
GP6 sin turnos	63	1.927,40 €	347,89 €	18	1.452,83 €	642,60 €	24,62%	-84,71%
GP5 Turnos	128	4.429,29 €	1.345,57 €	2			68,12%	-4,93%
GP5 sin turnos	40	1.715,52 €	803,31 €	13	7.619,92 €	2.026,62 €	-344,18%	-152,28%
GP4 Turnos	398	4.373,04 €	1.274,65 €	24	2.291,33 €	1.389,37 €	47,60%	-9,00%
GP4 sin turnos	107	3.073,71 €	1.297,92 €	60	1.543,63 €	500,06 €	49,78%	61,47%
GP3 Turnos	132	3.629,85 €	840,21 €	1			100,00%	100,00%
GP3 sin turnos	12	979,26 €	246,12 €	8	457,82 €	457,82 €	53,25%	-86,01%
GP2 Turnos	12	1.397,19 €	1.455,39 €	1			100,00%	100,00%
GP2 sin turnos	5	1.278,96 €	1.278,96 €	3	395,96 €	395,96 €	69,04%	69,04%
Total general	923	3.765,39 €	1.162,53 €	130	2.408,81 €	886,32 €	36,03%	23,76%

4. Análisis desagregado de salario

4.5 Análisis por Grupos Profesionales: Horas Extra y Otras Retribuciones

Horas Extra	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
GP6 Turnos	26	1.374,80 €	815,88 €	0				
GP6 sin turnos	63	2.568,76 €	1.801,72 €	18	0,00 €	0,00 €		
GP5 Turnos	128	1.174,11 €	886,84 €	2			71,78%	62,64%
GP5 sin turnos	40	1.673,06 €	1.102,93 €	13	1.378,84 €	1.378,84 €	17,59%	-25,02%
GP4 Turnos	398	923,84 €	519,68 €	24	403,33 €	169,56 €	56,34%	67,37%
GP4 sin turnos	107	1.738,98 €	1.703,08 €	60	673,48 €	686,00 €	61,27%	59,72%
GP3 Turnos	132	1.337,55 €	820,16 €	1			76,40%	61,51%
GP3 sin turnos	12	1.826,91 €	795,53 €	8	0,00 €	0,00 €		
GP2 Turnos	12	257,42 €	190,64 €	1			-159,46%	-250,35%
GP2 sin turnos	5	195,78 €	195,78 €	3	375,04 €	375,04 €	-91,57%	-91,57%
Total general	923	1.188,50 €	713,76 €	130	531,67 €	344,29 €	55,27%	51,76%

Otras Retribuciones	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
GP6 Turnos	26	-24,90 €	-24,90 €	0				
GP6 sin turnos	63	200,56 €	152,05 €	18	131,74 €	0,00€	34,31%	100,00%
GP5 Turnos	128	893,91 €	22,45 €	2				
GP5 sin turnos	40	120,96 €	38,26 €	13	500,00 €	500,00 €	-313,37%	-1206,85%
GP4 Turnos	398	650,57 €	188,72 €	24	355,29 €	76,20 €	45,39%	59,62%
GP4 sin turnos	107	1.038,22 €	965,33 €	60	391,71 €	402,21 €	62,27%	58,33%
GP3 Turnos	132	524,22 €	-8,33 €	1				
GP3 sin turnos	12	372,36 €	372,36 €	8	369,91 €	369,91 €	0,66%	0,66%
GP2 Turnos	12	653,94 €	906,72 €	1				
GP2 sin turnos	5	841,99 €	841,99 €	3	0,00€	0,00€	100,00%	100,00%
Total general	923	640,00 €	154,73 €	130	305,86 €	327,98 €	52,21%	-111,97%

4. Análisis desagregado de salario

4.6 Análisis por Niveles^{**}: Retribución Total (Eq)

Salario Total (Eq)	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
Presidencia	1			0				
Alta Dirección	2			0				
Directores	20	142.696,85 €	142.545,30 €	5	144.236,28 €	142.715,64 €	-1,08%	-0,12%
Técnico Senior	47	88.981,60 €	84.698,97 €	16	79.245,93 €	79.913,36 €	10,94%	5,65%
Técnicos	147	62.478,55 €	60.272,36 €	78	49.736,35 €	48.970,29 €	20,39%	18,75%
Total general	214	75.796,35 €	71.682,19 €	99	59.278,29 €	54.495,84 €	21,79%	23,98%

(*) A partir de las siguientes tablas se omite los niveles Presidencia y Alta Dirección, ya que cuenta con masa crítica para poder mostrar el dato y no son susceptibles de comparativa alguna.

(**) Siguiendo la clasificación profesional del convenio de químicas, los técnicos y los técnicos senior corresponderían a los grupos 7 y 8 y los directores al grupo profesional 0.

4. Análisis desagregado de salario

4.6 Análisis por Niveles^{**}: Salario Base y Pagas Extra (Eq)

Salario Base (Eq)	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
Presidencia	1			0				
Alta Dirección	2			0				
Directores	20	16.571,20 €	15.132,54 €	5	15.064,95 €	15.132,54 €	9,09%	0,00%
Técnico Senior	47	19.564,68 €	15.132,54 €	16	16.563,67 €	15.132,54 €	15,34%	0,00%
Técnicos	147	20.322,01 €	15.132,54 €	78	15.811,22 €	15.132,54 €	22,20%	0,00%
Total general	214	19.805,14 €	15.132,54 €	99	15.895,14 €	15.132,54 €	19,74%	0,00%

Pagas Extra (Eq)	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
Presidencia	1			0				
Alta Dirección	2			0				
Directores	20	20.820,55 €	19.307,49 €	5	19.146,83 €	18.854,28 €	8,04%	2,35%
Técnico Senior	47	14.366,27 €	12.906,59 €	16	11.841,31 €	11.119,73 €	17,58%	13,84%
Técnicos	147	10.479,34 €	9.756,41 €	78	7.597,00 €	7.130,26 €	27,50%	26,92%
Total general	214	12.299,48 €	11.598,55 €	99	8.866,27 €	7.848,65 €	27,91%	32,33%

(**) Siguiendo la clasificación profesional del convenio de químicas, los técnicos y los técnicos senior corresponderían a los grupos 7 y 8 y los directores al grupo profesional 0.

4. Análisis desagregado de salario

4.6 Análisis por Niveles: Antigüedad (Eq) y Complementos Fijos (Eq)

Antigüedad (Eq)	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
Directores	20	0,00 €	0,00 €	5	0,00 €	0,00 €		
Técnico Senior	47	1.770,35 €	1.116,60 €	16	1.243,82 €	744,42 €	29,74%	33,33%
Técnicos	147	1.337,71 €	1.116,60 €	78	744,97 €	558,33 €	44,31%	50,00%
Total general	214	1.424,24 €	1.116,60 €	99	851,87 €	639,07 €	40,19%	42,77%

Complementos Fijos (Eq)	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
Directores	20	90.368,77 €	94.822,38 €	5	99.179,67 €	97.993,13 €	-9,75%	-3,34%
Técnico Senior	47	45.076,96 €	45.673,67 €	16	40.538,76 €	41.599,81 €	10,07%	8,92%
Técnicos	147	22.698,60 €	21.891,56 €	78	20.961,04 €	20.560,85 €	7,65%	6,08%
Total general	214	33.990,55 €	27.077,83 €	99	28.075,55 €	23.409,94 €	17,40%	13,55%

4. Análisis desagregado de salario

4.6 Análisis por Niveles: Complemento de Puesto de Trabajo y Retribución Variable

Comp. Puesto de Trabajo	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
Directores	20	1.910,68 €	1.609,34 €	5	1.314,87 €	1.274,55 €	31,18%	20,80%
Técnico Senior	47	3.446,43 €	1.501,00 €	16	1.951,29 €	972,69 €	43,38%	35,20%
Técnicos	147	4.687,03 €	4.185,75 €	78	2.064,09 €	1.047,00 €	55,96%	74,99%
Total general	214	4.129,01 €	3.162,70 €	99	2.002,42 €	1.045,50 €	51,50%	66,94%

Retribución Variable	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
Directores	20	1.928,23 €	287,74 €	5	2.871,67 €	3.309,63 €	-48,93%	-1050,24%
Técnico Senior	47	516,61 €	244,60 €	16	694,89 €	264,84 €	-34,51%	-8,27%
Técnicos	147	288,29 €	232,12 €	78	224,85 €	221,95 €	22,00%	4,38%
Total general	214	501,67 €	240,57 €	99	438,82 €	236,17 €	12,53%	1,83%

4. Análisis desagregado de salario

4.6 Análisis desagregado por Niveles: Beneficios Sociales y Extrasalariales

Beneficios Sociales	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
Directores	20	4.321,44 €	4.305,82 €	5	5.975,34 €	4.098,95 €	-38,27%	4,80%
Técnico Senior	47	3.959,87 €	2.825,32 €	16	2.866,50 €	2.290,80 €	27,61%	18,92%
Técnicos	147	2.584,13 €	1.890,67 €	78	1.898,07 €	1.536,39 €	26,55%	18,74%
Total general	214	3.030,37 €	2.362,23 €	99	2.264,21 €	1.782,65 €	25,28%	24,54%

Extrasalariales	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
Directores	20	9.147,02 €	1.164,62 €	5	1.707,41 €	1.707,41 €	81,33%	-46,61%
Técnico Senior	47	2.788,36 €	1.435,69 €	16	9.112,57 €	1.335,58 €	-226,81%	6,97%
Técnicos	147	2.426,29 €	1.257,01 €	78	2.993,58 €	952,38 €	-23,38%	24,23%
Total general	214	3.366,48 €	1.362,30 €	99	4.024,23 €	1.061,49 €	-19,54%	22,08%

4. Análisis desagregado de salario

4.6 Análisis por Niveles: Otras Retribuciones

Otras Retribuciones	Hombres			Mujeres			Diferencias	
	nº	Media	Mediana	N. Per	Media	Mediana	Media	Mediana
Directores	20	2.131,67 €	2.131,67 €	5	0,00 €	0,00 €		
Técnico Senior	47	4.083,08 €	4.083,08 €	16	0,00 €	0,00 €		
Técnicos	147	2.100,00 €	2.100,00 €	78	0,00 €	0,00 €		
Total general	214	2.603,69 €	2.265,84 €	99	0,00 €	0,00 €		

(*) Este colectivo no ha percibido importes correspondientes a horas extraordinarias, con independencia de su género.

4. Análisis desagregado de salario

4.7 Diferencias Identificadas en Grupos Profesionales (=>25%)

Retribución Total

- No existen brechas superiores al 25% en el salario total para ninguno de los grupos profesionales.

Salario Base

- **GP2 sin turnos:** Diferencia a favor de las mujeres de 31,26% en la media.

Pagas Extra

- **GP6 sin turnos:** Diferencia a favor de los hombres de 25,14% en la media y de 44,47% en la mediana.
- **GP5Turnos:** Diferencia a favor de los hombres de 49,91% en la media y de 56,75% en la mediana.
- **GP4 sin turnos:** Diferencia a favor de los hombres de 30,82% en la media y de 50,02% en la mediana.
- **GP3 Turnos:** Diferencia a favor de las mujeres de 43,44% en la media y de 47,50% en la mediana.
- **GP2 Turnos:** Diferencia a favor de las mujeres de 41,02% en la media y de 37,69% en la mediana.

Antigüedad

- En todos los grupos profesionales existen diferencias retributivas superiores el 25%. Las que favorecen a las mujeres se encuentran en los Grupos GP6 sin turnos, GP5 Turnos y GP2 Turnos. Las que favorecen a los hombres son GP5 sin turnos, GP4 Turnos, GP3 Turnos y GP2 sin turnos.

Comp. Fijos

- **GP6 sin turnos:** Diferencia a favor de los hombres de 26,64% en la media y de 40,89% en la mediana.
- **GP4 sin turnos:** Diferencia a favor de los hombres de 51,12% en la mediana.
- **GP3 sin turnos:** Diferencia a favor de las mujeres de 26,04% en la media y de 33,11% en la mediana.
- **GP2 sin turnos:** Diferencia a favor de los hombres de 50,87% en la media.

Complementos Puesto

- Existen diferencias superiores al 25% que favorecen a los hombres en todos los Grupos Profesionales exceptuando GP5 Turnos,y GP2 Turnos.

4. Análisis desagregado de salario

4.7 Diferencias Identificadas en Grupos Profesionales (=>25%) (cont.)

Retribución Variable

- **GP5 Turnos:** Diferencia a favor de las mujeres de 39,82% en la media.
- **GP5 sin turnos:** Diferencia a favor de los hombres de 98,29% en la mediana.
- **GP4 sin turnos:** Diferencia a favor de las mujeres de 46,59% en la mediana.
- **GP3 Turnos:** Diferencia a favor de los hombres de 84,43% en la media y de 83,22% en la mediana.
- **GP3 sin turnos:** Diferencia a favor de las mujeres de 48,33% en la media.
- **GP2 Turnos:** Diferencia a favor de las mujeres de 125,79% en la media y de 368,95% en la mediana.

Beneficios Sociales

- **GP6 sin turnos:** Diferencia a favor de los hombres de 34,52% en la mediana.
- **GP4 sin turnos:** Diferencia a favor de los hombres de 28,54% en la media.
- **GP3 Turnos:** Diferencia a favor de los hombres de 41,94% en la media.
- **GP2 Turnos:** Diferencia a favor de las mujeres de 96,01 en la media y de 76,85% en la mediana.
- **GP2 sin turnos:** Diferencia a favor de los hombres de 61,04% en la media y de 50,24% en la mediana.

Extrasalariales

- Existen diferencias que favorecen a los hombres en todos los grupos, exceptuando el GP5 sin turnos y las medianas de GP5 Turnos y GP3 Turnos en la que las deiferencias a favor de las mujeres, así como en la mediana de los GP6 sin turnos que no excede el 25% .

Horas Extra

- Existen diferencias que favorecen a los hombres en todos los grupos, exceptuando la media del GP5 sin turnos.

Otras Retribuciones

- Existen diferencias que favorecen a los hombres en todos los grupos, exceptuando el GP3 sin turnos y el GP5 sin turnos en el que se favorece a las mujeres.

4. Análisis desagregado de salario

4.8 Diferencias Identificadas en los Niveles (=>25%)

Retribución Total

- No existen brechas superiores al 25% en el salario total para ninguno de los niveles.

Pagas Extra

- **Técnico:** Diferencia a favor de los hombres de 27,50 en la media y 26,92 en la mediana.

Antigüedad

- **Técnico Senior:** Diferencia a favor de los hombres de 33,33 en la media y 85,95 en la mediana.
- **Técnico:** Diferencia a favor de los hombres de 50,00 en la media y 89,59 en la mediana.

Complementos Puesto

- **Directores:** Diferencia a favor de los hombres de 31,18 en la media.
- **Técnico Senior:** Diferencia a favor de los hombres de 43,38 en la media y 35,20 en la mediana.
- **Técnico:** Diferencia a favor de los hombres de 55,96 en la media y 74,99 en la mediana.

Retribución Variable

- **Directores:** Diferencia a favor de las mujeres de 48,93 en la media y 1050,24 en la mediana.
- **Técnico Senior:** Diferencia a favor de las mujeres de 34,51 en la media.

Beneficios Sociales

- **Directores:** Diferencia a favor de las mujeres de 38,27 en la media.
- **Técnico Senior:** Diferencia a favor de los hombres de 27,61 en la media.
- **Técnico:** Diferencia a favor de los hombres de 26,55 en la media.

Extrasalariales

- **Directores:** Diferencia a favor de los hombres de 81,33 en la media y de 46,61 en la mediana, a favor de las mujeres.
- **Técnico Senior:** Diferencia a favor de las mujeres de 226,81 en la media.

Otras Retribuciones

- No han existido otras retribuciones para el colectivo femenino, por lo que el concepto favorece a los hombres en su totalidad.

Conclusiones

5

5.1 Justificación de las Diferencias Identificadas

- Los **hombres cuenta con una antigüedad superior a la de las mujeres** en 3,2 años lo cual influye significativamente en la retribución de dicho concepto.
- Los **hombres son 4,5 años mayores a las mujeres**, lo que puede influir en su diferente nivel de experiencia y posicionamiento en la compañía en diferentes niveles.
- **El personal con turnicidad recibe una retribución superior a otros colectivos**, por el que se ha decidido analizarlo por separado del grupo profesional. Sin embargo, existen conceptos en los que sigue influyendo de manera significativa.
- La diferencia en los **complementos fijos** se localiza únicamente en las posiciones de Convenio ya que el personal femenino por encima de Convenio cuenta con una mayor retribución y posiciones de mayor cualificación.
- La diferencia en los **complementos de puesto de trabajo** se debe al tipo de puestos ocupados por las mujeres respecto a los hombres, ya que reciben determinados conceptos relacionados con las características de dichas posiciones.
- En cuanto a la diferencia en los **beneficios sociales** cabe indicar que no existe discriminación intencionada, ya que están disponibles para toda la plantilla sin importar el género. Cabe destacar que algunos de ellos están relacionados con necesidades específicas de los trabajadores y trabajadoras, con lo que el género no es un factor determinante en este sentido.
- La diferencia en las **percepciones extrasalariales**, al ser un concepto no ligado a salario, no es un elemento en el cual pueda influir la empresa. Puede justificarse porque, al haber mayor volumen de colectivo masculino y tener una antigüedad significativamente mayor.
- La diferencia en las **horas extraordinarias** se debe al tipo de puestos ocupados por los hombres y sus características.
- La diferencia en **otras retribuciones** al agrupar conceptos como accidentalidad, algunos devengos varios y liquidaciones, se debe a las propias situaciones personales de los trabajadores, por lo que la empresa no puede influir directamente en esta retribución.

5.2 Conclusiones Generales

Del análisis total realizado sobre la compensación de la compañía se extraen las siguientes **conclusiones generales**:

1. Tras el análisis global de la retribución agregada podemos observar que en la suma de todos los conceptos salariales (Salario Total) la diferencia retributiva es de 10,21 % en la media y de 9,68% en la mediana. **En términos generales podríamos decir que esta diferencia no es significativa, ya que la propia normativa de igualdad nos indica que se deberán justificar las diferencias superiores al 25%**, cuya distancia con los resultados es inferior en 10 puntos porcentuales.
2. Las principales diferencias en el análisis al analizar los grupos profesionales se encuentran localizadas en los grupos profesionales con turnicidad, la antigüedad, que favorece a los hombres como concepto y es explicado con sus años de antigüedad en la compañía y en los complementos fijos. Todas las diferencias localizadas han sido justificadas en el apartado anterior.
3. Existen conceptos con diferencias salariales como lo son los complementos de puesto de trabajo, beneficios sociales, percepciones extrasalariales y otras retribuciones cuyo contenido depende de la propia naturaleza del puesto o la propia situación personal de cada persona trabajadora, En estos casos aunque pudieran existir diferencias éstas no tienen su explicación en una discriminación intencionada de género.
4. Por otra parte, existen conceptos como los complementos de puesto de trabajo, horas extraordinarias y retribución variable, que si bien se encuentran relacionados con la naturaleza del puesto, los percibe un colectivo mayoritariamente masculino por lo que podríamos decir que se trata de conceptos con una discriminación indirecta en materia de género.

welcome to
brighter

