

## RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**INDUSTRIAS RELAX, S.L.**

CIF:B50027929

Polígono Centro Vía, Ctra. N-II Km. 303, La

Habana 1.-

50196 - La Muela

Zaragoza

### DATOS INICIALES

#### Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Este cuestionario se actualiza con fecha 13 de julio de 2023.

#### Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

La empresa tiene empleadas 195 personas trabajadoras.

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

#### 1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

#### 2. En caso afirmativo, información adicional.

El 20 de octubre de 2020 se alcanzó entre la Empresa y el Comité el siguiente acuerdo, estableciendo un sistema mixto de trabajo, presencial y a distancia, en los siguientes términos:

El establecimiento de un régimen jurídico que sirva de marco regulador para todos aquellos trabajadores que como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se encuentran desde el pasado 14 de septiembre, trabajando a distancia.

La finalidad de este consistía en dotar de un marco de mayor seguridad jurídica a los trabajadores de Relax, y transmitir tranquilidad y protección para todos. Ha sido en mayo de 2023 cuando la Organización Mundial de la Salud ha decretado el fin de la emergencia internacional por la Covid19. Sin embargo, desde Relax se ha continuado con algunas de las medidas que se tomaron en tales momentos pues se considera que son ventajosas a la vez que beneficiosas para los trabajadores que forman parte de nuestra organización.

Las cláusulas firmadas en tal acuerdo son las siguientes:

1. DENOMINACIÓN: Trabajo a distancia será todo aquel que se realiza de forma total o parcial en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por él y admitido por la empresa. Además de lo citado, el requisito exigido es que supere durante tres meses un % de la jornada laboral superior al 30%.

2. AMBITO TEMPORAL: Esta regulación forma parte del conjunto de medidas adoptadas por la empresa para paliar los efectos derivados de la pandemia originados por la

COVID-19. En consecuencia, terminará con la finalización de la pandemia, dando así cumplimiento al mandato de adaptar las condiciones de trabajo para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (Art 7 Real Decreto-Ley 21/2020). Por tanto, cuando las condiciones de salubridad nos permitan volver al 100% al sistema presencial, preferido por la Empresa.

3. MEDIOS PROPORCIONADOS POR LA EMPRESA: Se ha proporcionado a todos los trabajadores VPNs, (Forti Client y otros) es decir conductos a través de los cuales acceder a sus equipos informáticos ubicados físicamente en las instalaciones de la empresa de forma remota y segura. Se ha dotado de equipos portátiles a todas aquellas personas que no disponiendo de equipo en su domicilio o estando obsoleto, lo han solicitado.

Además, la Empresa proporcionará, como hasta la fecha los elementos de papelería necesarios para el desempeño de las tareas.

4. GASTOS: El espíritu que preside este apartado es que ningún trabajador incurra en gastos adicionales como consecuencia de la realización del trabajo a distancia. Con independencia de ello, en este punto estaremos a lo que nuestro Convenio de referencia, el de siderometalurgia de la provincia de Zaragoza, establezca.

5. LUGAR DE TRABAJO: Con carácter general se establecerá que sea el domicilio del trabajador, dentro del cual conviene especificar un área concreta de trabajo, que deberá reunir las condiciones establecidas en la legislación de prevención de riesgos laborales, en cuanto a seguridad y ergonomía de los puestos; y que por tanto sea conforme con lo estipulado en las mismas en cuanto a luz, orientación, ruido, altura de silla y demás aspectos conocidos por los trabajadores incluido en esta modalidad de trabajo, pues todos han recibido la formación obligatoria en este sentido.

Particularmente se podrán establecer, con el consentimiento de la empresa, un lugar alternativo (segunda residencia etc.) siempre que se reúnan las condiciones de seguridad exigidas.

Relax no admitirá que dicho trabajo sea realizado en aeropuertos, bares, restaurantes? o donde la seguridad de la Wifi suponga o pueda suponer un peligro para nuestro sistema.

#### 6. HORARIO Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO

Jornada de mañana (6 horas presenciales):

Personal con transporte en furgoneta: entrada a las 8.30h y salida a las 14:30h

Personal con transporte propio (horario flexible de entrada y salida respetando las 6 horas de trabajo presenciales):

o Entrada entre 8:30h y 9:00h

o Salida entre 14:30h y 15:00h

o Jornada de tarde (2 horas trabajo a distancia): comienzo a las 16:00h y finalización a las 18:00h

#### 7. CONTROL DE LA ACTIVIDAD POR PARTE DE LA EMPRESA

En este punto se estará a lo estipulado en el Código interno de uso de herramientas informáticas y de comunicación de Industrias Relax S.L. y en concreto en los artículos 2.7; 2.13; 2.19; 2.22 y concordantes del mismo.

#### 8. REGISTRO DE JORNADA Y DESCONEXION DIGITAL:

Durante el período que dure el trabajo a distancia se mantiene la obligación de reflejar fielmente (a través en la actualidad de Navision y posteriormente del sistema que determine la Empresa), la jornada de trabajo.

Relax reconoce el derecho de nuestros trabajadores a la desconexión digital con el objetivo de que puedan disfrutar de forma efectiva de su tiempo de descanso y, asimismo, de

preservar su intimidad personal y familiar.

Así, se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacacional. Se evitará en la medida de lo posible el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral del emisor o la de los destinatarios; en el caso de ser necesario el envío, no se deberá esperar una respuesta inmediata.

Si concurren circunstancias que requieran la lectura inmediata por parte del interlocutor se le visará por cualquier otro medio que le permita al destinatario conocer de su envío (llamada telefónica). Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la programación de envío para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización.

Durante las vacaciones, es recomendable indicar los datos de contacto de compañeros que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en ausencia de la persona trabajadora, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas.

Finalmente hay que indicar que, con independencia del acuerdo, en el plazo legalmente estipulado (que son tres meses desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia) se firmarán anexos individuales al contrato de trabajo, con cada uno de los empleados que realicen esta modalidad de trabajo.

Este sistema de trabajo que nació como una medida de seguridad en un momento crítico por la pandemia, se ha consolidado, siendo la iniciativa más valorada en la encuesta de clima laboral de 2021 por los trabajadores.

Como medida adicional en 2022, se ha alcanzado este acuerdo complementario en materia de conciliación:

Con la finalidad de impulsar y consolidar las medidas de conciliación existentes en la empresa, se acuerda que el horario para el personal de Central será, de lunes a jueves de 8:30 a 14:30 y de 16:00 a 18:30.

Los viernes por su parte el horario será de 8:30 a 14:30.

Ello con la finalidad tanto de mantener una ventana horaria de coincidencia donde se pueda requerir la colaboración de otros departamentos, como para dar la necesaria y suficiente cobertura a nuestros clientes.

En el centro de atención al cliente, se establecerá de forma rotativa un sistema de guardia, por el que una persona trabajará de lunes a viernes de 8:30 a 14:30 y de 16:00 a 18:00.

Transcurrido el verano, se analizarán las posibles incidencias que hayan podido surgir en aras a dar continuidad a este horario o bien a establecer las modificaciones o ajustes que sean necesarios.

En lo relacionado con 2023, se ha acordado con la representación legal de los trabajadores la vuelta al trabajo presencial. Ello ha venido motivado fundamentalmente por la nueva forma de trabajar incorporada por la nueva dirección estratégica: tanto el papel del comité de dirección, como el de gestión, o nuevos órganos como el comité de producto o el financiero, exigen una mayor coordinación y trabajo en equipo que se ven facilitados por la presencia en las instalaciones.

Si bien, y como consecuencia a la buena valoración del teletrabajo se ha mejorado la situación previa.

En la actualidad los trabajadores de Relax disfrutamos de un horario flexible. De esta forma, podemos entrar entre las 8h y las 9h de la mañana y abandonar nuestro puesto de trabajo entre las 17h y las 18h, facilitando así la conciliación de la vida laboral y familiar. Como se venía haciendo anteriormente, la jornada de los viernes es jornada continua con

la misma flexibilidad que se menciona en este apartado. Además, el horario de comida se reduce a media hora, pudiendo así finalizar antes la jornada y evitando el presencialismo innecesario.

Otra de las mejoras es que en la actualidad todos nuestros trabajadores disponen de un dispositivo electrónico portátil propiedad de la empresa que les permite disponer todavía más de flexibilidad dentro de su puesto de trabajo. En caso de ser necesario, se puede solicitar el uso de teletrabajo de forma puntual para facilitar la asistencia a citas médicas, cuidado de hijos, etc.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

En Julio de 2021 se realizó una encuesta de clima laboral, que, de forma resumida, proporcionó los siguientes resultados:

Los aspectos más valorados por los trabajadores acogidos al sistema de trabajo mixto, presencial y a distancia, son los siguientes: La flexibilidad horaria, y el establecimiento de una relación basada en la confianza fue lo más valorado, en concreto por un 88,2% de los trabajadores.

El sistema de comunicación implantado en 2021 fue valorado también por el 23,5% de los encuestados.

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

Desde octubre de 2020 se ha ido consolidando el sistema de trabajo que flexibilidad en la consecución de los objetivos definidos.

El sistema mixto permite conjugar el ámbito clásico, presencial y relacional, con la libertad del trabajo en remoto.

La ausencia de incidencias significativas, ponderándose la atención al cliente tanto interno como externo como objetivo primordial, han permitido avanzar sustancialmente en esta materia, como demuestra la modificación del horario para todos los trabajadores de Oficinas Centrales, que lo largo de todo el año disfrutaban de fiesta todos los viernes por la tarde.

A través de la Mesa de igualdad se realiza un seguimiento de las propuestas de los trabajadores, que tuvieron la oportunidad de manifestar su satisfacción a través de la encuesta de clima laboral realizada en julio de 2021.

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org)**

NO

**8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosen-espana.com>**

NO

### **Medidas concretas de conciliación**

#### **¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

#### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Este año 2023, con la aparición del nuevo Departamento de Desarrollo de Personas, se ha potenciado la aparición del concepto Job Crafting. Se pretende impulsar que sea la persona trabajadora la que, con sus conocimientos, capacidades y habilidades, dote de contenido el perfil de puesto de trabajo previamente definido.

Es fundamental para ello que su actitud no solo sea positiva sino proactiva, siendo consciente de que es capaz de influir y hacer que las cosas ocurran.

Con ello se estimula su capacidad de decisión: cómo será su día a día dentro de la organización depende fundamentalmente de la persona trabajadora. A la vez, permite que se involucren en otros proyectos en los que quizá inicialmente no estaba prevista su participación. En definitiva, se escuchan las necesidades de las personas y se les anima a crecer dentro de la organización, formando parte esencial de la misma.

Además, como ya comentábamos previamente, existe la posibilidad de trabajar en remoto, bien por las tardes, bien en aquellos casos en los que la persona debe permanecer en su domicilio para cuidar un hijo o familiar.

También cuando una persona ha de acudir a consulta médica, para evitar el desplazamiento posterior a la compañía, se permite que al finalizar la consulta regrese a su domicilio y continúe trabajando en remoto.

Otro de los aspectos muy valorados por los miembros de nuestra organización es la flexibilidad de la que se dispone para elegir los días de vacaciones, siempre que haya coordinación con el resto del equipo. Esto permite que nuestros trabajadores conozcan las fechas desde el inicio del año y puedan disfrutar de los días de descanso de la forma que mejor se ajuste a sus necesidades.

Por último, también se hace especial hincapié en la importancia del derecho a la desconexión digital, siendo obligatorio el respeto hacia los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacacional tanto propios como del resto de miembros que forman la organización.

#### **¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Con el sistema mixto de trabajo a distancia se proporcionaron a los trabajadores equipos portátiles con conexión VPN para que pudiesen conectarse de forma segura mientras trabajan en remoto.

Se está a lo estipulado en el Convenio de referencia en cuanto al abono de gastos y suplidos que al trabajador le pudiesen ocasionar.

La empresa también cuenta con tres rutas de autobús en diferentes horarios para que los trabajadores puedan acceder al centro de trabajo sin necesidad de usar sus vehículos particulares.

**Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.**

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

**En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

Todos los trabajadores de Relax acceden a precios y descuentos especiales, muy ventajosos tanto en la compra de colchones producidos aquí como de productos comercializados como tapís, somieres, arcones almohadas y otros productos relacionados con el descanso.

Si el producto llegase a descatalogarse, se ofrecen también a los trabajadores a precios de saldo.

**¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la**

### **organización?**

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

En Relax las relaciones laborales se articulan sobre la base de la confianza; ello nos permite otorgar mucha flexibilidad a la hora de conseguir los objetivos de cada trabajador. Además de los temas comentados en materia de horarios y trabajo en remoto, fundamentalmente creemos en el pacto de responsabilidad.

¿En qué consiste?

Cada trabajador cuando atraviesa una dificultad de origen familiar recibe la consigna de que se despreocupe y atienda a su familia; ¿por cuánto tiempo? Por aquel que sea necesario.

La recepción de este mensaje opera como un bálsamo en quien está sufriendo un contratiempo; más allá del tiempo estipulado en el Convenio, podrá atender y acompañar a su familia por el tiempo preciso.

El alineamiento de una persona que ha recibido este trato se multiplica exponencialmente.

A cambio pedimos la responsabilidad citada, no haciendo un uso abusivo de las licencias que concede la ley cuando no son necesarias.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

El acuerdo fue registrado el 4 de Marzo de 2020 a las 11:02:10''

Número de registro: 002004

Ticket de Acceso: EA75UQ44

<https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/sec/registroAcuerdo>

Las principales líneas de trabajo actuales son:

Proceso de selección igualitarios desde la publicación del anuncio hasta la conclusión.

Nuevo sistema de evaluación del desempeño: la búsqueda de la eliminación de cualquier tipo de sesgo.

Matriz de polivalencia: registro y potenciación en épocas valle.

En paralelo y para conseguir lo anterior existe un plan de mejora de ergonomía global 2023/2024, fruto del cual, por ejemplo y entre otras medidas se ha adquirido un polipasto que evitará la manipulación de grandes rollos de tela y otros materiales.

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

Así es. El 17 de febrero de 2022 se procedió a la renovación de la Mesa de igualdad de Colchones Relax. De hecho, la actual composición busca precisamente no solo la paridad sino una mayor representatividad del órgano, ya que se propuso participar en la misma a una trabajadora de planta, colectivo que en la actualidad no está representado en el Comité de Empresa, en concreto a Carmen Doñate.

En documento aparte se le proporcionan garantías de representante con el fin de que pueda realizar su función con transparencia y tranquilidad. Por la parte Empresarial, se incorpora a la mesa Laura Cristóbal, responsable de Compras.

En dicha reunión se informó de lo siguiente:

Que se elaboró el documento exigido por la ley en materia de igualdad salarial, que se proporciona a los miembros de la mesa. Una vez elaborada la auditoría salarial de 2021, se actualiza el registro para acomodar nuestro Plan a la nueva normativa.

Se comunica también que Relax ha trabajado en la formación de las personas responsables en realizar los procesos de selección para evitar cualquier sesgo que pueda entrar en colisión con la igualdad; ello abarca desde la publicación de anuncios hasta cualquier aspecto relacionado con la entrevista.

Formación a la que se invitó a una miembro de la mesa de la parte social para compartir contenido y valores. También se quiere profundizar en dos áreas directamente relacionadas con la igualdad como son la conciliación de la vida familiar y personal (consolidación del sistema de trabajo mixto y la desconexión digital con independencia de la pandemia) y la formación.

Este 2023 hemos logrado uno de nuestros principales objetivos de los últimos años, la puesta en marcha de un sistema de evaluación del desempeño. La inversión que desde Colchones Relax se ha realizado para que este proyecto saliese adelante es significativa.

Para comenzar se organizó una formación centrada en los siguientes objetivos:

1. Que el tratamiento de los datos fuese lo más objetivo posible.
2. Dotar de significado a la evaluación del desempeño, así como sus diferentes etapas.
3. Identificación de los diferentes tipos de sesgos presentes en cada evaluación.
4. Puesta en práctica mediante un sistema de role playing.
5. Selección por parte de los alumni de los criterios a evaluar en cada uno de los grupos en los que se segmentó la organización.

Indicar así mismo que la formación se realizó en dos grupos: En un primer lugar, los formandos fueron los miembros del Comité de Dirección de Colchones Relax y, en un segundo turno, participaron en la formación los mandos intermedios.

A todos ellos se les facilitaron los conocimientos y herramientas necesarias para, de un lado, conocer el significado de la Evaluación del Desempeño y, de otro, saber cómo abordar y actuar en las distintas situaciones que se pudiesen dar en las entrevistas.

Desde el Departamento de Desarrollo de Personas se decidieron finalmente los

indicadores mediante los que medir los criterios seleccionados.

Todos los trabajadores fueron partícipes de este proceso. En este momento, un gran número de entrevistas ya han sido realizadas y los resultados y opiniones son muy positivos. Sin embargo, debemos esperar a tener todos ellos para poder hacer comparativas, y así analizar los resultados y buscar formas de mejorar aquellos valores con peor resultado.

Se pretende que la confianza siga desde luego siendo la base sobre la que se articulen las relaciones laborales en Relax.

En las reuniones de 2022 la parte social señalaba que se debería promover la formación a las mujeres en puestos que hasta ahora han venido siendo ocupados solo por hombres, para que puedan aprender el mayor número de tareas, y promoviendo así la polivalencia.

Además, se solicitó a la parte social que se indicase qué puestos pueden ser abordados de forma inmediata para intentar trazar un plan de polivalencia en períodos valle de producción.

Tras dicha reunión, se diseñaba un programa de impartición a la largo del mes de septiembre de 2022, descendente y en cascada. Y, al mismo tiempo, desde el área de personas se elaboraba una matriz de polivalencia, completada por Operaciones, para la mejora de dicha funcionalidad, en paralelo a los trabajos iniciados en materia de ergonomía.

Como resultado de esto, entre finales del año 2022 y principios del año 2023 se realizaron ascensos de mujeres a puestos de mayor responsabilidad como es el caso de: Laura Cristóbal, actualmente responsable de compras; Ana Peralta, que adoptaba el puesto de controller comercial, y María del Carmen Valer, actualmente responsable del Servicio de Atención al Cliente (SAC)

Además, en las últimas contrataciones se ha incorporado a Dácil Abreu al equipo comercial que está mayoritariamente formado por hombres, a Sara Mesa al departamento de Marketing, a María Soguero, al departamento de Desarrollo de Personas y desde marzo de 2023, contamos con una responsable de Calidad, Amagoia Montes.

En los últimos años, algunas de nuestras trabajadoras han participado en la formación Lidera PreDirectivas, programa en colaboración con las Directivas de Aragón orientado a la formación y desarrollo de mujeres PreDirectivas o con amplia experiencia empresarial o profesional, con potencial de crecimiento profesional y con experiencia laboral que aspiran a puestos de dirección y necesitan desarrollar competencias y habilidades para acometer con satisfacción y solvencia su trabajo y a toda aquella mujer que necesite reforzar y desarrollar su potencial en el ámbito del liderazgo.

## **5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

## **6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

## **7. En caso afirmativo, información adicional.**

En la actualidad Colchones Relax, cubre la cuota de reserva establecida en la legislación, reuniendo el número de personas estipulado en la legislación que tiene acreditada una discapacidad.

Además de ello tenemos externalizado tanto el servicio de limpieza como el de conserjería con un Centro Especial de Empleo, como modo de colaborar en la inserción de personas con discapacidad, no solo en el centro de la Muela, sino en sus delegaciones por toda España, donde es preciso ese servicio. La cifra anual de contratación supera los 100.000?. Con independencia de lo señalado en cada oferta de empleo que publica, prioriza y considera a este colectivo como modo de continuar promoviendo su inserción.

Por último colaboramos con Plena Inclusión para la realización anualmente prácticas en nuestras oficinas centrales y acudimos a sus reuniones de formación para conocer cuáles son las últimas novedades en materia de legislación y prácticas laborales.

**8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Colchones Relax tanto en su compromiso general, como en su adhesión al Pacto Mundial prioriza el objetivo nº 5 porque creemos firmemente en la igualdad, tanto de géneros como de razas, religiones o por razón de edad.

Defendemos la igualdad de oportunidades dentro y fuera del ámbito laboral. Ayudamos a la inserción profesional de personas en situación de exclusión social con acuerdos entre asociaciones y organismos.

Fortalecemos la formación de nuestros empleados, mejorando sus condiciones de trabajo y conociendo sus necesidades para poder ayudar a la conciliación familiar, sin tener en cuenta su origen, sexo, clase social o creencias religiosas.

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

## **Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

### **Compromiso de la organización y comunicación**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.

- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.

- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

### **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

#### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?**

En la actualidad y desde hace tiempo, Colchones Relax colabora con diferentes organizaciones de voluntariado y acción social:

Algunas de las principales son:

Hermandad de Donantes de Sangre: la plantilla responde de forma masiva en todos y cada uno de los cuatro llamamientos que cada año se realizan donando sangre.

Hogar San Jose de la Montaña de Málaga, octubre 2021: <https://www.hogaresmd.org/>. Donamos colchones, bases, almohadas y sábanas bajas para una vivienda en la que acogen a menores que están en situación vulnerable.

YMCA Zaragoza, marzo/abril 2022. Donamos colchones, bases, almohadas y sábanas bajas para viviendas de acogida de refugiados ucranianos.

Donación Seminario de Tarazona, marzo/abril 2022.

Donamos colchones, bases y almohadas para la acogida en el seminario de refugiados ucranianos. Además, a lo largo de todo el año colaboramos también con REMAR.

Estas son algunas de las noticias correspondientes a acciones en las que hemos colaborado:

<https://remar.org/dia-internacional-de-la-lucha-contra-el-uso-indebido-y-el-trafico-ilicito-de-drogas/>

<https://remar.org/remar-en-el-dia-mundial-de-los-refugiados/>

<https://remar.org/director-de-remar-espana-y-su-esposa-visitan-remar-guinea-ecuatorial-en-africa-central/>

<https://remar.org/remar-sos-en-oradea-rumania-atienda-30-familias-refugiadas-de-ucrania/>

Además, a partir de Octubre/Noviembre participaremos activamente en la siembra del Bosque de los Zaragozanos, debido a nuestro compromiso con la salud, el bienestar y la naturaleza.

Los árboles absorben gases de efecto invernadero, además de almacenar dióxido de carbono y expulsar oxígeno Algo que no solo limpia el aire, sino que también ayuda a que la temperatura del planeta no aumente 1.5 °C a finales de siglo, tal y como recoge el Acuerdo de París.

Durante este año 2023 también hemos donado colchones al IES La Muela, La Muela (Zaragoza) para la rifa que realizan anualmente para conseguir financiación del viaje de estudios de los alumnos de 4º de la Eso.

Por último, nuestra consejera delegada a menudo colabora con la Universidad de Zaragoza donde imparte charlas de formación para alumnos de la Facultad de Economía y Empresa. Este año, además, hemos tenido la suerte de poder tener en nuestras instalaciones a estudiantes para enseñarles como es nuestro proceso de producción, así como los aspectos clave de una organización como Relax.

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

Hogar San Jose de la Montaña de Málaga <https://www.hogaresmd.org/>

YMCA Zaragoza, Seminario de Tarazona

REMAR <https://remar.org/>

Hermanidad de Dorantes de Sangre

Cruz Roja

Ayuntamiento de Zaragoza (El Bosque de los Zaragozanos)

IES La Muela

Facultad de economía y Empresa

Universidad de Zaragoza

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

Durante el año, estamos abiertos a escuchar y analizar cualquier acción propuesta. Esta flexibilidad nos permite colaborar en la sociedad en aspectos muy diversos y siempre estamos dispuestos a ayudar en aquellos campos en los que podemos ser de utilidad (albergues, donación de colchones en catástrofes?)

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

Las acciones que se realizan en Colchones Relax para difundir la cultura en Aragón pueden desdoblarse en dos ámbitos:

El primero de ellos es la difusión de la cultura en general:

Creemos en la cultura como la única herramienta social que nos permitirá avanzar, evolucionar hacia una sociedad más justa e igualitaria y creará mejores oportunidades para todos. Por ello, nos comprometemos con la educación y la formación con acciones como:

Formaciones gratuitas a nuestros trabajadores.

Visitas a nuestra fábrica de colegios e institutos.

Premios de Interiorismo Colchones Relax alineados con la sostenibilidad y cuyo premio fue un viaje a Milán para visitar el Salón Internacional del Mueble.

Charlas y visitas en nuestras instalaciones a alumnos de centros educativos que estudian áreas como administración, finanzas, gestión logística y comercial. Somos muy conscientes de que todos ellos son el futuro y creemos que una responsabilidad tan grande, hay que nutrirla con apoyo y motivación.

Promovemos la invitación a la lectura, fomentamos la asistencia a representaciones teatrales y musicales, elaboramos diferentes efemérides y recordatorios de fechas históricas que realizamos con periodicidad que puede oscilar ente lo semanal, quincenal y mensual a través de nuestras redes sociales: Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn.

Sirven como ejemplo estas dos publicaciones que adjuntamos a continuación:

<https://www.instagram.com/p/CCiUdccAnPC/>

<https://www.instagram.com/p/ClfyDYtr6UZ/>

Buscamos, en definitiva, transformar y promover el cambio y el progreso de la sociedad. Creemos que es necesario para alcanzar mejores niveles de bienestar social y para elevar las condiciones culturales de la población, para ampliar las oportunidades de los jóvenes y, por qué no, también de los no tan jóvenes.

En otro plano de acción diferente debemos destacar el fomento del deporte como propuesta de vida saludable que se realiza desde Colchones Relax, con diferentes acciones.

Deporte salud y descanso van intrínsecamente unidos, pues tan importante es la actividad como la posterior reparación del esfuerzo realizado.

Invertir en un correcto descanso es invertir de forma directa en un tercio de nuestra vida. Y no solo eso, ya que esas horas de sueño afectan positivamente al resto de horas que estamos despiertos. Por lo que, además, vamos a rendir mejor el resto del día.

Continuamente desde el ámbito de la salud se hace énfasis en la importancia de poseer un buen equipo de descanso. Es por ello que, nosotros mismos nos exigimos la máxima calidad.

En Relax sabemos que en nuestras manos está la salud de las personas, y es esta responsabilidad la que nos mueve a trabajar con la motivación necesaria para esforzarnos en ofrecer los mejores productos posibles.

Para poder lograrlo, trabajamos con materias primas de calidad y procesos que, aunque no son necesarios para una calidad aceptable, si lo son para asegurar una calidad excepcional.

Porque en Relax no nos conformarnos con lo aceptable. Durante todo el proceso de creación, desde la idea, hasta la fabricación y el envío, nuestros profesionales trabajan al máximo para poder traerte la mejor calidad posible. Tu salud no se merece algo aceptable, se merece lo mejor.

En línea con la promoción de una vida saludable, Relax promueve entre sus trabajadores la

participación en diferentes carreras en Aragón, tanto por asfalto como en montaña. También patrocina la práctica del pádel en la actualidad. Estamos estudiando la participación en diferentes eventos y carreras ciclistas debido a la gran tradición que une a Relax con el mundo de la bicicleta.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

En el ámbito de la cultura se conecta con toda la sociedad aragonesa a través de las redes sociales descritas.

Se colabora con la Universidad de Zaragoza en diferentes programas de prácticas tanto con Universa como con FEUZ apostando por el talento aragonés en esa etapa tan crítica de desarrollo profesional. Además, a través de estas es habitual que los estudiantes que pasan por nuestras instalaciones reciban una oferta de empleo para quedarse dentro de Colchones Relax.

En la misma línea con Grupo San Valero, INAEM... En el plano del fomento del deporte, el equipo de running de Relax participa con ESIC en la carrera de Empresas de Zaragoza y en 2022 en la Canfranc/Canfranc. La participación en estas actividades con compañeros de trabajo favorece la unión, la motivación y el compromiso, por eso son citas ya más que habituales que nuestros trabajadores apuntan anualmente en sus calendarios. En 2024, estamos estudiando incluir la Carrera por Montaña Sierra de Luesia y otra más en asfalto que bien podrá ser la célebre Carrera del Roscón por San Valero. Actualmente Relax también patrocina a Esther Carni, jugadora nº 33 del Ranking Pádel World.

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

La difusión de noticias y efemérides en las redes sociales se realiza de forma semanal, quincenal o mensual, en función de los acontecimientos programaciones que surgen y se desarrollan.

En cualquier caso, es constante a lo largo del año. También a lo largo de todo el ejercicio se realiza el programa de talento mediante prácticas con la Universidad y centros de docencia señalados.

El programa de Carreras 2023/2024 es el siguiente:

8 de septiembre: Canfranc/Canfranc

24 septiembre: Bomberos Zaragoza

Diciembre 2023: ESIC Carrera de Empresas.

Enero de 2024: Carrera del Roscón.

Junio 2024: XII Carrera de Montaña Sierra de Luesia