

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**Mercados Centrales de Abastecimiento de Zaragoza, S.A. - MERCAZARAGOZA**  
CIF:A50017250  
Camino Cogullada, s/n  
50014 - Zaragoza  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

Agosto 2024

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

144

### 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.

Organización del tiempo trabajado

Implantación de políticas de desconexión laboral.

La mayor parte de la plantilla es considerada personal obrero de producción o servicios por lo que no les afecta esta cuestión. Aunque existe una política de desconexión laboral se dispone de smartphone de la compañía que se utiliza únicamente en casos de incidencias o emergencias de importancia.

Conciliación laboral y personal, un acuerdo de compromiso y gestión eficaz entre los trabajadores y la empresa

En Mercazaragoza, a raíz de las medidas de teletrabajo adoptadas durante la pandemia, para personal técnico y administrativo, no vinculado a turnos ni a servicio directo, que representa un 6,34 % de la plantilla total, se implementó el teletrabajo tres días a la semana, mediante un acuerdo empresa-trabajador.

#### 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

Diálogo permanente entre el equipo directivo, mandos intermedios y personal. Ver

<https://mercazaragoza.es/transparencia/>

**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**

<https://mercazaragoza.es/transparencia/> Dialogamos con nuestros grupos de interés (trabajadores) y a través de programas de comunicación interna

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

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

Estamos valorando la adopción

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

- 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.

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

En 2024 se automatizará la gestión de toda la información del empleado implantando un Portal del Empleado que va a permitir optimizar los procesos del área de RRHH.

El objetivo es agilizar y optimizar la administración de personal a través de un portal corporativo que funcionará como un canal de comunicación interno entre la plantilla y la organización para la gestión de solicitud de ausencias, licencias, vacaciones, impulsando la digitalización de los procesos en el área.

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online

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

El sector en el que estamos dificulta la implantación de medidas de movilidad

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 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.

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

Hemos llevado a cabo programas de sensibilización y formación sobre la vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc. en foros como la Cámara de Comercio, ARAME, etc.

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

- 8. Otras medidas

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

Cumplimiento de la legalidad y características propias del sector impiden otras actuaciones más allá de la sensibilización

## **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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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.**

Cumplimos con las medidas descritas en el Plan de Igualdad de Mercazaragoza en formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, prevención de acoso sexual y por razón de sexo y otras acciones planificadas.

Cumplimos con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la elaboración de un Plan de Igualdad y la constitución de un Comité de Igualdad.

Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. Nuestro Convenio Colectivo de empresa recoge que las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, a garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales, servicio, o tipo de contratación o jornada.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/clave/accesoUsuarioEstatl>

**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.**

Diálogo con sindicatos y comité de empresa

**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.**

Seguimos cumpliendo con la cuota de reserva para personal con discapacidad del 2% de la plantilla.

Además, trabajamos con centros especiales de empleo si bien no son necesarios utilizarlos como medidas alternativas a la contratación de personal con discapacidad.

Los importes de facturación con centros especiales de empleo 2023 fueron los siguientes:

? ARAGOSGA 32.720,88 ?

? REY ARDID 39.032,27 ?

? MINUEVAL 34.766,44 ?

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.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.**

Compromiso del máximo responsable de Zaragoza así como del Consejo de Administración

**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.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 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 definen 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Son innumerables. A modo de ejemplo, el Jueves Lardero, aunque para muchas familias en Aragón no supone ninguna dificultad, para otras puede ser muy complicado e incluso imposible.

Por este motivo, Mercazaragoza y Banco de Alimentos distribuyeron en 2004 un total de 65 kilos de longaniza en cinco entidades sociales.

Concretamente, se distribuir en la Obra Social de las Misioneras Eucarísticas de Nazaret, en el Hogar San José Hermanitas de los Ancianos Desamparados, la Santa Real Hermandad de Nuestra Señora del Refugio y Piedad de Zaragoza, el comedor de las Hijas de la Caridad y el centro Social San Antonio.

El consejero de Economía, Transformación Digital y Transparencia, Carlos Gimeno, participó a en la entrega de la longaniza.

Por su parte, el presidente de la Fundación Banco de Alimentos, José Ignacio Alfaro, remarcó que ¿es el tercer año que lo hacemos y es una cosa muy emotiva. En Zaragoza hay una tradición con esto del Jueves Lardero y es un cariño a las personas más necesitadas que esta noche con unos huevos fritos participan de este acto tan entrañable?. En la Hermandad del Refugio estuvieron muy agradecidos porque contasen con ellos para un reparto que se hará de la manera más equitativa posible entre las diferentes entidades sociales.

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

Banco de Alimentos, Gardeniers, Plena Inclusión...

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

Periódicamente como la descrita del Jueves Lardero y puntualmente a demanda de las ENL:

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

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

Son múltiples. A modo de ejemplo, la jornada "todos los mares" de Mercazaragoza celebró en 2024 el 40 cumpleaños del mercado de pescados y su instalación en la plataforma agroalimentaria con una emotiva jornada que ha reunido a mayoristas, clientes y "grandes amigos".

Como es habitual, a las 4.30 de la madrugada la actividad del mercado de pescados de Mercazaragoza es frenética.

Así sucedía también el pasado martes 16 de junio de 2024, pero en esta ocasión los allí presentes no habían acudido de madrugada solo para comprar y vender producto. Había un motivo especial. Este mercado, el último que se instaló en la plataforma agroalimentaria de la capital aragonesa, celebró, de madrugada y en su horario habitual, aquel 12 de junio de 1984 en el que comenzaba su andadura en el mercado de abastos.

Fue una jornada "muy emocionante", en la que no faltaron proveedores y clientes, pero tampoco patronos del Banco de Alimentos y muchos de sus voluntarios y sobre todo "grandes amigos de toda la vida", como señaló visiblemente emocionado el representante de la asociación de mayoristas, Félix Escobar. Ninguno quiso perderse el reencuentro ni la ocasión de recordar la trayectoria de esta lonja cuyos orígenes se remontan al siglo XIX. Durante la celebración actuó un mago, pero la magia llegó con la proyección de videos con

nostálgicas imágenes que recordaron aquellas primeras ventas de pescado en plazas emblemáticas de Zaragoza, el traslado de la actividad al Mercado Central, la construcción de unas instalaciones exclusivas para la lonja de pescado en la que hoy es la plaza de Santo Domingo, su paso por el nuevo mercado de la Avenida de Navarra hasta llegar hasta 40 años a Mercazaragoza.

Mercazaragoza marcó el comienzo de una nueva era para esta lonja, que el pasado año comercializó 24.500 toneladas de pescado y marisco procedentes de "todos los mares del mundo" y con destino a las pescaderías de Aragón y comunidades limítrofes.

Con la celebración de este aniversario, los responsables del mercado de pescado de Mercazaragoza (la lonja cuenta con 13 puestos y ocho mayoristas) homenajearon la trayectoria de esta lonja que, a pesar de la caída de las ventas, la competencia de las centrales de las grandes superficies, el descenso del consumo o la falta de relevo generacional, continúa siendo un referente de la alimentación de los aragoneses. Esta fecha, fue además "una oportunidad para recordar la importancia del pescado en nuestra alimentación y la labor que Mercazaragoza desempeña en la promoción de una alimentación saludable".

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

Entidades sociales, mayoristas y minoristas, influencers, empresarios...

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

Puntualmente en función de los acontecimientos a divulgar

**COMPROMISO CON LOS ODS**

**¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

**En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

No estamos adheridos pero sí comprometidos públicamente a través de nuestra Memoria de Sostenibilidad <https://mercazaragoza.es/transparencia/>

**¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de



cursos / eventos a todos/as

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

A través de la Cámara de Comercio y otras instituciones comunicamos los logros e hitos más importantes en materia ASG y nuestro Plan de Dirección que marca y dirige el enfoque de las secciones-áreas de trabajo en el desarrollo de los planes y proyectos con la sostenibilidad como eje transversal en todos ellos, siendo la eficiencia energética uno de los principales proyectos transversales y además un plan pionero en España. Estamos comprometidos e involucrados en la mejora de la sociedad a través del nuestro compromiso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

### **¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

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

La responsable de sostenibilidad reporta directamente al director gerente todos los aspectos ASG.

### **¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

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

Con la aprobación en 2015 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el 1 de marzo de 2019 la declaración de la hoja de ruta del Ayuntamiento de Zaragoza Mercazaragoza se adhiere a la Agenda 2030 alineando sus planes de dirección a ocho de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y revalidando año a año su compromiso.

Mercazaragoza trabaja para que las nuevas preocupaciones surgidas en nuestros clientes y en la sociedad se transformen en oportunidades para impactar positivamente en el entorno económico, social y global. Los ODS son objetivos prioritarios transversales para Mercazaragoza y afectan al conjunto de nuestros planes y programas previstos para el nuevo ejercicio y que deben ser coherentes con ellos.

De los 17 ODS hemos seleccionado aquellos en los que Mercazaragoza contribuye con un mayor impacto a la consecución de las metas definidas, y que incorporamos en el Plan de Dirección, incidiendo de manera especial en aquellos ODS que tienen una mayor vinculación con el servicio público a la cadena alimentaria.

Desde Mercazaragoza contribuimos a un crecimiento económico sostenible y justo.

### **¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

### **¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

Favorecer el desarrollo de producciones agrícolas, ganaderas y pesqueras, variadas y sostenibles, que encuentran en Mercazaragoza a través de las empresas instaladas una salida comercial de ciclo corto, igualmente sostenible en su gestión logística y de servicios. Fomentar el consumo de alimentos vinculados a producciones locales y a una cultura alimentaria propia enmarcada en los criterios saludables de la Dieta Mediterránea, garantizando con ello el mantenimiento de la biodiversidad en variedades y especies, por tener asegurada su presencia en los mercados.

Reducir la huella de carbono y el impacto ambiental invirtiendo en proyectos de energía fotovoltaica.

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Sí. Existe un departamento de comunicación para divulgar nuestra buenas prácticas tanto interna como externamente