



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE TRABAJO**

**OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

*RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2020 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la Empresa Molinero Logística, S.L.*

Convenio o Acuerdo: Molinero Logística, S.L.

Expediente: 42/11/0003/2020

Fecha: 02/03/2020

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Jesús Escribano Galán

Código 42100022112020.

Visto el texto del Plan Igualdad de la Empresa Molinero Logística, S.L. de Soria, suscrito el día 31 de agosto de 2018, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra, por la representación de los trabajadores/as, con registro de entrada el día 28 de febrero de 2020, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, esta Oficina Territorial de Trabajo,

**ACUERDA**

Primero.- Inscribir el Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Conjunta de Negociación.

Segundo.- Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

**PLAN DE IGUALDAD PARA LA EMPRESA**

**Molinero Logística, S.L.**

1. INTRODUCCIÓN

2. PRINCIPIOS RECTORES

- 2.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.
- 2.2. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.
- 2.3. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.
- 2.4. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL.
- 2.5. PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
- 2.6. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.

3. OBJETIVOS

4. ÁREA DE ACTUACIÓN

- 4.1. CULTURA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
- 4.2. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE
- 4.3. REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO
- 4.4. SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN
- 4.5. POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA
- 4.6. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS
- 4.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
- 4.8. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN
- 4.9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

BOPSO-28-09022020



6. ASPECTOS CUANTITATIVOS

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

## 1. INTRODUCCIÓN

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (en adelante, LO 3/2007), que aborda, más allá de la discriminación por desigualdad de trato, la igualdad sustancial entre hombres y mujeres, a través de políticas públicas y acciones administrativas para la igualdad. La LO 3/2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer. Se proyecta así el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento y de la realidad social, mediante una regulación transversal y horizontal que alcanza a diferentes materias y ámbitos normativos.

En el ámbito laboral, y entre otros aspectos y obligaciones, el artículo 45.1 LO 3/2007 estipula que:

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

En el apartado 2 del mismo precepto se establece que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

En este sentido, el denominado “Plan de Igualdad” se define en el artículo 46 LO 3/2007 de la siguiente manera:

“Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

En el plano de la negociación colectiva sectorial, hay convenios colectivos que contemplan la obligación de establecer medidas o planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En consonancia con la evolución legislativa y negocial expuesta, Molinero Logística, S.L. ha mostrado siempre un compromiso explícito con la igualdad de oportunidades y ha desarrollado numerosos proyectos relacionados con la integración laboral y social.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de la Compañía en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

Una vez realizado el diagnóstico de situación previo, se han planteado unos objetivos de mejora identificados por áreas para que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LO 3/2007.

Así, se ha incidido expresamente: en la cultura y política empresarial; en el impacto en la Sociedad; en la comunicación, imagen y lenguaje; en la representatividad de género; en los procesos de gestión de recursos humanos; en la política y estructura retributiva; en las condiciones de trabajo; en la conciliación de la vida laboral y familiar; y en la prevención contra el acoso y la discriminación.

Molinero Logística, S.L. manifiesta su más profundo rechazo y su tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, mo-



ral y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un procedimiento o protocolo de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal.

Por lo expuesto, el presente Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de Molinero Logística, S.L. por lo que, con este fin continuista, se ha contemplado la designación de una persona del área de Recursos Humanos para que participe de forma activa en todos los procesos de la Compañía, velando por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día.

Igualmente se ha constituido una Comisión para el Seguimiento del Plan que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, nos encontramos ante un Plan de Igualdad que se configura como una herramienta de trabajo, consensuada por todos los partícipes sociales de la empresa y con vocación de continuidad, que velará por la igualdad entre hombres y mujeres, tendente a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en Molinero Logística, S.L., y que se adopta con arreglo a los siguientes principios rectores.

## 2. PRINCIPIOS RECTORES

### 2.1. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### 2.2. Principio de no discriminación directa por razón de sexo.

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

### 2.3. Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

### 2.4. Principio de prohibición del acoso sexual.

Se considera 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.

### 2.5. Principio de prohibición del acoso por razón de sexo.

Se considera 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.

### 2.6. Principio de indemnidad frente a represalias.



Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### 3. OBJETIVOS

Partiendo de los principios rectores anteriores, y con base en los resultados del proceso de diagnóstico previo, los objetivos del Plan de Igualdad de Molinero Logística, S.L. son los siguientes:

3.1. Potenciar la realización de medidas que permitan el desarrollo y crecimiento de los jóvenes profesionales de Molinero Logística, S.L., que permita disponer a Molinero Logística, S.L., en el futuro, de mayores opciones en términos de género para cubrir posiciones de responsabilidad en la Compañía.

3.2. Favorecer la incorporación de hombres o mujeres a aquellos departamentos, perfiles, o puestos en los que estén subrepresentados, de acuerdo con la situación existente en cada caso dentro del mercado laboral.

3.3. Formar y sensibilizar a los empleados de Molinero Logística, S.L. en materia de igualdad haciendo especial hincapié en el colectivo de directivos y mandos intermedios que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.

3.4. Impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.

3.5. Potenciar todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entre los empleados de Molinero Logística, S.L.

3.6. Profundizar, en las posibilidades que ofrece Molinero Logística, S.L. a sus empleados de equilibrar su vida laboral y familiar, para favorecer la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta las necesidades, características organizativas y actividad de la Compañía.

3.7. Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o discriminación en materia de género.

3.8. Garantizar el cumplimiento en el tiempo de los principios y políticas en materia de igualdad.

### 4. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Partiendo de la situación actualmente existente en Molinero Logística, S.L., las medidas se concretarán en las siguientes áreas de actuación:

4.1. Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades

4.2. Comunicación, Imagen y Lenguaje

4.3. Representatividad de Género

4.4. Selección, Formación y Promoción

4.5. Política y Estructura Retributiva

4.6. Salud y Prevención de Riesgos

4.7. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

4.8. Acoso y Discriminación

4.9. Seguimiento y Evaluación

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas por parte de la Empresa, seguidamente se describen las acciones a desarrollar en las mismas.



#### *4.1. Cultura y política de igualdad de oportunidades análisis y diagnóstico:*

El objetivo de esta área consiste en formar y sensibilizar a los empleados de Molinero Logística, S.L. en materia de igualdad, haciendo especial hincapié en el colectivo de directivos y mandos intermedios que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.

##### ACCIONES:

- Introducir una mención al principio de igualdad de género en todas las políticas y procesos de gestión de personas, y facilitar su difusión interna para dar a conocer a todos los empleados de Molinero Logística, S.L. las acciones que se están desarrollando en materia de igualdad.
- Informar a la Dirección de la Compañía del contenido del Plan de Igualdad y de las medidas de igualdad adoptadas, y para su transmisión al resto de la Organización y cumplimiento.

#### *4.2. Comunicación, imagen y lenguaje*

##### **Análisis y diagnóstico:**

No existe ningún indicio de lenguaje sexista, tanto en las comunicaciones internas, como externas de Molinero Logística, S.L..

En este sentido, las imágenes que aparecen en la página web de la Compañía, en los informes anuales, así como otras comunicaciones internas y externas son, en principio, neutrales y no pueden considerarse sexistas ni discriminatorias.

El objetivo de éste área consiste en llevar a cabo una labor de sensibilización y formación de los empleados, especialmente directivos y mandos intermedios en materia de igualdad.

##### **Acciones:**

- Establecimiento de reglas básicas para fomentar el uso de un lenguaje neutro en las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la Compañía.
- Fomento de la utilización de imágenes en las que aparezcan tanto hombres como mujeres en las comunicaciones internas y externas.

#### *4.3. Representatividad de género*

##### **Análisis y diagnóstico:**

El objetivo de esta área consiste en favorecer la incorporación de hombres o mujeres a aquellos departamentos, perfiles o puestos en los que estén respectivamente sub-representados de acuerdo con la situación existente en el mercado laboral.

##### **Acciones:**

- Establecimiento de criterios y mecanismos para facilitar el acceso de hombres o mujeres a los procesos de selección y promoción para los puestos de trabajo donde estén respectivamente sub-representados de acuerdo con la situación existente en el mercado laboral.

#### *4.4. Selección, formación y promoción*

##### **Análisis y diagnóstico:**

No consta en Molinero Logística, S.L. la existencia de prácticas que puedan resultar discriminatorias.

No obstante lo anterior, el objetivo de esta área consiste en impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas, formando y sensibilizando a los empleados de Molinero Logística, S.L. en materia de igualdad.

BOPSO-28-09022020



## Acciones:

- Adaptación del contenido y redacción de los procesos de RRHH a criterios de igualdad.
- Desarrollo de una serie de principios que deberán regir los procesos de promoción que tengan lugar en Molinero Logística, S.L., y que deberá recoger el compromiso de respetar la igualdad de oportunidades.
- Asimismo, se deberá realizar un registro que contemple las características de los puestos que se publiquen internamente, personas que solicitaron la vacante, personas a la que finalmente se ofrece la promoción, y posibles rechazos.

### 4.5. Política y estructura retributiva

#### Análisis y diagnóstico:

Las políticas de igualdad de Molinero Logística, S.L. garantizan que por la prestación de un trabajo de igual valor se perciba la misma retribución, sin que se produzca o pueda producirse discriminación alguna.

No obstante lo anterior, el objetivo de esta área consiste en impulsar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de gestión de personas.

#### Acciones:

- Revisión de los criterios de clasificación profesional.
- Revisión de los criterios de la política retributiva.

### 4.6. Salud y prevención de riesgos

#### Análisis y diagnóstico:

Molinero Logística, S.L. dispondrá de una relación de actividades exentas de riesgos para la mujer embarazada o en periodo de lactancia, tal y como exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El objetivo de esta área es garantizar una protección adecuada en materia preventiva de la salud de todos los trabajadores y especialmente de las mujeres trabajadoras.

#### Acciones:

- Análisis de las condiciones de trabajo en materia de ergonomía, peligrosidad y esfuerzo físico, entre otros, de los puestos de trabajo de Molinero Logística, S.L..
- Dar a conocer y publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas.
- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá elaborar una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, de tal forma que se determine si los agentes que están presentes en el puesto de trabajo, están incluidos dentro de la lista contenida en el Anexo VII del RD 298/2009 de 6 de marzo, por el que se modifica el RD 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y éstos pueden representar un riesgo para la salud de la mujer, el feto o el niño.
- Las trabajadoras deberán comunicar su situación de embarazo o lactancia natural a la Dirección de RRHH.
- Posteriormente, se determinará si es posible proseguir la actividad normal en el mismo puesto de trabajo.

### 4.7. Conciliación de la vida laboral y familiar

BOPSO-28-09032020



## **Análisis y diagnóstico:**

Moliner Logística, S.L. está especialmente sensibilizado con la conciliación de la vida laboral y familiar.

No obstante lo anterior, el objetivo de este área consiste en garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos, y no suponga un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores

## **Acciones:**

- Definición de una política expresa y clara de horarios para los cursos de formación, de manera que se favorezca la capacidad de organización y planificación y, por tanto, la conciliación de los empleados de Moliner Logística, S.L.

- Otorgamiento de preferencia en la asignación de los períodos de disfrute de los días de vacaciones a los empleados que tengan cargas familiares, dentro de la planificación que se haga en la Dirección.

- Difusión de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en relación con la utilización de los permisos parentales, en especial entre el colectivo de hombres.

## *4.8. Acoso y discriminación*

### **Análisis y diagnóstico:**

En los últimos años Moliner Logística, S.L. no ha tenido constancia de denuncia o situación alguna de acoso sexual o moral.

El objetivo de esta área consiste en garantizar la eliminación total de manera preventiva y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral, por razón de sexo, o de discriminación en materia de género.

### **Acciones:**

- Establecimiento de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación, en el que se formalice la posición de Moliner Logística, S.L. en esta materia, y se establezca el canal a seguir para presentar quejas o denuncias y a quién acudir en caso de producirse un supuesto de este tipo.

- Comunicación del protocolo a los empleados a través de la página web <http://www.molinerlogistica.es/> y el correo electrónico.

- Derecho de preferencia a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, destinado a las personas víctimas de violencia de género que se vean obligadas a modificar su residencia por este motivo. El plazo de vigencia para hacer efectivo dicho derecho preferente se extenderá a los seis meses siguientes a la solicitud de cambio de puesto de trabajo.

- Para las personas víctimas de violencia de género que modifiquen su residencia, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos y anticipos para atender esta situación de necesidad.

## *4.9. Seguimiento y evaluación*

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El objetivo de esta área consiste en establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en este plan, así como garantizar el cumplimiento en el tiempo de principios y políticas en materia de igualdad.



## Acciones:

1. La Dirección de la Empresa designa a una persona del área de Recursos Humanos que dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de aspectos relacionados con la igualdad y, en concreto, para:

- Ser el/la interlocutor/a e intermediario/a entre Compañía y trabajadores en temas relacionados con la igualdad.
- Velar por el cumplimiento de las políticas y medidas establecidas en materia de igualdad en Molinero Logística, S.L.
- Participar en el diseño e implantación de medidas de igualdad.
- Participar en la comunicación y formación a los empleados sobre la situación en materia de igualdad en Molinero Logística, S.L.
- Hacer un seguimiento de los indicadores de igualdad para garantizar el cumplimiento de ésta en el tiempo.

2. Creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad constituida por 4 miembros, uno por cada una de las partes firmantes, siendo doble el valor del voto de los representantes de la Empresa cuando fuera necesaria la votación de acuerdos, amparando así la paridad en la representación de la Comisión. Esta Comisión de seguimiento velará por el contenido del Plan de Igualdad y tendrá como cometido principal entre otros el de evaluar periódicamente la evolución de la igualdad de género en Molinero Logística, S.L. Para ello:

- a) Se establecerán los indicadores para evaluar la situación global del Plan.
- b) Se realizará periódicamente un diagnóstico del Plan.
- c) Esta evaluación tendrá un carácter global y es independiente del seguimiento del cumplimiento de los objetivos del presente Plan y de cada una de las medidas en él recogidas.
- d) La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá periódicamente y al menos una vez al semestre.

## 5. GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCION DE LA EMPRESA

D. Francisco Javier Jimenez Omeñaca, con D.N.I. nº XX.XXX.XX-X en calidad de Administrador de la Empresa Molinero Logística, SL. con CIF B-42104299 y domicilio Avda. de Valladolid nº 13 42110 Ólvega (Soria), declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por esta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo". Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informara de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectara una imagen de la empresa acorde con

BOPSO-28-09032020





este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con un grupo de trabajo con representación de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad. Firmado por el representante legal de la dirección de la Empresa.

Ólvega, 31 de agosto del 2018.– Fco. Javier Jiménez Omeñaca

## 6. ASPECTOS CUANTITATIVOS

### A. Características de la empresa

#### 1.- Datos generales:

Denominación: Molinero Logística S.L.

Forma jurídica: Sociedad de Responsabilidad Limitada

Dirección: Avda de Valladolid, 13, Pol Ind. Emiliano Revilla Sanz. Olvega (Soria)

Teléfono: 976 64 54 24

Página web: [www.molinerologistica.es](http://www.molinerologistica.es)

#### Plantilla desagregada por sexos

	<i>Mujeres</i>	%	<i>Hombres</i>	%	<i>Total</i>
Plantilla desagregada por sexo	13	2,73%	464	97,27%	476

#### Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	<i>Mujeres</i>	%	<i>Hombres</i>	%	<i>Total</i>
Plantilla con contrato fijo	4	2,12%	185	97,88%	189

### B. Características de la representación legal de trabajadores y trabajadoras

No existe representación legal de trabajadores/as X

### C. Características de la plantilla

#### c.1. Datos Generales

#### Distribución de la plantilla por edades

<i>Banda de edades</i>	<i>Mujeres</i>	%	<i>Hombres</i>	%	<i>Total</i>
Menos de 20 años	0	0,00%	0	0,00%	0
20-29 años	4	0,84%	47	19,87%	51
30-45 años	5	1,05%	233	48,95%	238
46 y más años	4	0,84%	183	38,45%	187
TOTAL	13	2,73%	463	97,27%	476

#### Distribución de la plantilla por tipo de contrato - Molinero

<i>Tipo de contrato</i>	<i>Mujeres</i>	%	<i>Hombres</i>	%	<i>Total</i>
Temporal a Tiempo Completo	9	1,89%	278	58,40%	287
Temporal a Tiempo Parcial	0	0	0	0	0



# Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 28

Lunes, 9 de marzo de 2020

Fijo Discontinuo	0	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Completo	4	0,84%	185	38,87%	189
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	0	0	0
Practicas	0	0	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0	0	0
Otros (Becas de formación, etc)	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2,73%</b>	<b>463</b>	<b>97,27%</b>	<b>476</b>

## Distribución de la plantilla por antigüedad - Molinero

<i>Antigüedad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Menos de 6 meses	9	1,89%	240	50,42%	249
De 6 meses a 1 año	3	0,63%	98	20,59%	101
De 1 a 3 años	0	0,00%	40	8,40%	40
De 3 a 5 años	0	0,00%	3	0,63%	3
De 6 a 10 años	1	0,21%	70	14,71%	71
Más de 10 años	0	0,00%	12	2,52%	12
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2,73%</b>	<b>463</b>	<b>97,27%</b>	<b>476</b>

## Distribución de la plantilla por categorías

<i>Antigüedad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Jefe/a de Negocio	0	0,00%	1	0,21%	1
Administrativos	1	0,00%	0	0,00%	1
Aux. Administrativos	6	1,26%	12	8,40%	18
Comercial	0	0,00%	0	0,00%	1
Conductor/a	0	0,00%	0	0,00%	21
Conductor/a mecánico/a	6	1,26%	419	0,63%	425
Electricista	0	0,00%	1	0,21%	1
Mecánico/a	0	0,00%	7	1,47%	7
Mozo/a de Almacén	0	0,00%	1	0,21%	1
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2,73%</b>	<b>463</b>	<b>97,27%</b>	<b>476</b>

## Distribución de la plantilla por bandas salariales con extrasalariales

<i>Antigüedad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Menos de 7.200 €	0	0,00%	0	0,00%	0
Entre 7.201 y 12.000 €	0	0,00%	0	0,00%	0
Entre 12.001 y 14.000 €	0	0,00%	0	0,00%	0
Entre 14.001 y 18.000 €	8	1,68%	452	94,96%	460
Entre 18.001 y 24.000 €	5	1,05%	9	1,89%	14
Entre 24.001 y 30.000 €	0	0,00%	1	0,21%	1
Entre 30.001 y 36.000 €	0	0,00%	0	0,00%	0
Más de 36000	0	0,00%	1	0,21%	1
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2,73%</b>	<b>463</b>	<b>97,27%</b>	<b>476</b>



## 7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados de los centros de trabajo de Molinero Logística, S.L., y a los de los centros de trabajo de sus empresas filiales.

La duración del presente plan de igualdad se extenderá hasta 31 de diciembre de 2020, fecha en la que la Compañía y las asociaciones eventualmente vinculadas decidirán si se procede a su revisión y modificación.

Soria, 2 de marzo de 2020.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano. 540

-----

BOPSO-28-09022020