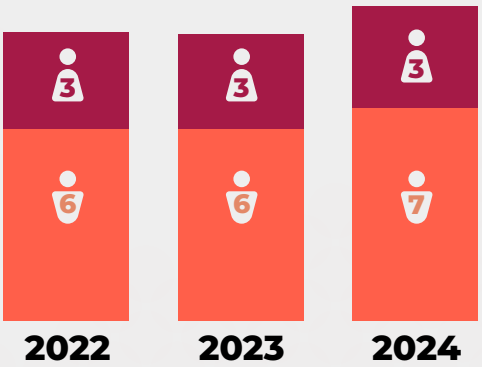
8- Cuidado y atención a las personas.

Con una sólida trayectoria como empresa familiar cimentada en valores propios y asentados, Ismael Quesada reconoce el capital humano como el activo primordial de la organización. El equipo profesional, cuya dedicación y experiencia forjan la historia y el presente de la compañía, encarna un compromiso mutuo esencial para su éxito. La configuración actual de la plantilla es resultado de un crecimiento orgánico, nutrido por relaciones de confianza y respeto, y caracterizado por trayectorias laborales de largo recorrido. La inversión continua en formación y cualificación subraya el compromiso de la empresa con el desarrollo profesional de sus empleados.

La plantilla, compuesta por diez personas tras una reciente incorporación en 2024, se distingue por su origen íntegramente local, generando un impacto socioeconómico positivo en la comunidad circundante. En consonancia con una política laboral y de derechos humanos descrita previamente, la gestión del personal se fundamenta en principios de equidad, estabilidad y crecimiento personal, con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo que promueva el máximo bienestar laboral.

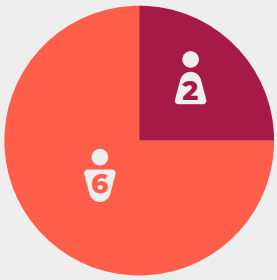
Personas trabajadoras distribuidas por sexo



Para el cálculo de las remuneraciones de las personas trabajadoras en Ismael Quesada se tiene como referencia el convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos y de droguería, perfumería y anexos. La realidad salarial de la empresa, sin embargo, excede significativamente lo contemplado en ese acuerdo social.

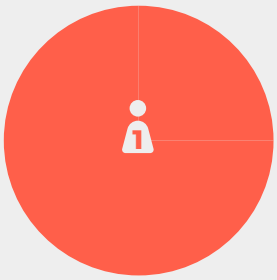
La presencia de mujeres y hombres está equilibrada en el equipo directivo de la empresa, mientras que en el conjunto de la empresa es mayoritaria la presencia de hombres (77,8%) frente a un 22,2% del género femenino. El 100% de la plantilla cuenta con contrato indefinido. En cuanto a la duración de la jornada, el 88,9% de la plantilla trabaja a jornada completa, mientras que el 11,1% restante tiene un contrato de jornada parcial. Se ha recurrido en 2024 a la subcontratación, con un efectivo.

La estructura de edad ha permanecido inalterada respecto a ejercicios anteriores y muestra presencia de diferentes estratos de edad. Los más numerosos son los de más de 50 años (70%), seguidos de los que cuentan con entre 30 y 50 años (20%) y un 10% no alcanza los 30 años de edad.



JORNADA COMPLETA
Indefinida

JORNADA PARCIAL
Indefinida



SUBCONTRATA

Se promueve un ambiente de trabajo donde se respeta la dignidad de todas las personas y se previene activamente cualquier comportamiento inapropiado y dañino.

Protocolo frente al acoso laboral y por razón de sexo: este instrumento desarrolla la forma en la que la empresa lucha contra todo tipo de comportamientos deshonestos y de abuso. Para ello, el protocolo permite:

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad.
- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

Tal como se ha comentado, durante 2024 no se han reportado ni detectado incidentes relacionados con el acoso sexual y por razones de género en la empresa.

Durante 2024 no se han producido bajas parentales.

En Ismael Quesada la gestión de las personas se fundamenta en el respeto a la dignidad individual y el fomento de un entorno laboral inclusivo y equitativo. La empresa reconoce que su éxito y sostenibilidad a largo plazo están intrínsecamente ligados al bienestar y desarrollo de su equipo humano. Por ello, se implementan políticas y prácticas que promueven la igualdad de oportunidades, previenen la discriminación y facilitan la conciliación entre la vida profesional y personal.

La empresa se compromete a crear y mantener un ambiente de trabajo donde se respete la dignidad de todas las personas. Este compromiso se traduce en la prevención activa de cualquier forma de comportamiento inapropiado o dañino, incluyendo el acoso sexual y por razones de género. La empresa mantiene una política de **cero tolerancia hacia el acoso sexual y por razones de género**. Se establecen canales de comunicación claros y confidenciales para la denuncia de cualquier incidente, y se garantiza una investigación exhaustiva y la adopción de medidas correctivas apropia-

das. En el ejercicio 2024, no se han reportado ni detectado incidentes relacionados con el acoso sexual y por razones de género, lo que refleja la efectividad de las medidas preventivas implementadas.

En materia **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, así como con la inclusión de la **diversidad**, la firma asume un compromiso inquebrantable que se despliega a través de diversos instrumentos que tratan de ofrecer una perspectiva y una trazabilidad de carácter global. Así, el **protocolo de selección de personal con perspectiva de género e integración de la diversidad** tiene como objetivo consolidar la equidad en el reclutamiento y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Este protocolo se extiende, además de a mujeres, a todo tipo de colectivos que puedan ser susceptibles de discriminación en el acceso al empleo, incluyendo personas con discapacidad y miembros de colectivos vulnerables. Para asegurar la efectividad del protocolo, se incide en evitar sesgos y prejuicios, se vela por la igualdad de oportunidades, se aplican criterios objetivos y transparentes y se evalúa a las personas candidatas en base a criterios objetivos centrados en el mérito y las competencias relacionadas con el puesto de trabajo, y no en condiciones personales. La perspectiva 360° permite extender las garantías en todas las fases del proceso, desde la detección de necesidades de contratación hasta la incorporación y firma del contrato.

Ismael Quesada mantiene el compromiso de evitar la discriminación salarial por razón de sexo, asegurando que mujeres y hombres reciban una remuneración equitativa. Para ello los criterios sobre remuneración se basan en criterios objetivos, tales como habilidades y capacidades, desempeño de responsabilidades profesionales o antigüedad en el ejercicio del puesto. Los salarios ofrecen a las personas empleadas la oportunidad de alcanzar unas condiciones de vida digna.

A pesar de no contar con un plan de igualdad formal, Ismael Quesada demuestra un firme compromiso con la conciliación de la vida laboral y personal de sus trabajadores a través de un **Acuerdo de Medidas de Conciliación e Igualdad**. Algunas de las medidas de conciliación implementadas son las siguientes:

Para llevar a cabo una **gestión del talento** coherente con los valores de la compañía, se apuesta por la estabilidad del equipo y por la formación para cualificar el equipo de trabajo y sumar competencias que hagan más competitiva la empresa y le permitan afrontar nuevos retos. En 2023 la formación se ha ajustado a los siguientes indicadores:

- Flexibilidad en el horario de entrada y salida (de 8:00 a 18:00 horas)
- Jornada continua de 8:00 a 14:00 horas en los meses de julio y agosto
- Período vacacional de 2 semanas en verano, 1 en Navidad y una semana de libre elección
- Compensación del trabajo en fines de semana con días de vacaciones
- Flexibilidad para atender asuntos personales y familiares (citas médicas, reuniones escolares, trámites administrativos, etc.)

El teletrabajo supone para la firma una medida de conciliación adicional, que ofrece flexibilidad a aquellas personas empleadas que, por circunstancias específicas, no pueden mantener la presencialidad en el centro de trabajo. En esos casos, puede recurrirse a esta fórmula, que tiene un carácter voluntario y reversible. En esos casos, la empresa proporciona el material técnico necesario para el desempeño de las funciones y también se realizan evaluaciones periódicas de la salud psicosocial y las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo. Si existen razones individuales que lo

justifiquen, en casos necesarios, se promueven acuerdos individuales que extienden el teletrabajo por razones personales o profesionales, adaptándose a las necesidades específicas de los empleados.

En lo tocante a la formación y desarrollo profesional, Ismael Quesada reconoce la importancia de la formación continua para el crecimiento profesional de sus empleados y el desarrollo de la empresa. Por ello, la empresa facilita el aprendizaje en materias que permiten ampliar el conocimiento y las habilidades de los empleados, mejorando su desempeño. Se contempla el reajuste del horario laboral para permitir la asistencia a clases u otros compromisos formativos.

También es reseñable mencionar que la gestión del talento se alinea con los valores de la compañía, de forma que se priorizan la estabilidad del equipo y la formación continua para cualificar a su personal, desarrollar las competencias necesarias para afrontar los retos del mercado y mejorar la competitividad de la empresa.

En 2024 la formación se ha ajustado a los siguientes indicadores:

	2022	2023	2024
Promedio de horas de formación por PERSONA EMPLEADA	35	30	32
Promedio de horas de formación por MUJER	63	171	37
Promedio de horas de formación por HOMBRE	253	95	31
Promedio de horas de formación CATEGORÍA 1	267	195	142
Promedio de horas de formación CATEGORÍA 5	5	27	32
Promedio de horas de formación CATEGORÍA 7	25	31	3
Promedio de horas de formación CATEGORÍA 4	1	30	33
Promedio de horas de formación CATEGORÍA 10	21	16	17

En Ismael Quesada **el bienestar de las personas** empleadas se considera un pilar fundamental de la sostenibilidad corporativa. La empresa reconoce que un entorno de trabajo seguro y saludable no solo es un derecho fundamental para las personas trabajadoras, sino también un factor clave para la productividad, la moral y la retención del talento.

La seguridad y salud en el trabajo se considera un aspecto material y esencial en Ismael Quesada La empresa es consciente de los riesgos asociados al manejo de productos químicos, algunos de los cuales tienen la consideración de peligrosos, y por ello, prioriza la implementación de medidas preventivas para proteger la salud de sus personas empleadas. La empresa cuenta con un plan de seguridad y salud en el trabajo completo y actualizado, que constituye el marco de referencia para la gestión de los riesgos laborales. El plan incluye la realización de evaluaciones de riesgos iniciales y periódicas para identificar y analizar los peligros potenciales en el lugar de trabajo. A partir de estas evaluaciones, se implementan las medidas preventivas necesarias para minimizar o eliminar los riesgos, garantizando un entorno laboral seguro.

	2022	2023	2024
Accidentes de de Trabajo con Baja	**0**	**0**	**0**
Enfermedades Profesionales	**0**	**0**	**0**

Adicionalmente, la firma lleva a cabo un control exhaustivo y periódico de las condiciones de trabajo, incluyendo la evaluación de factores físicos, químicos, biológicos y psicosociales. Asimismo, se realizan controles de salud a las personas empleadas para monitorizar indicadores y detectar posibles efectos relacionados con el trabajo.

También se hace hincapié en la formación regular y actualizada sobre riesgos generales y específicos de su puesto de trabajo. Esta formación tiene como objetivo concienciar a las personas trabajadoras sobre los peligros, enseñarles a utilizar los equipos de protección individual correctamente y proporcionarles las herramientas necesarias para trabajar de forma segura.

Para garantizar la protección económica de las personas que integran la plantilla en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa cuenta con un seguro de accidentes que ofrece una indemnización en ese caso. Este seguro cubre a todas las personas, proporcionando una red de seguridad adicional en caso de accidente.

Ismael Quesada va más allá del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud, y se esfuerza por promover el bienestar laboral entre su plantilla a través de iniciativas que fomentan hábitos de vida saludables. Entre ellos, se organizan periódicamente desayunos saludables, promoviendo el consumo de frutas y otros alimentos nutritivos. Esta iniciativa busca fomentar una alimentación equilibrada y mejorar la energía y el rendimiento de los trabajadores.

También en el ámbito de la salud, Ismael Quesada ofrece a toda la plantilla la posibilidad de suscribir un seguro de salud, contribuyendo la empresa con el 50% de la cuota. Este beneficio busca facilitar el acceso de las personas empleadas a servicios médicos de calidad, promoviendo su bienestar físico y mental.

En el ámbito humano, tanto interno como externo, se reconoce la importancia de proteger la privacidad y los datos personales de las personas empleadas, clientes y otros grupos de interés. Así, la empresa gestiona la protección de datos personales de acuerdo con el marco legal establecido, garantizando la correcta práctica en la seguridad de los datos, su confidencialidad, disponibilidad e integridad.

Se implementan medidas de seguridad técnicas y organizativas para proteger los datos personales contra el acceso no autorizado, la pérdida, la alteración o la destrucción. Se actúa con transparencia sobre la forma en que se recopilan, utilizan y comparten los datos personales, proporcionando a los interesados la información necesaria sobre sus derechos y las políticas de privacidad de la empresa.

Por último, Ismael Quesada se preocupa por la seguridad de sus productos y se compromete a cumplir con la normativa aplicable en materia de sustancias y mezclas químicas. La empresa actúa conforme a lo establecido en el Reglamento REACH (Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de sustancias y mezclas químicas) y garantiza que sus productos sean seguros para la salud humana y el medio ambiente. Se evalúan y gestionan los riesgos asociados a las sustancias químicas y se implementan medidas para minimizar o eliminar los peligros y proporcionar información adecuada a los usuarios.

REACH
COMPLIANCE