



SAEMA EMPLEO es un centro especial de empleo constituido en 2007, que trabaja en las siguientes áreas de actividad dividida en 3 procesos: el proceso de Gestión de Residuos, que se compone de cuatro subprocesos que se correspondan con las siguientes actividades: Recuperación y Reciclado, Punto Limpio, Recogida de papel y cartón y CTR, el proceso de Divulgación Ambiental y el proceso de Recuperación Paisajística.

La misión es la de integrar en el empleo protegido a personas con discapacidad a través de actividades medio ambientales para que posteriormente que puedan acceder al mercado laboral ordinario.

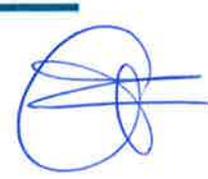
DATOS DE CONTACTO	
Razón social	SAEMA EMPLEO
CIF	B-39417324
Dirección	B° Sierrapando 508, 39300 Torrelavega
PERSONA RESPONSABLE ENTIDAD	
Nombre	Tomas Castillo Arenal
Cargo	Gerente
e-mail	tomas@amica.es
PERSONA RESPONSABLE IGUALDAD	
Nombre	Carmen Fonfría Calvo
Cargo	Directora de Políticas Personal
e-mail	carmenf@amica.es

CARACTERIZACIÓN



FERNANDEZ SANTIAGO
DEZ
SANTIAGO
O FIDEL
13917288
B

Firma digitalmente por FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL O FIDEL 13917288 B. Fecha: 2024-05-13 17:41:09. Ford Modelo: Vorkod: 3.7.0



DE LA ENTIDAD	
ACTIVIDAD	Centro Especial de Empleo
CNAE principal	3821 Tratamiento y eliminación de residuos no peligrosos
CNAE secundario	
DIMENSIÓN	Entre 100 y 150 trabajadores
Personas Trabajadoras	más de 100
Facturación anual (€)	2.074.917 euros

Para la elaboración de este primer plan de igualdad se ha realizado trabajos que se concretan en la elaboración de:

El diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades realizado en la entidad, que ha permitido comprobar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas en materia de igualdad. La entidad cuenta con dos diagnósticos previos.

Características:

- Colectivo: con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres sino en la de toda la plantilla.
- Participativo: cooperación y diálogo entre dirección y personal.
- Dinámico y Progresivo: porque tiende a mejorar de manera sostenible las condiciones de trabajo y a medida que se avanza los objetivos cada vez son más ambiciosos.
- Preventivo: elimina la posibilidad de discriminaciones futuras.
- Abierto y flexible: independientemente del calendario y de la programación señalada, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades del momento.
- Evaluable: Para ello, incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.
- Metódico: el objetivo final, conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y potenciar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, se consigue a través de objetivos puntuales y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.
- Adopta la transversalidad como estrategia: el Plan se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la entidad. Sitúa al proceso de Políticas de Personal como impulsor que permita que otras áreas realicen su trabajo incorporando la

Fidel

Berta

[Handwritten signature]

FERNAND
EZ
SANTIAG
O FIDEL -

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



perspectiva de género, dado que su labor fundamental es acompañar la transversalidad de la igualdad de mujeres y hombres en toda la gestión de la entidad.

- i) Adhesión: este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todos los estamentos que componen el centro especial de empleo, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de participación de cada uno de ellos, por ello es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución.

FORTALEZAS

- Voluntad de la Dirección de promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. El propio objeto del Centro Especial de Empleo tiene entre sus fines promover la igualdad
- Sensibilización del personal de la entidad
- Entidad acostumbrada a gestionar cambios
- Buena comunicación plantilla-dirección
- Comité de empresa implicado
- Deseo de mejorar la organización de la entidad
- Alianzas
- Visión de Innovación social
- Creación de empleo
- Objetivos de desarrollo sostenible

DEBILIDADES

SAEMA, está compuesta mayoritariamente por hombres y por lo tanto presenta una situación de desequilibrio respecto a la representación de hombres y mujeres en la organización.

A pesar de sus sistemas de reclutamiento y selección, neutros, no parece suficiente ya que el mercado laboral, para nuestro sector, está copado, en su mayoría por el sector masculino, que hace difícil que la organización pueda establecer medidas para conseguir un mayor equilibrio en ambos sexos.

OPORTUNIDADES

- Mejora de la satisfacción en el puesto de trabajo
- Mejora de la competitividad y productividad
- Mayor implicación de la plantilla en la viabilidad de la entidad

AMENAZAS

- La falta de financiación de las acciones de igualdad en relación al tiempo y coste que conllevan

FERNAN
DEZ
SANTIAGO
O FIDEL
13917288
B

Firmado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288
DN: C=ES,
SERIALNUMBER=13917288-1,
3917288, O=FIDEL
SANTAGO,
CN=FERNANDEZ
SANTIAGO FIDEL
13917288
RAZÓN: He firmado este
documento
Ubicación: la ubicación de
su firma legal
Fecha: 2020-01-13 17:42:38
Font Reader Versión: 3.7.0

1. Partes suscriptoras del plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad es un equipo de trabajo mixto formado por personal de la entidad 3 representantes de la entidad y 3 representantes del comité de empresa. En total son 2 mujeres y 4 hombres.

En representación de la empresa por:

- **Fidel Fernández Santiago**, Director Técnico de Saema Empleo S.L.
- **Carmen Fonfría Calvo** Directora de Políticas de Personal
- **Mónica Salas canales**, Técnica de Gestión Laboral

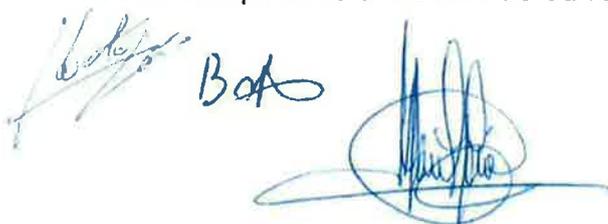
En representación de la plantilla por:

- **Fernando Lobeto García** representante del sindicato USO
- **Borja Sal Gómez** representante del sindicato USO
- **Manuel García Pérez** representante del sindicato SITS

Existe una representación femenina proporcional a la existente en la plantilla y en nuestro caso, la discapacidad también está representada. Las personas que componen la comisión de igualdad es un colectivo interesado y motivado en conseguir una Igualdad de trato y Oportunidades dentro de la Organización. Como figura en el acta de constitución.

Las funciones de esta Comisión serán:

- ➔ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ➔ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ➔ 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 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.
- ➔ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.



FERNAN
DEZ
SANTIAGO
O FIDEL
13917288
B

Firmado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B
DN: CN=SANTIA
SERIALNUMBER=OCES-1
3917288B, O=FIDEL
FERNANDEZ
SANTIAGO,
CN=FERNANDEZ
SANTIAGO FIDEL
13917288B
RAZON: Firmado en el
documento.
Ubicación: la ubicación de
su firma es
Fecha: 2022.01.13 17:43:13
Foxit Reader Versión: 9.7.0





- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

2. *Ámbito personal, territorial y temporal*

Destinatarios: Se aplicará en toda la plantilla, así como en todos los proyectos y servicios que se pongan en marcha.

Entrada en vigor: desde su firma

Vigencia: Tendrá una vigencia de 4 años.

Ámbito de aplicación: Saema Empleo, en sus diferentes centros de trabajo en Cantabria: CRABC, situado en Bº Sierrapando ,580, 39300, Torrelavega, Entorno situado en C/Concejo nº7 Polígono de Candina, s/n, Santander, 39011. Horizon situado en Paseo de Niño ,4, Torrelavega, 39300 y Punto Limpio, situado en C/Industria s/n, El Astillero. El primer centro de trabajo que se creó fue para dar empleo a mujeres y hombres con discapacidad en el área medio ambiental.

Ofrecemos empleo a más 110 personas en diferentes localidades; Torrelavega, Santander y El Astillero, siempre tratando de acercarnos a las personas geográficamente.

3. *Informe diagnóstico 2020*

El diagnóstico tiene como objetivo proporcionar conocimiento de la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en SAEMA EMPLEO S.L con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad en la entidad.

Se han recogido distintos indicadores, con el objetivo de tener una visión integral de SAEMA en lo que respecta a la igualdad de mujeres y hombres.

La plantilla total de SAEMA es de 115 personas, que no cumple el criterio de paridad, ya que refleja una concentración de la plantilla en un sector asociado tradicionalmente con el trabajo masculino.

El 66,96% de la plantilla son hombres frente al 33,03% de mujeres. El personal indefinido es mayoritario con un 86,96%.

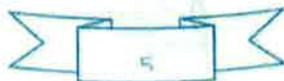
Firma manuscrita
Boto

Firma manuscrita

FERNAN
DEZ
SANTIAGO
O FIDEL
13917288
B

Firmado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288R
DN: C=ES,
SERIALNUMBER=IDCES-1
3917288B, O=FIDEL,
SN=FERNANDEZ
SANTIAGO,
CN=FERNANDEZ
SANTIAGO FIDEL -
*13917288B
Razón: He revisado este
documento
Ubicación: la ubicación de
su firma aquí
Fecha: 2022-01-13 17:43:54
Foxit Reader Versión: 9.7.0

Firma manuscrita



Empresa	SAEMA EMPLEO, SL		
Nº de trabajadores	Hombres: 77 (66,96%)	Mujeres: 38 (33,04%)	Total: 115
Edad media	Hombres: 48,31 años	Mujeres: 46,24 años	Total: 47,63 años
Antigüedad media	Hombres: 10,3 años	Mujeres: 9,69 años	Total: 10,1 años

La categoría de Operario/a auxiliar es la que concentra mayor número de personal, (35,65% de hombres y 13,04% de mujeres).

La categoría de Técnico/a Auxiliar es la segunda más ocupada por hombres (13,04%).

Cuando el puesto exige una determinada formación profesional, son las mujeres las que ocupan la mayoría de los puestos con categoría como Encargados/as y Preparadores/as laborales (10,43% mujeres y 4,34% hombres).

Esto es un fiel reflejo de lo que ocurre en la bolsa de empleo. Los currículos sin cualificación profesional son mayoritariamente masculinos y los que tienen más cualificación son femeninos.

Respecto de la edad, la media es de 47,63 años.

Es una plantilla estable con una antigüedad media de 10 años.

Los contratos indefinidos a tiempo completo son mayoritarios en los dos sexos.

En los últimos años, y siguiendo la cultura de igualdad que está presente en la entidad desde sus inicios, se está intentando mantener una tendencia a la contratación de mujeres, para ir equilibrando la plantilla.

En los contratos a tiempo parcial, se unen dos variables, por un lado, la reducción de jornada por cuidados de menores por parte de las mujeres (no se da reducción de jornada por cuidado de menor en hombres) y que es una plantilla con discapacidad que por motivos de salud comienzan a trabajar con una jornada reducida.

Las incorporaciones siguen siendo mayoritariamente masculinas, sobre todo en puestos de operario/a, técnicos/as auxiliares y técnicos/as. Es muy poco frecuente que se reciban currículos de conductoras en nuestra bolsa.

En categoría de Técnicos/as Superiores de Nivel 1 y Titulados/as Nivel 3 y 2, es más frecuente la presencia de candidaturas de ambos sexos.

Respecto del nivel de estudios la mayor parte de la plantilla tiene únicamente estudios primarios o carece de ellos.

En el estudio de las retribuciones, es el rango de 12.000 € a 14.000 € donde está concentrada la mayoría de la plantilla y se corresponde con la categoría de operarios/as con salarios establecidos por el convenio (mujeres 13,91% y hombres 35,65%).

FERNAND
EZ
SANTIAG
O FIDEL -
13917288B

Firmado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B
DN: CN=FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B, O=FIDEL
FIDEL - 13917288B
Razón: He revisado este
documento.
Ubicación: la ubicación de su
firma aquí.
Fecha: 2022.05.13 17:15:49
Foxit Reader Versión: 9.7.0



En los procesos de selección participan personal de RRHH y al menos una persona del área para el que se está buscando la candidatura, intentando que los equipos sean equilibrados en género, y al menos un integrante tenga formación en igualdad.

En la difusión de las ofertas de empleo, a través de los diferentes canales empleados, se busca captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos. Se da prioridad al género infrarrepresentado, con el objeto también de dar modelo en los apoyos a las personas. En las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje no sexista.

El porcentaje tanto de incorporaciones como de bajas definitivas, de mujeres es significativamente menor frente al de hombres, si bien se intenta la incorporación de mujeres para favorecer la representación del género con menos presencia. Se logra con ciertas categorías como Técnico/a Nivel 1, no así con la de operarios /as.

El perfil de incorporación del último año, es principalmente, hombre de entre 30-45 años, de categoría operario/a, con un contrato temporal a tiempo completo.

Con respecto a las bajas definitivas el motivo fin de contrato es la principal causa.

Las bajas temporales por enfermedad, accidente y los permisos retribuidos principalmente recaen en perfil de hombre, de categoría técnico/a auxiliar u operario/a, mayor de 46 años y con contratos indefinidos a tiempo completo. Las excedencias son disfrutadas por mujeres, entre 30-45 años, con contratos indefinidos a tiempo completo, con una antigüedad superior a 5 años. Este hecho sigue siendo reflejo de la sociedad donde la falta de corresponsabilidad familiar en el uso de las excedencias por las mujeres, sobre las que recaen los cuidados familiares.

Durante el 2020, se han llevado a cabo las siguientes acciones en materia de conciliación de la vida familiar y laboral:

- Adaptación horarios guarda legal: mujeres a 1 mujeres y 3 hombres.
- Adaptación horarios por diferentes motivos personales (localidad, prácticas de estudios...): 1 mujer y 2 hombres.
- Reducción de jornada por cuidado de hijos y mayores: 6 mujeres.
- Reducción por otros motivos: 2 hombres.

FERNAND
EZ
SANTIAGO
O FIDEL -
13917288B

Firmado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B
DN: CN=SANTIAGO O FIDEL,
OU=SERVICIO DE ASISTENCIA
AL CLIENTE, O=FIDEL -
13917288B,
C=ES
Fecha: 2022.01.13 17:44:56
Fuente: https://www.ssa.es

Respecto de la formación en el año 2020 se ha cumplido con el plan anual, basado en las necesidades detectadas de las personas y de la organización para mejorar la eficiencia. Se han formado 93 personas, 61 hombres y 32 mujeres.

En materia de igualdad nueve personas se han formado en cursos como: Fin de las violencias, la igualdad de género para la reconstrucción de un mundo sostenible, Cómo realizar un Plan de Igualdad y una Política Retributiva a igual valor, Sensibilización en Igualdad de Oportunidades, Sexualidad para Hombres y Mujeres, y Seamos realistas sobre la Igualdad de Género en España.

Este 2020 se ha formado en el curso "Cumplimiento Normativo para la Prevención de Delitos" un total de 16 personas.

El resto de formación está repartida en cursos, charlas y seminarios de contenido relacionado con el puesto de trabajo (cursos relacionados con la discapacidad, covid, duelo, reciclaje, economía circular...)

En prevención de riesgos laborales, también ha habido participación en diferentes cursos.

1. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Selección.

- 📍 En la entrevista laboral, elaborada por el proceso de Políticas de Personal, no se pregunta por aspectos personales: estado civil, cargas familiares, etc.
- 📍 Existe una base de datos con la descripción de los perfiles y requisitos de los puestos de trabajo, los perfiles están diseñados bajo unos parámetros que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se utiliza un lenguaje no discriminatorio.
- 📍 Existe un plan de acogida (PD_PP_03 Incorporación al puesto): con la finalidad de introducir a la persona lo más rápido posible en la cultura y objetivos de la Entidad para sacar el mayor rendimiento posible de sus conocimientos y habilidades.
- 📍 En la desvinculación voluntaria hay predeterminado un protocolo de entrevista que permita determinar los motivos de la finalización de la relación laboral, para conocer los motivos de la decisión y poder poner medidas en caso de que estos dependan de la entidad.
- 📍 La estabilidad de la plantilla juega un papel importante. Dicha estabilidad, basada en el estudio de diagnóstico disgregado por sexo, se promueve con una política de contratos indefinidos y a tiempo completo, aunque en los últimos años con la aplicación de medidas de conciliación familiar y laboral el número de contratos a tiempo parcial ha aumentado, a petición de las personas interesadas.

FERNAND
EZ
SANTIAGO
O FIDEL -
13917288B

Firmado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B
EN CHILE
SERIAL=AMBERHOES-1391
7288B-OFIDEL
DN=FERNANDEZ SANTIAGO
O=FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B
Razon: No reconocido como
documento
Elaborado en STRONGSIGN de la
Firma.es
Fecha: 2022-04-13 17:48:00

En términos generales...

Llegan más currículos de hombres que de mujeres

Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso

Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa

Se seleccionan más hombres que mujeres

Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:

Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet

La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado

Otros: web, SCE

Se utilizan imágenes no sexistas en la información

Se utiliza lenguaje no sexista

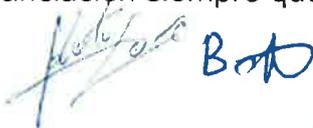
Test psicotécnico (En algunas ocasiones)

Formación.

La formación se organiza como explica la instrucción técnica que dispone la entidad (IT_PP_03 Formación Continua). La entidad dispone de un plan anual de formación que sirve de punto de partida para el desarrollo profesional, aspecto de vital importancia para la promoción interna que permitan la igualdad entre hombres y mujeres, evidenciado en la PD_PP_04. Todo el personal de la entidad recibe información sobre cursos. La comunicación a la plantilla de los cursos de formación se hace por varias vías, correo electrónico, publicación en el portal del empleado a través de nuestra intranet y en los tabloneros de los diferentes centros de trabajo facilitándose así la participación en acciones formativas para su desarrollo profesional y aumento de habilidades, competencias y conocimientos, y acceden a la misma en igualdad de condiciones.

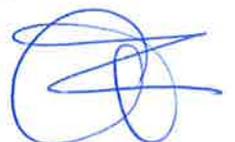
Se ha ofrecido a los representantes de los trabajadores y al personal de RRHH la participación en charlas sobre contenidos de igualdad a lo largo de estos últimos años.

Las personas que deseen realizar cursos externos podrán solicitar su financiación siempre que el contenido de curso responda a necesidades



FERNAND
EZ
SANTIAGO
O FIDEL -
139172888

Firmado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
PIDEA - 139172888
DN CN=O
SERIALNUMBER=4000-139
STREET=CHOFEL
SN=FERNANDEZ SANTIAGO
CN=FERNANDEZ SANTIAGO
PIDEA - 139172888
Razón: No hay otro
documento.
Uso: Se usó para la
firma así:
Fecha: 2022.01.13 11:48:42
País: Ecuador
Versión: 1.2.1





del puesto o formen parte de un plan de carrera.

En el diagnóstico, detectábamos una escasa formación en materia de igualdad en general, por ello otra medida que hemos llevado a cabo es hacer partícipe a la plantilla de la importancia de los principios de igualdad y no discriminación.

Nos planteamos que todo el personal de la entidad reciba información sobre programas formativos para su desarrollo profesional y aumento de habilidades, competencias y conocimientos y que accedan a la formación en igualdad de condiciones para ello se publica el plan de formación también, en los tableros de los centros.

Para conocer los resultados obtenidos con las diferentes acciones formativas, la plantilla tiene que completar unos cuestionarios de evaluación sobre los cursos realizados y se hace una evaluación de la eficacia de la formación. Se entrega memoria y plan de formación a la RLT.

Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.

La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.

En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.

El contenido de los cursos que se imparten se procura que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

Promoción.

Anualmente se informa de una estimación de las posibles promociones y se lleva memoria resumen de las promociones realizadas. Asimismo, el comité traslada inquietudes del personal sobre revisión de su categoría profesional que son estudiadas.

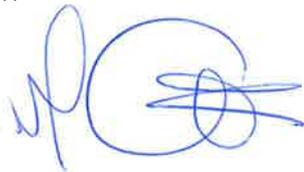
La empresa vela por que se dé una igual representación por sexos en todas las categorías.

Se informa al comité de empresa y a la plantilla de las ofertas de empleo que nos formulan para empresas ordinarias de Cantabria.

Se establecen planes de carreras individuales en casos de prever con

Fuente: en *Boh* 

FERNAND Firmado digitalmente por
EZ FERNANDEZ SANTIAGO
SANTIAGO IDENTIFICACION
O FIDEL 172888_0-FIDEL
13917288 SAN FERNANDEZ SANTIAGO
B FIDEL - 139172880
Fecha: 2022-01-13 17:49:23
Formato: Versión 2.0





Control del horario de trabajo, hay dos sistemas, uno de control mediante tarjetas de fichaje que se registran en el programa informático SDM Control de Presencia y otro interno llamado CONFIA.

Retribución y compensaciones.

En cuanto a la política salarial toda la plantilla se rige por las tablas salariales establecidas en el XV Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad.

Mejoras voluntarias de la entidad al convenio:

- El complemento por responsabilidades, para aquellas personas que coordinan un proceso.
- El complemento de nocturnidad entre las 22h y las 6 horas se paga al 30% del SB (un 5% más de lo que marca el convenio colectivo).
- El complemento de trabajo en día festivo, proporcional a la jornada realizada. El convenio dice que si se venía percibiendo una cuantía por este concepto este complemento la absorbería. En su lugar se añadió a lo que se venía percibiendo (50% del salario/día), quedando de la siguiente manera:
 - Festivos trabajados 50%+3,5 €/hora (mejora por encima de convenio 50%) y un día de descanso por festivo trabajado (esto último únicamente si está contemplado fuera de jornada).
- Mejora al convenio. Los domingos se abonan al 50% más de salario cuando están dentro de jornada laboral.
- Mejora al convenio. El complemento de disponibilidad: cuando la persona este localizable para urgencias.
- Mejora al convenio. Complementos de productividad: Hay puestos que están mejorados. Está sujeto a absorción si se promociona o mejora el salario de la persona.

Anualmente se hará un estudio de retribución salarial desagregado por sexo y comparativa interanual para observar la tendencia y poder poner medidas correctivas en caso de posibles desviaciones.

Desde atención social, se ayuda a la tramitación de ayudas a la promoción para la vida autónoma, ayudas al alquiler de la vivienda y se les asesora sobre el descuento del bono social para la energía

Sistema de trabajo.

Es presencial, salvo en determinadas circunstancias como ha sido el confinamiento o cuarentenas de personas trabajadoras, que se ha facilitado el teletrabajo.

Both

FERNAND
EZ
SANTIAG
O FIDEL -
13917288B

Firmado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B
DN: CN=FIDEL
SERIAL NUMBER=IDCES-139
17288B, O=FIDEL
CN=FERNANDEZ SANTIAGO,
CN=FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B
Razón: He revisado este
documento
Ubicación: la ubicación de su
firma aquí.
Fecha: 2022-01-13 17:50:44
Foxit Reader Versión 9.7.0

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Existe un procedimiento denominado "Maternidad, lactancia y capacidad reproductiva" desde el 2009, supone recomendaciones, la adaptación del puesto y tramitación de bajas por riesgo durante el embarazo en los casos que así lo considere la mutua.

Los aspectos preventivos para el cuidado de la salud se consideran de tal importancia, que aparecen anualmente en los planes de formación del personal.

Anualmente se elaboran informes de absentismo laboral, dónde además de por otros parámetros, se hace un estudio por género.

Medidas con el entorno digital y la desconexión

En la firma de los correos electrónicos se hace mención de la siguiente forma:

- el CEE Saema (conocido como Amica medio ambiente) comparte logo de la asociación Amica, propietaria mayoritaria y en los pies de correo electrónico reza "No es obligatorio responder fuera del horario laboral"



Asociación Amica

Sierrapando 508, 39300 Torrelavega (Cantabria)

Tel.: 942 89 52 09

www.amica.es [Facebook](#) [Twitter](#)

[Aviso Legal](#) - [Declaración de privacidad](#)

NO ES OBLIGATORIO RESPONDER FUERA DE HORARIO LABORAL

Permisos y excedencias del último año por edad, contrato, antigüedad, grupo profesional y nivel de formación.

Se recoge el cuadro en el punto 5 del *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*

Aplicación protocolo de acoso.

No ha sido necesario implementar el protocolo de acoso implantado en la empresa y desarrollado en el punto correspondiente.

FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288

Firmado digitalmente por FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288
DN: c=ES
SERIAL NUMBER=DCES-13917288
CN=FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288
Serial: no otorgado ante documento
Ubicación de la ubicación de su firma aquí
Fecha: 2022-01-13 17:52:16
Post Reader Version: 9.7.0



Ausencias no justificadas, cuando alguien se ausenta de su puesto de trabajo debe comunicar el motivo.

Movilidad funcional ni geográfica: Al tener más de un centro de trabajo en un momento dado se puede requerir el cambio temporal o definitivo de centro. Por ejemplo, en recuperación paisajística.

Al tener actividades diversas se puede requerir un cambio temporal o definitivo de la actividad. Por ejemplo, en la actividad de CRR a otras actividades como Papel y Cartón o como Punto limpio.

Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los últimos tres años (no se han producido)

Respecto a la información que se solicita del número y condiciones de trabajo de las personas cedidas de otras empresas, así como las inaplicaciones del convenio no se han dado en los tres últimos años.

Revisión de los sistemas de organización, control del trabajo, estudios de tiempo

Cada año con la confección del calendario laboral se ven los ajustes necesarios para la mejor prestación del servicio

Existe un sistema de cámaras de vigilancia en el centro

Valoración puestos de trabajo y su impacto en la perspectiva de género

Disponemos de una base de datos con la descripción con los diferentes perfiles profesionales pendiente de adecuación al sistema de ponderación.

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

En la entidad los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son de igual aplicación tanto para hombres y mujeres.

La entidad dispone de una intranet con un portal del personal donde está disponible el cuadro de permisos y excedencias.

Las medias implantadas por la empresa, a parte de las recogidas en convenio, algunas se encuentran mejoradas y forman parte de la política de personal de la empresa:

FERNAN
DEZ
SANTIAGO
O FIDEL
13917288
B

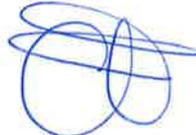
Firmado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288
DN: CN=O
SERIALNUMBER=FIDEL-13917288, O=FIDEL-13917288, CN=FERNANDEZ SANTIAGO O FIDEL - 13917288
Razón: He revisado este documento.
Ubicación: la ubicación de su firma digital.
Fecha: 2022-01-13 17:52:46
Foxit Reader Versión: 9.7.0

Mejoras al XV convenio, publicado en 2019:

- Mejorar el art. 59 del convenio colectivo sobre la lactancia (en referencia al art. 37 del ET) considerando 1 hora en caso de reducción de jornada en lugar de la media hora que contempla.
- Horas para acompañamiento médico familiar para personas dependientes Se mantiene la ampliación a hijos de 14 años hasta los 18 años y las consultas de atención primaria de personas dependientes.
- Horario adaptado sin reducciones.
- Jornadas reducidas por voluntad mutua sin ser motivadas por guarda legal, respondiendo a situaciones de salud, transporte, formación.
- Recuperación de horas en tarde libre en viernes u otros asuntos personales, por acumulación de horas de reuniones.
- Jornada intensiva en semana santa, julio y agosto y navidad, en aquellas jornadas de 40 h el resto del año.
- Se informa sobre ayudas de guarderías, ludotecas, programas de conciliación en vacaciones, etc.
- La mayoría de la formación que se realiza internamente es en jornada laboral, o si no es posible con devolución de las horas. Como mejora al convenio establecemos un permiso retribuido para asistir a exámenes oficiales para la obtención de un título.
- Las reuniones de trabajo se han reducido y se han incluido en su mayoría dentro de la jornada laboral.
- Publicación de un cuadro de permisos existentes en la entidad, tanto los recogidos por convenio como las mejoras a los mismos en intranet en el portal del personal, tableros de anuncios y difusión de asambleas de personal.

4. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

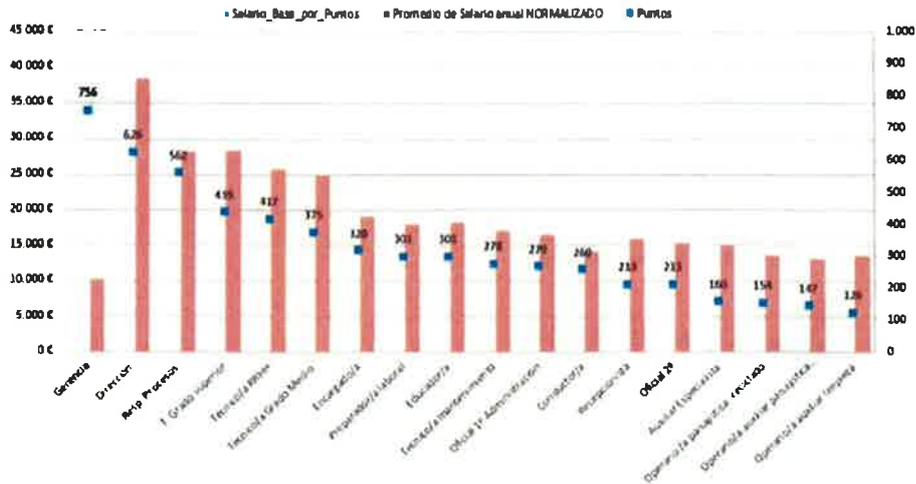
El procedimiento de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en SAEMA, está a disposición de toda la plantilla en el portal del personal.

FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288B

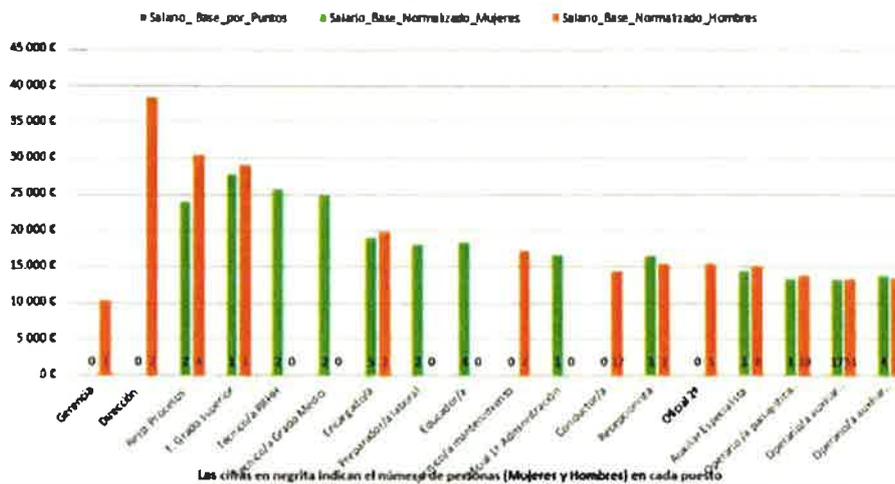
Firmado digitalmente por FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288B
DN: cn=FIDEL, o=SAEMA, ou=SAEMA, email=fidel@saema.es, c=ES
SERIALNUMBER=IDCES-F5917388B, Q=FIDEL
SN=FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288B
CN=FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288B
Razón: He revisado este documento
Utilización: la ubicación de su firma aquí
Fecha: 2022-01-13 17:53:18
Foxit Reader Versión: 9.7.0

Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado para cada puesto de trabajo



Existe una aleación entre los puntos dados a los puestos de trabajo y los promedios de salarios normalizados para cada puesto, excepto en el puesto de gerencia.

Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo



Se puede percibir que hay puestos en los que uno de los dos géneros no está representado y por ello no es comparable. En los puestos en los que existen personas de ambos sexos el promedio de ambos cobra similar, excepto en el puesto de responsable de procesos, en que las mujeres cobran menos.

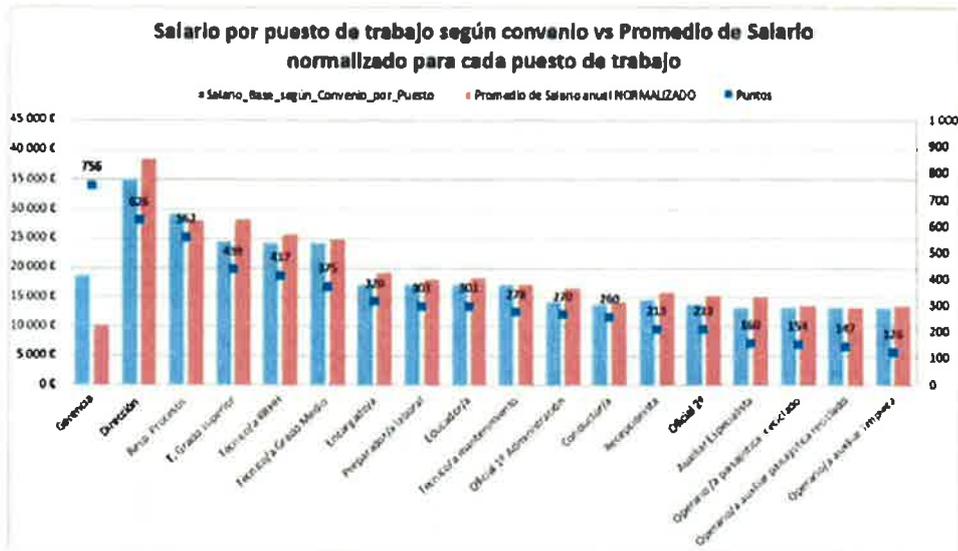
El promedio normalizado está por encima de grupo profesional de convenio, excepto en el puesto de Gerencia que no viene por convenio.

Todos los puestos están puntuados acorde a la relevancia del sistema de clasificación por grupo profesional. Únicamente los puntos dado a Gerencia, Dirección y Responsable de procesos está por encima del grupo profesional. Estando todos por debajo del promedio de salario normalizado excepto la gerencia.

[Handwritten signatures]

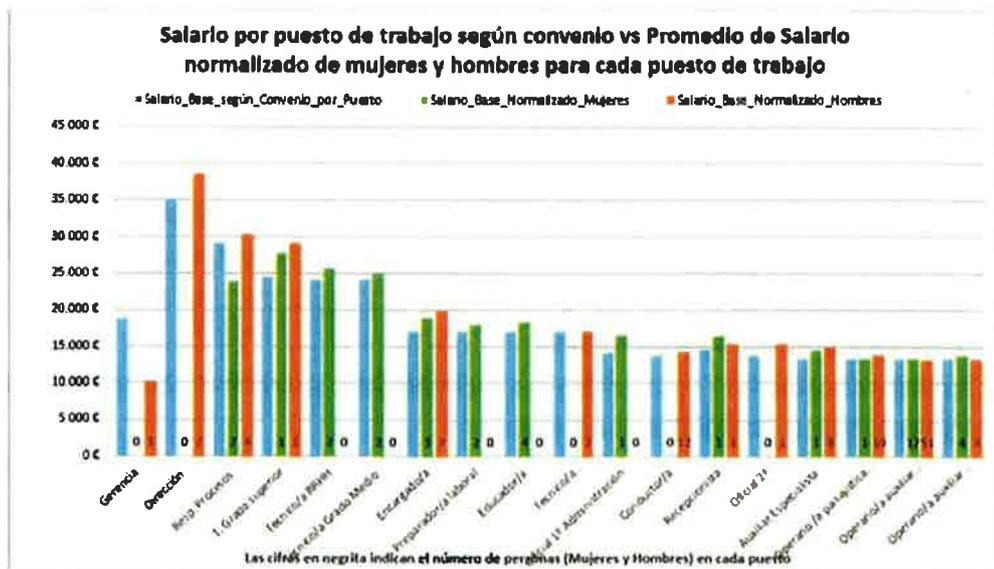
FERNANDEZ SANTIAGO O FIDEL
 13917288
 B

Firmado digitalmente por FERNANDEZ SANTIAGO O FIDEL - 13917288
 DN: C=ES, SERIALNUMBER=13917288, OU=FERNANDEZ SANTIAGO O FIDEL - 13917288
 Razón: He revisado este documento
 Ubicación de su firma: mail
 Fecha: 2022-01-13 17:54:34
 Foxit Reader / Versión: 9.7.0



En todos los puestos está bastante equilibrado el salario según convenio y el promedio de salario anual normalizado. En el convenio no viene reflejado el puesto de Gerente.

En todos los puestos los salarios base o el promedio del salario normalizado está por encima de la puntuación tras la valoración.



Fabete
B...
[Signature]

FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288
 Firmado digitalmente por FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288
 DN: C=ES, SERIALNUMBER=IDCES-139172888, O=FIDEL SN=FERNANDEZ SANTIAGO, CN=FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288
 Razón: No revisado este documento
 Ubicación: la ubicación de su firma aquí
 Fecha: 2022-01-13 17:56:27
 Foxit Reader Versión: 9.7.0

[Signature]
[Signature]



El salario por convenio está a la par o por debajo que el salario normalizado tanto para hombres como para mujeres en diferentes puestos, excepto en el de responsable de proceso que está por debajo para las mujeres.

Como conclusión podemos decir que en general de la auditoria retributiva se deduce que existe en la mayoría de los puestos equilibrio retributivo entre género y que el promedio de salario normalizado está por encima de convenio.

- a) Se siguen viendo que hay géneros que no están representados por puestos que hay que intentar corregir para la siguiente evaluación de puestos, incorporando al género infrarrepresentado. Haciendo seguimiento de forma anual.
- b) En el caso del responsable de procesos hay que intentar equilibrar la retribución de las mujeres y de los hombres. Se hará seguimiento de ello a través del registro retributivo anual.

5. Objetivos del plan de igualdad

Objetivos a largo plazo:

- Demostrar al mercado laboral que es posible ser competitivo siguiendo políticas de igualdad
- Mejorar la productividad de la entidad, en base al aumento de la motivación
- Reducir el absentismo laboral
- Reducir la rotación de personal, excepto en los casos de promoción a la empresa ordinaria
- Mejorar la gestión de sus recursos humanos
- Mejorar las relaciones entre entidad y personas trabajadoras

Objetivos por convenio colectivo:

Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Objetivos específicos:

- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.


FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288B

Firmado digitalmente por FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288B
DN: CN=ES, SERIALNUMBER=DCE5-13917288B, O=FIDEL, SN=FERNANDEZ SANTIAGO, CH=FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL - 13917288B
Razón: He revisado este documento
Ubicación: la ubicación de su firma aquí
Fecha: 2022.01.13 17:59:19
Foxit Reader Versión: 9.7.0



- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

Objetivos del plan:

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en SAEMA.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva, encaminadas a conseguir el cumplimiento de este objetivo principal. En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

SAEMA EMPLEO, considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y cuenta con un procedimiento con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar solución al conflicto con la mayor diligencia posible.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que la plantilla de SAEMA EMPLEO, se conciente de la necesidad de romper con los roles y estereotipos de género, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de Oportunidades, marcado en este Plan de Igualdad como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación a favor de la igualdad.

- Incrementar la plantilla femenina para conseguir una plantilla más equilibrada por sexo.
- Conocer la ponderación de los diferentes puestos existentes en la entidad
- Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades

FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL
13917288B

FERNANDEZ SANTIAGO FIDEL
13917288B

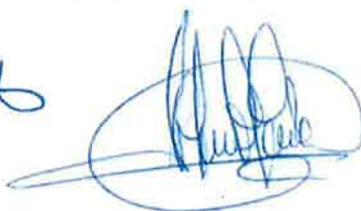
FN - CHES
SERIALNUMBER - DCES: 13917288
D - FIDEL - SN - FERNANDEZ
SANTIAGO FIDEL - 13917288B
Razón: He revisado este documento.
Ubicación: Asociación de la Tierra

agel
Fecha: 2022-01-13 10:09:43
Font: Reader Versión 9.7.0



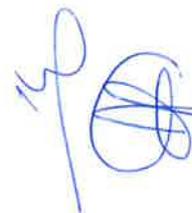
d) Garantizar que toda la plantilla tenga información sobre los permisos existentes tanto de los que vienen en convenio como los que mejorados y fomentar la corresponsabilidad.

e) Prevenir la de violencia de género

Letra de Baf 

FERNAND
EZ
SANTIAG
O FIDEL -
13917288B

Formado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B
DN: CN=ES,
SERIALNUMBER=13917288B, O=FIDEL
SANTIAGO FERNANDEZ SANTIAGO,
CN=FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B
Razón: He revisado este
documento
Ubicación: la ubicación de su
firma aquí.
Fecha: 2022-01-13 18:01:32
Firma Base64 Versión 9.7.0



6. Medidas de Igualdad

PLAN OPERATIVO SAEMA EMPLEO SL

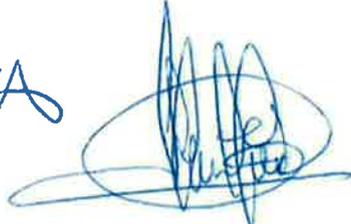
PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRAREPRESENTACIÓN						
1. DIAGNOSTICO Plantilla masculinizada. Edad media alta						
1.1. OBJETIVO Incrementar la representación de mujeres y de jóvenes en la plantilla a lo largo de los años						
MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
Favorecer la contratación del género infrarrepresentado	Diciembre cada año	Indicador de paridad	RRHH	150€		
Favorecer la contratación de personal joven	Diciembre cada año	Intentar mantener media 47,63 años	RRHH	125 €		Que haya compensaciones del envejecimiento de la plantilla
2. DIAGNOSTICO Necesidad de avanzar en la valoración de puestos más ajustada a la realidad de la entidad						
2.1. OBJETIVO Mejorar la ponderación de los diferentes puestos existentes en la entidad						
MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
Nueva valoración de puestos de trabajo	Dic-24	Resultado	RRHH	2800 €		

FERNANDEZ
EZ
SANTIAGO
O FIDEL -
13917288
B

Firmado digitalmente por:
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288
DN: c=ES,
serialNumber=1.3.6.1.5.199
17388B, o=FIDEL
SANTAGO SANTIAGO
CN=FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288
13917288
Ubicación: La ubicación de su
firma es:
Fecha: 2022-01-13 18:02:34
Foxit Reader Versión: 9.7.0

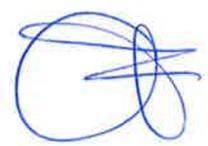
Favorecer la formación en igualdad (en materias practicas) al resto de la plantilla	Anual	Al menos un 20% de trabajadores formados por año (80% en 4 años).	RRHH	400€		
---	-------	---	------	------	--	--

RETRIBUCIONES						
4. DIAGNOSTICO						
Baja brecha salarial en la entidad y Alta brecha salarial en Cantabria						
4.1. OBJETIVO						
Divulgar la importancia de reducir la brecha salarial en nuestra comunidad						
MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
Campaña día de la Brecha Salarial	22-02-22 22-02-23 22-02-24	Evidencias de correos enviados, carteles...	RRHH	100 €/año		
5. DIAGNOSTICO						
Personas en la plantilla con urgencia social						
5.1. OBJETIVO						
Mejorar la situación económica de personas más vulnerables						
MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
Apoyo a la tramitación de ayudas económicas ofrecidas por la administración u otras entidades	Anual	Ayudas tramitadas	Atención social	400 €		

Hecho en *Baja* 

FERNAND
EZ
SANTIAG
O FIDEL -
13917288
B

Firmado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288
DN: CN=, O=, OU=, C=ES,
SERIAL=WAJBER=IDCES-139
17288, CN=FIDEL
SANTIAAGO,
CN=FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288
Razón: He revisado este
documento
Ubicación: la ubicación de su
firma aquí
Fecha: 2022-01-13 10:03:55
Foxit Reader Versión 9.7.0



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

6. DIAGNOSTICO

Dificultades de conciliación por cuidados a personas dependientes y situaciones personales de salud

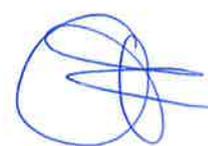
6.1. OBJETIVO

Medidas para favorecer la conciliación y el trabajo

MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
Divulgación de información de corresponsabilidad	Anual	Listado	ILP	150 €		
Divulgación de ayudas y medios que favorezcan la conciliación	Anual	Listado	ILP/MSC	120 €		
Desarrollar un protocolo de teletrabajo para facilitar las medidas de trabajo ante situaciones puntuales en aquellas situaciones que sea posible	Anual	Excel de situaciones	CFC	400 €		
Generar un Permiso no retribuido recuperable o cambio de turno para aquellos que no sea posible el teletrabajo	Anual	Excel de situaciones	RRHH	100 €		

Fidel *o.c.* *Bafo* 


FERNAND
 EZ
 SANTIAG
 O FIDEL -
 13917288B

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

7. DIAGNOSTICO

Falta de formación por parte de la plantilla en materia de prevención del acoso

7.1. OBJETIVO

Reducir las situaciones posibles que pudieran darse y sensibilizar en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
Revisión del actual protocolo de acoso	31-10-22	Documento revisado	Comisión igualdad	750 €		
Formación en aplicación del protocolo de acoso. Violencia de genero	Nov 2022	Charlas impartidas y número de participantes % plantilla formado	ILP	350€		

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

8. DIAGNOSTICO

Conocimiento por parte del público en general de nuestra política de Igualdad de Oportunidades

8.1. OBJETIVO

8.2. Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la Organización con la igualdad de oportunidades por razón de sexo

MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
Publicar el plan en la Web	A la firma	Plan Publicado	PGG	50 €		
Realizar un Díptico del Plan y divulgarlo entre la plantilla	Posterior a la firma	Díptico enviado mail y corcheras de centros	Responsables RRHH	100€		

Foto de la web
Boh

[Handwritten signature]

FERNANDEZ SANTIAGO
EZ
SANTIAGO
O FIDEL -
13917288B

Firmado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B
DN: C=ES,
SERIALNUMBER=IDCES 13917288B, O=FIDEL,
SN=FERNANDEZ SANTIAGO,
CN=FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B
Razón: He revisado este documento
Ubicación: la ubicación de su firma aquí.
Fecha: 2022-01-13 18:05:02
Foxit Reader Versión: 9.7.0

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Incorporar el compromiso de igualdad en programas y proyectos a presentar	Desde la firma	Relación de documentos	FFS	100€		
9. DIAGNOSTICO						
Situación de escasa representación femenina.						
9.1. OBJETIVO						
Visibilizar la necesidad de trabajar en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres a la dirección, usuarios/as, trabajadores/as, clientes, proveedores, candidatos/as y público en general.						
MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
Campaña de sensibilización día clave: Día de la mujer	8 marzo	Correos, web, y otras evidencias	CFC	150€		
Campaña de sensibilización día clave: Día de la violencia de género	25 noviembre	Correos, web, y otras evidencias	CFC	150€		

7. Aplicación y seguimiento

Esta información está incorporada dentro de las fichas del plan operativo.

Personal responsable de las acciones:

- RRHH: Las personas responsables de RRHH de SAEMA EMPLEO.
- CFC: Responsable de Políticas de personal.
- ILP: Asesora Comisión Igualdad
- MSC: Componente de Comisión Igualdad
- FFS: Director Técnico
- PGG: Responsable de Comunicación

[Handwritten signatures and a ribbon graphic with the number 29]

FERNAND
EZ
SANTIAG
O FIDEL -
13917288
B

Firmado con la mente por FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288
DN: CN=SANTIA...
C=CHILE, O=SAEMA EMPLEO, OU=OCSS-139
172888, CN=FIDEL SANTIAG
O FIDEL - 13917288
Razón: No se ha especificado
documento
Ubicación: la ubicación de su
firma es:
Fecha: 2023-05-03 18:07:55
Firmá Reactor Version: 9.7.0

[Handwritten signature]

8. Evaluación y revisión

Para asegurar el éxito del presente Plan de Igualdad, hemos acordado la el seguimiento y evaluación mínimo semestral de las actividades propuestas bajo tres parámetros, realizado (verde), en proceso (amarillo), no realizado (rojo), para permitir valorar el alcance real de las actuaciones llevadas a cabo y ofrecer información relevante para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar los logros y a corregir las posibles disfunciones.

Cada año se llevará seguimiento de las situaciones de acoso que pudieran denunciarse.

9. Calendario de actuaciones

Esta información está incorporada dentro de las fichas del plan operativo.

10. Procedimiento de modificación

En este sentido, la Comisión de Igualdad de SAEMA EMPLEO con una periodicidad semestral realizará el seguimiento de las medidas fijadas, con el fin de analizar las actuaciones que se vayan desarrollando y el resultado de las mismas. En ocasiones, esta evaluación podrá plantear la necesidad de modificar o introducir nuevas medidas, si las establecidas resultan insuficientes, o planes de mejora como medidas de refuerzo a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Torrelavega a 29 de diciembre de 2021

FERNANDEZ SANTIAGO
EZ
SANTIAGO FIDEL -
13917288B

Firmado digitalmente por
FERNANDEZ SANTIAGO
FIDEL - 13917288B
DN: CN=FERNANDEZ SANTIAGO,
O=FIDEL - 13917288B
Razón: Firmado en este
documento
Ubicación: Ubicación de su
firma aquí
Fecha: 2022-01-13 18:05:39
Font Reader Version 9.7.0