



## **XXI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES, S.A.»**

Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA.

Visto el texto del XXI Convenio colectivo de la empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.» (código de convenio n.º 90003272011983) que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de mayo de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **XXI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES, S.A.»**

### **Capítulo I. Ámbito, Vigencia, Duración, Absorción y Compensación**

Artículo preliminar.

El presente convenio se suscribe entre la Representación de los trabajadores de la Empresa (don Carles Andrada Giol, don Manuel Arias Grueso, don Fernando Balboa Mesa, don José Berlanga Ruiz, don Jordi Castillo Ortega, don Bartolomé Charte Lafita, don Juan José Formento Benítez, don Iván Mora Carmín, don Francisco Senz Solano), Asesores CC.OO. (don Andreu Capdevila Mila) y la representación de la Empresa (don Carlos López de las Heras, don Francisco Suils



Fuentes, don Jerónimo Hernández Aponte, y doña Teresa Martín Quiles), por lo que el presente convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.

### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

Este Convenio colectivo, afectará exclusivamente a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que desarrolle su actividad la empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.», excepto en los Centros que de común acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores decidan excluirse del mismo.

### **Artículo 2. Vigencia y Duración**

La entrada en vigor del presente Convenio colectivo lo será a partir del día 1 de enero del 2012, y su duración hasta el 31 de diciembre de 2013.

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

El presente Convenio, afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta Empresa, que estén incluidos dentro del ámbito territorial reflejado en el artículo 1 durante la vigencia del mismo, excepto a Directivos, Delegados y Directores de Departamentos.

### **Artículo 4. Denuncia y Revisión**

La denuncia, proponiendo la revisión del presente Convenio Colectivo, deberá hacerse con una antelación mínima de 3 meses de la fecha de su vencimiento, ante los Organismos que la Ley establezca, y quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiese denuncia expresa de alguna de las partes.

De producirse la denuncia por alguna de las partes, éstas se reunirán durante la segunda quincena de Diciembre de 2013, para presentar la Comisión Deliberadora, entregar el proyecto de plataformas y estudiar el calendario de negociaciones.

### **Artículo 5. Absorción y Compensación**

Todas cuantas mejoras se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan éstas de Ordenanza, Convenio, complementos voluntarios o se establezcan a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio, se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos





en que se especifique lo contrario.

## **Capítulo II**

### **Artículo 6. Modificaciones de Condiciones**

Cualquiera de ambas partes podrán pedir la revisión de este Convenio colectivo durante la vigencia del mismo, o su prórroga, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificase la actual Legislación Vigente en lo relativo a las condiciones económicas y sociales, y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto en cómputo anual, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio colectivo.

### **Artículo 7. Condición más Beneficiosa**

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador/a tuviera en el momento de la firma del Convenio, será respetada y aumentada según Convenio, salvo pacto que especifique lo contrario.

## **Capítulo III. Organización del Trabajo**

### **Artículo 8. Normas Generales**

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Con dicha finalidad, se creará una Comisión Paritaria, formada por 7 miembros de la Dirección y 7 del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, que se reunirán trimestralmente para abordar los problemas organizativos que puedan surgir.

Será política común de los trabajadores, Comité de Empresa y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación, que conduzcan a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

### **Artículo 9. Plantilla de Personal**

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo.

La Empresa dará información a los representantes de los trabajadores, según disponga la Legislación Vigente en materia de contratación.

El personal con discapacidad reconocida tendrá preferencia para ocupar puestos de trabajo adecuados a su discapacidad, procurando que sean de su mismo grupo profesional, en todo caso el salario se adecuará a lo previsto para los nuevos cometidos.



## Artículo 10. Grupos Profesionales

El personal de nuevo ingreso, se contratará en función de las necesidades de la Empresa, asignándoles el grupo profesional que determine la necesidad operativa de la misma.

Para cubrir cualquier puesto de grupo profesional o ascenso, cuando se precise, la Empresa valorará el pertenecer al mismo y siempre que le sea posible dará publicidad de esta necesidad, y efectuarán las pruebas para ascensos pertinentes, que previamente habrán sido consensuadas con el Comité de Empresa, sin que transcurra entre cada convocatoria un plazo superior a 3 años.

Artículo 10 bis Clasificación Profesional.

Grupo Profesional 1.

Criterios Generales: Los/as trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende, las siguientes categorías:

- Ingeniero/a.
- Licenciado/a.

Grupo Profesional 2.

Criterios Generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación Universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.





Comprende, las siguientes categorías:

Peritos/as.

Técnico/a titulado/a./ Facult. Minas y T.N.T.

Practicante/a y A.T.S.

Grupo Profesional 3.

Criterios Generales: Son aquellos/as trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende, las siguientes categorías:

- Jefe/a de Taller.
- Contramaestre/a.
- Jefe/a Organización 1.ª
- Jefe/a Organización 2.ª
- Delineante/Dibujante Projectista.
- Jefe/a de 1.ª Administrativo/a.
- Jefe/a de 2.ª Administrativo/a.
- Jefe/a de Laboratorio.
- Maestro/a de Taller.
- Jefe/a Sección Laboratorio.

Grupo Profesional 4.

Criterios Generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución,



comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Delineante Técnico/a Organización 1.ª
- Encargado/a.

Grupo Profesional 5.

Criterios Generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Oficial/a 1.ª Administrativo/a.
- Oficial/a 2.ª Administrativo/a.
- Oficial/a 1.ª Jefe de Equipo.
- Oficial/a 1.ª
- Oficial/a 2.ª
- Delineante Técnico/a Organización 2.ª
- Chofer camión.

Grupo Profesional 6.

Criterios Generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.



Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Calcador/a.
- Auxiliar Laboratorio.
- Reproductor/a de Planos.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Oficial 3.ª
- Especialista.
- Telefonista.
- Chofer turismo.
- Almacenero/a.
- Conserje.
- Listero/a.

Grupo Profesional 7.

Criterios Generales: Estarán incluidos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, las siguientes categorías:

- Aspirante.
- Peón.
- Vigilante/a.





- Ordenanza.
- Portero/a.
- Pinche.
- Aprendiz/a.

#### 11. Jornada y horario.

La jornada anual será de 1.750 horas para 2012 y 2013, distribuidas en el total de jornadas laborales, tanto en jornada continuada como partida.

La Empresa, establecerá los horarios de trabajo más convenientes, a ser posible de lunes a viernes, pero es libre de disponerlos, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable de la misma.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los Centros.

Se podrá establecer la jornada continuada en los centros que se considere factible o por necesidad de servicio a los clientes.

#### 12. Servicios especiales.

Atendiendo el carácter de empresa de servicios que implica dar los mismos durante las 24 horas del día, este servicio se podrá efectuar bajo la forma de turno, retenes, etc. como más adelante se especifican.

#### 13. Servicios de retenes.

La modalidad de retenes consiste en que el productor afectado fuera del centro de trabajo debe ser localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad afecta al servicio. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que se perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

Todo operario que encontrándose en situación de retén, fuera llamado para un servicio, en el momento del inicio de la jornada de trabajo, cesará en su actividad y regresará a su domicilio, salvo que la llamada se hubiera producido 2 horas o menos, antes de la hora prevista para el inicio de su jornada normal, en cuyo caso continuará hasta completar el número de horas de su jornada habitual.

a) Retén días laborables: comprende desde el final de la jornada hasta el inicio de la misma, al día siguiente.





b) Retén días festivos: comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo, hasta el inicio de la jornada del día laboral siguiente. En el supuesto de coincidir dos o más días festivos consecutivos, se abonarán tantos retenes como días.

El trabajo de retenes será voluntario, y se organizará de la siguiente forma: la Empresa confeccionará anualmente listas con todos los trabajadores interesados en efectuar el mismo, los cuales prestarán, preferentemente, el servicio requerido por turno semanal rotativo. Se entiende que la inscripción en la lista obliga al trabajador/a a estar dispuesto para el servicio de retenes durante el año.

Caso de no existir personal voluntario que permita la confección de la citada lista, la Empresa podrá designar el personal necesario para cubrir el servicio, contando con todo el personal de la plantilla.

#### **Artículo 14. Régimen de Turnos**

La Empresa podrá establecer un régimen de turnos, cuando así lo requieran las necesidades del servicio, y de acuerdo con la Legislación Vigente.

En los supuestos de trabajo a turno o turno rotativo regular, el régimen de rotación, así como la plantilla de sustituciones de la misma por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes.

En los centros en que el turno esté ya legalmente establecido, éste seguirá rigiéndose por el régimen ya vigente.

La Empresa, siempre que sea posible, procurará confeccionar los cuadrantes con la inclusión de un 5.º turno.

#### **Artículo 15. Cubreturnos**

La modalidad de cubreturnos consiste en que el productor designado (no turnista habitual), tiene la obligación de cubrir el puesto de trabajo dejado por otro productor, por cualquier causa. En los centros en los cuales estén establecidos los turnos, los cubreturnos se regularán de la siguiente forma:

1. La Empresa formará este servicio con el personal voluntario al mismo, previa lista anual rotativa.
2. En caso de que con el personal voluntario no se pudiera cubrir este servicio, la Empresa dispondrá del resto de personal disponible.
3. Una vez formalizadas las listas, bien sean voluntarias o no, éstas serán rotativas y mensuales.





4. El abono de cubreturnos se percibirá durante un máximo de siete días, a partir de cuyo momento dejará de percibirse.

5. Cualquier turnista que, al final de su jornada laboral, no le hubiera llegado su relevo, esperará 3 horas para que, en dicho plazo, la Empresa localice al cubreturno correspondiente.

### **Artículo 16. Horas Extraordinarias**

No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se canjearán por horas de descanso regularizándose el descanso a realizar por trimestres. Los descansos compensatorios se realizarán siempre a petición del trabajador/a que mensualmente, manifestará su deseo y conformidad de acogerse a dicho descanso, los cuales se concederán dentro del trimestre siguiente al mes en que se hayan realizado las horas complementarias, pero quedando supeditados a las necesidades de las obras en caso de paradas o puntas de trabajo.

Se establece, que por cada hora compensatoria que se descansa, se abonará la diferencia económica existente entre el precio de hora extraordinaria y el precio de hora normal.

Durante el disfrute de los descansos compensatorios, el trabajador/a percibirá sus emolumentos, a excepción de la locomoción el cual es un complemento para acudir a su centro de trabajo.

Cuando el personal lleve a cabo los descansos compensatorios en la localidad de la Obra donde se encuentre desplazado y que corresponda el percibo de la dieta continuará percibiendo los conceptos complementarios que perciben por hallarse en dicha situación de desplazado, a excepción de la locomoción ya antes indicada, siempre y cuando justifique al responsable de obra que continua en dicha situación de desplazado.

De convenir al interesado realizar los descansos compensatorios en la localidad de residencia habitual, afecta a su delegación, dejará de percibir los citados complementos de desplazado.

El personal tendrá opción al cobro de las horas extraordinarias, que serán abonadas según las tarifas adjuntas.

Ambas partes convienen en poner todas las medidas a su alcance para conseguir



reducir al máximo el número de horas extraordinarias así como su descanso.

### **Artículo 17. Fiestas**

Se considerarán días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en donde preste el servicio el personal.

Cualquier otra fiesta no especificada en el citado calendario, si procede, se estudiará un sistema de recuperación, tan pronto se tenga conocimiento de la misma. Si en el plazo de 15 días desde que tuvo conocimiento la Empresa no ha confeccionado el «sistema de recuperación», correrá a cargo de la Empresa.

### **Artículo 18. Sistemas y Métodos de Trabajo**

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo de la Empresa, corresponde a la Dirección. En consecuencia, la Empresa podrá establecerlo, y en todo caso, podrá determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Empresa, las discrepancias que puedan surgir entre las partes, sobre medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por la Empresa y Comisión Paritaria establecida en el artículo 8, y si persistiere el desacuerdo, se estará a lo que disponga la Autoridad Competente.

### **Artículo 19. Descansos Pagados**

Cuando por motivos de trabajos justificados, que exijan la prolongación de la jornada de trabajo, se tendrá derecho a una jornada de descanso pagado si la prolongación es de 5 horas.

Cuando esta circunstancia sea en víspera de festivo, viernes o sábado, se abonará a precio normal o se descansará el siguiente día laborable.

### **Artículo 20. Espera de Destino**

Se consideran esperas de destino con las mismas condiciones que existen al efecto, a todo aquel personal que se encuentre en dicha situación, a partir del tercer día laborable inclusive.

Siempre que quede garantizada la inmediata localización de las personas en espera de destino de la Dirección de la Empresa podrá determinar que los





trabajadores que permanezcan en su domicilio a la espera de ser llamados.

No serán consideradas esperas de destino a todo aquel personal que durante los dos primeros días laborables se encuentre en situación pendiente de que la Empresa le asigne trabajo, por motivos organizativos de la misma, considerándose ello como «espera de acoplamiento».

En lo que se refiere al párrafo anterior, los que se encuentren en situación de espera de acoplamiento, percibirán todos sus emolumentos, como si estuvieran trabajando.

## **Capítulo IV. Régimen Económico**

### **Artículo 21. Remuneraciones**

1. Las Remuneraciones para los años 2012 y 2013, serán las establecidas en los anexos I, II, III y IV del presente convenio.

Para el año 2012, se abonará una paga lineal única de 200 euros brutos por una sola vez y por trabajador/a que esté de alta el día 12 de febrero de 2013 y proporcional a los días que haya estado de alta en la compañía durante el año 2012. Dicha cantidad no consolidará en tablas ni en salario fijo.

Para el año 2013 se aplicará un incremento salarial del 0.75% de las remuneraciones establecidas en el XX Convenio correspondientes al año 2011, las diferencias se abonarán en un solo pago, en el primer trimestre del año 2013, con la denominación de los conceptos revisados.

Cláusula de revisión salarial:

- En el supuesto de que el IPC real del año 2.013 exceda del 0,75%, y sea inferior o igual al 1,75%, se abonará una paga lineal única por una sola vez y por trabajador/a de 100 € brutos, que consolidará en tablas con efectos 1 de enero de 2014.

- En el supuesto de que el IPC real del año 2.013 exceda del 1,75%, y sea inferior o igual al 2,90%, se abonará una paga lineal única por una sola vez y por trabajador/a de 125 euros brutos, que consolidará en tablas con efectos 1 de enero de 2014.

- En el supuesto de que el IPC real del año 2.013 exceda del 2,90%, se abonará una paga lineal única por una sola vez y por trabajador/a de 175 euros brutos, de los cuales consolidarán en tablas el importe de 125 euros con efectos 1 de enero de 2014.

Esta paga lineal y única se abonará a los trabajadores/as proporcionalmente a los

días que hayan estado de alta en la compañía durante el año 2013.

### **Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias**

Para el personal obrero registrarán para 2012 y 2013 las cantidades que figuran en el Anexo I.

### **Artículo 23. Valores Económicos de los Retenes**

Concepto	Año 2012 - Euros	Año 2013 - Euros
Día laborable	12,94	13,04
Día festivo	52,01	52,40
Por sábado y domingo	116,78	117,66
Retén semanal (7 días)	153,12	154,27

Además, en caso de ser llamado, se abonarán 2 horas extras, más las trabajadas como extras.

En caso de llamadas sin estar de retén, se abonarán 2 horas extras, más las trabajadas como extras.

### **Artículo 24. Valores Económicos de los Cubretornos**

Concepto	Año 2012 - Euros	Año 2013 - Euros
Día laborable	12,94	13,04
Día festivo	52,01	52,40
Por sábado y domingo	116,78	117,66
Retén semanal (7 días)	148,21	149,32

### **Artículo 25. Plus de Turnos. Incremento sobre el Valor hora Normal Trabajada**

Año 2012:	1,16 euros
Año 2013:	1,17 euros

Este plus se percibirá cuando se trabaje de turnos rotativos.

Cuando se efectúe el turno en horas nocturnas se percibirá este plus además del correspondiente de nocturnidad.

### **Artículo 26. Plus de Nocturnidad**

Incremento sobre el valor hora normal trabajada:

Año 2012:	1,16 euros
Año 2013:	1,17 euros

### **Artículo 27. Dietas**

	Año 2012 - Euros	Año 2013 - Euros
Importe dieta completa	32,82	33,07
Suplemento 30 primeros días dieta completa	10,94	11,02
Importe media dieta	10,61	10,69

Cuando exceda de los límites establecidos por la legislación vigente, las dietas y medias dietas, sin perder la condición de dietas y medias dietas, estarán sometidas a retención de I.R.P.F. y cotización a la seguridad social.

### **Artículo 28. Desplazamientos**

Para la utilización del vehículo propio, en servicio de la empresa y autorizado por ésta, se percibirán durante la vigencia de este Convenio:

Desde enero 2012 hasta febrero 2013:	0,29 euros/ km
Desde marzo 2013:	0,32 euros/km

### **Artículo 29. Plus Transporte**

En los casos que se perciba el plus transporte, la consideración del citado plus a efectos de seguridad social, será de conformidad con lo establecido en el real decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento general de cotización y liquidación a la seguridad social (BOE. 25/01/96), en el



artículo 23.2 a) c) en la nueva redacción dada por el R.D. 1890/1999, de 10 de diciembre (BOE 28/12/99), sobre el plus urbano y de distancia a efectos de su exclusión en la base de cotización por el desplazamiento al centro habitual de trabajo.

### **Artículo 30. Tóxicos, Penosos y Peligrosos**

Se abonarán como mínimo, la cantidad mensual de:

Año 2012:	97,44 euros
Año 2013:	98,17 euros

## **Capítulo V. Revisión y Mejoras Sociales**

### **Artículo 31. Seguros**

El personal adscrito a este convenio tendrá derecho a las coberturas de seguro que se detallan a continuación si la contingencia se produce durante el período de alta en la empresa y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza.

Seguro de vida.

1. Garantías para muerte.

1.1 Muerte, cualquiera que sea su causa:

Desde enero 2012 hasta febrero 2013:	3.500
Desde marzo 2013:	7.000

Seguro de accidente.

Con independencia del seguro obligatorio de accidentes y, como complemento al mismo, la empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a «Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.»

Las garantías son las siguientes:

1. Garantías para muerte.



1.1 Muerte por accidente o enfermedad profesional, durante las 24 horas del día: 31.000,00 euros.

2. Garantías para incapacidad permanente.

2.1 Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de o enfermedad profesional: 31.000,00 euros.

2.2 Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los Organismos Oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Juzgados de los Social, etc.), aplicado a una base de: 31.000,00 euros.

2.3 Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Desde enero 2012 hasta febrero 2013:	6.800
Desde marzo 2013:	7.000

3. Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el artículo 150 de la Ley General de la Seguridad Social.

3.1 Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidentes de trabajo y recogidas en los baremos anejo-indemnizaciones a tanto alzado. Según baremo anejo a la póliza.

En cualquier supuesto, se requerirá para la determinación de invalidez absoluta, total, parcial, enfermedad profesional o baremo, la expresa declaración de tal por la comisión de evaluación de incapacidades o juzgados de lo social, ya que a todos los efectos a ellos compete esta calificación.

«Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.», se obliga exclusivamente al pago de las primas, y éste beneficio se concede sin contraprestación específica del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

### **Artículo 32. Ayudas Especiales**

Cuando el trabajador, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tenga a su cargo un hijo con las circunstancias de discapacidad física o psíquica, o enfermedad congénita de larga duración, que suponga una discapacidad de entre el 33 % y el 65%, y en los casos de discapacidad igual o superior al 65% la Empresa abonará una ayuda anual de:

Concepto	Año 2012 - Euros/año	Año 2013 - Euros/año
Discapacidad de entre el 33% y 65%	623,75	650
Discapacidad igual o superior al 65%	935,63	1.000

Esta ayuda, a partir del 01.01.2010 se extiende a los trabajadores, además de a los hijos a cargo del trabajador, en ambos casos previa presentación del reconocimiento oficial de dichas discapacidades.

### Artículo 33. Ayudas de Escolaridad

Para los trabajadores en alta en la empresa el primero de septiembre y con un año de antigüedad mínima, se concederá en concepto de ayuda escolar las cantidades anuales detalladas a continuación, por cada hijo desde 1 año a los 21 años.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la seguridad social.

Cantidad anual por hijo:

Año 2012:	223,54 euros/año
Año 2013:	225,22 euros/año

Se abonará en la nómina de septiembre.

Se amplía la prestación económica establecida para ayuda escolar a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la Empresa, justifiquen estudios en Centro Oficial. La cantidad anual será del importe establecido en la siguiente tabla, pagaderos en la nómina de Septiembre, previo justificante de matrículas y asistencia.

Año 2012:	223,54 euros/año
Año 2013:	225,22 euros/año

### Artículo 34. Nupcialidad



Se establece premio de nupcialidad previa justificación de matrimonio o la inscripción en un registro oficial de parejas de hecho de:

Año 2012:	164,07 euros
Año 2013:	165,30 euros

### **Artículo 35. Natalidad**

Se establece premio de natalidad previa justificación de:

Año 2012:	164,07 euros
Año 2013:	165,30 euros

### **Artículo 36. Antigüedad**

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose por cuatrienio, abonable desde el mes siguiente en que se cumpla:

Año 2012:	38,57 euros
Año 2013:	38,86 euros

### **Artículo 37. Vacaciones**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio disfrutarán de un total de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. (Se entienden a estos efectos la jornada laboral de lunes a viernes. En el supuesto de que en alguna obra se trabaje de lunes a sábado la comisión mixta decidirá al respecto). En todo caso se respetará el número de días de vacaciones consolidados, a la entrada en vigor de este convenio, como derecho adquirido.

De mutuo acuerdo, individualmente y si las necesidades lo permiten, podrán fraccionarse.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas por todo el personal.

### **Artículo 38. Recuperación de Fiestas**

La recuperación de festivos (fiestas tradicionales-locales), se efectuará según las necesidades de cada obra.





### **Artículo 39. Fiestas Pagadas**

Todas las fiestas serán abonadas a razón del salario convenio.

El personal que por exigencias del servicio tenga que trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero, o las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre y 1 de enero percibirán las horas trabajadas más un incremento en concepto de plus del 50%.

De igual forma, se abonarán los días Jueves Santo, Viernes Santo, y Lunes de Pascua, si tuvieran la consideración de festivos, y las fiestas locales pagadas en donde se presta el servicio en aquel momento.

### **Artículo 40. Revisiones Médicas**

La Empresa a través de los servicios de seguridad e higiene y médico coordinador efectuará las gestiones oportunas para que al menos una vez al año, se efectúe en los organismos competentes, una revisión con carácter general y, cada 3 ó 6 meses, para los casos de mayor riesgo profesional. Estas revisiones serán obligatorias para todo el personal y, en caso de negativa, la empresa aplicará las disposiciones vigentes.

### **Artículo 41. Lavado Ropa de Trabajo**

Correrá a cargo de la Empresa el lavado de ropa de todo el personal de la plantilla que realice trabajos expuestos a productos y sustancias que por sus características tóxicas no puedan salir del centro de trabajo, previo informe del Responsable del Departamento de Seguridad e Higiene de la empresa.

### **Artículo 42. Garantías Sindicales**

Correcto cumplimiento artículo 64 de E.T., que regula las competencias del comité de empresa.

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité de empresa, será el que marque la legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo se establece la posibilidad de repartir las horas totales que corresponda, en favor de uno o varios miembros del comité o delegados de personal, con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual renuncian individualmente a parte de su crédito de horas a favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución.
2. Ningún miembro del Comité o Delegados de Personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior a sesenta (60) horas mensuales.



3. Dado que la mayoría de los centros de trabajo están situados en los centros de trabajo de nuestros clientes, la empresa cuando le haya sido solicitado con tiempo suficiente por parte de los miembros del comité que representa el centro de que se trate, gestionará ante la propiedad la autorización para que dichos miembros puedan entrar en el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites del crédito horario al que hace referencia este artículo.

Los miembros del comité sólo podrán dirigirse al personal de «Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.»

La Empresa no será responsable si por cualquier causa no pueden entrar en las instalaciones del cliente.

### **Artículo 43. Actividades Sociales y Economato**

a) La Empresa fomentará toda clase de actividades socio-deportivas principalmente de carácter colectivo, facilitando la obtención de los medios materiales, cuando sea preciso.

b) Por la empresa y un Comité de Personal se estudiará la posibilidad de obtener la afiliación a economato de empresa en las localidades que sea posible.

### **Artículo 44. Bajas por Enfermedad**

La empresa abonará en los casos de baja por enfermedad el subsidio por I.T. en cuantía del cien por cien del salario de tablas los cuatro primeros días por una sola vez al año.

Independientemente de los cuatro primeros medios días al año, en caso de enfermedad, según lo establecido en la Legislación Vigente.

### **Artículo 45. Complementos por Enfermedad o Accidente**

En los supuestos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa garantizará a los trabajadores, con una antigüedad en la empresa de 3 o más años, el 100% del salario de convenio, concretamente los conceptos salariales reflejados en el anexo I, Plus Tóxico, Penoso y Peligroso, Antigüedad y Plus Transporte en su caso, a partir del día 12.º de baja, siempre que el trabajador/a permanezca de alta en la empresa.

Si por cualquier causa, se modificara la actual regulación de la Incapacidad, en ningún supuesto, la Empresa estará obligada al pago de cantidad superior a la que pagaría con la actual normativa.

### **Artículo 46. Comisión Mixta de Vigilancia de este Convenio**

Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el convenio, se constituirá



una comisión mixta, integrada por siete Representantes del Comité y siete de la Dirección.

Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional, que corresponde a la Empresa, y sí únicamente para propugnar la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observancia de lo pactado.

#### **Artículo 47. Derecho Supletorio**

En todo lo no previsto en este convenio, regirá la Legislación Laboral Vigente.

#### **Artículo 48. Resolución de Conflictos**

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente el sometimiento de Conciliación y Mediación del Servicio Inter Confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural, que pudieran producirse así como de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias del SIMA, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos establecidos en los Artículo 63 y 154 del TRPL.

En aquellos casos, que persistan discrepancias una vez tratados en la Comisión mixta del Convenio y que afecten exclusivamente a centros de trabajos concretos radicados en una determinada Comunidad Autónoma, el organismo correspondiente para la resolución de conflictos, será el organismo extrajudicial de solución de conflictos laborales de dicha Comunidad Autónoma.

#### **Artículo 49. Plan de Igualdad**

Se incorpora como anexo n.º V al Convenio colectivo XXI de la empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.», el Plan de Igualdad, Protocolo de Acoso Sexual y Laboral y Código de actuación, acordado entre Representación Legal de los Trabajadores y la Empresa.

### **CONDICIONES OBRA «MANTENIMIENTO Y MONTAJES INDUSTRIALES, S.A.»**

#### **ANEXO I**

Grupo profesional	Categoría	2012 Salario base mes (12) - Euros	2013 Salario base mes (12) - Euros
Grupo 5	Oficial 1.ª	1.159,22	1.167,91
Grupo 5	Oficial 2.ª	1.078,30	1.086,39
Grupo 6	Oficial 3.ª	980,28	987,63



Grupo 6	Especialista.	972,32	979,61
Grupo 7	Peón	956,36	963,53
Plus transporte		74,40	74,96

## Gratificaciones extraordinarias (grat. junio y Navidad)

Grupo profesional	Categoría	2012 Importe - euros	2013 Importe - euros
Grupo 5	Oficial 1. <sup>a</sup>	1.159,22	1.167,91
Grupo 5	Oficial 2. <sup>a</sup>	1.078,30	1.086,39
Grupo 6	Oficial 3. <sup>a</sup>	980,28	987,63
Grupo 6	Especialista	972,32	979,61
Grupo 7	Peón	956,36	963,53

Nota: Estos valores se incrementarán con el importe de antigüedad según le corresponda a cada persona.

**ANEXO II****Tablas de salarios anuales por todos los conceptos 2013**

Grupo	Categorías	2012 Importe - euros	2013 Importe - euros
1	Ingeniero y licenciado	25.029,82	25.217,54
2	Peritos, técnico facul. Minas y T.N.T	24.843,36	25.029,69
3	Jefes 1. <sup>a</sup> administrativos	20.379,38	20.532,23
3	Jefes de taller	24.766,16	24.951,91
3	Jefes organiz. 1. <sup>a</sup> delineante y dibujante proyectista	19.036,87	19.179,65
3	Jefe laboratorio	16.701,65	16.826,91
3	Jefe 2. <sup>a</sup> administrativo y organización	18.559,30	18.698,49
3	Jefe de sección laboratorio	15.567,99	15.684,75
4	Delineante técnico organización 1. <sup>a</sup>	17.027,30	17.155,00
2	Practicante y A.T.S	16.032,62	16.152,86
3	Maestro taller contra maestre	24.383,24	24.566,11
5	Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo	16.904,68	17.031,47
5	Delineante técnico organización y administrativo 2. <sup>a</sup>	15.511,94	15.628,28
6	Telefonista	13.847,66	13.951,52



6	Auxiliar administrativo y laborat. Calcador	13.847,66	13.951,52
6	Reproductor planos	13.847,66	13.951,52

Grupo	Categorías	2012 Importe - euros	2013 Importe - euros
7	Aspirante	9.328,97	9.398,94
4	Encargado	22.199,15	22.365,64
5	Chofer camión	17.560,14	17.691,84
6	Chofer turismo, almacenero y conserje	17.491,43	17.622,62
6	Listero	15.625,70	15.742,89
7	Portero, ordenanza y vigilante	15.496,87	15.613,10
5	Oficial 1.ª jefe equipo	20.764,63	20.920,36
7	Pinche y aprendiz	9.170,84	9.239,62

**ANEXO III****Tabla horas extraordinarias año 2012 y 2013**

Grupos profesionales	Categorías	Año 2012		Año 2013	
		Primeras - Euros	Segundas - Euros	Primeras - Euros	Segundas - Euros
Grupo 3	Contramaestre	16,09	18,39	16,21	18,53
Grupo 4	Encargado	15,58	17,54	15,70	17,67
Grupo 4	Capataz	15,58	17,54	15,70	17,67
Grupo 5	Jefe de equipo	14,56	16,06	14,67	16,18
Grupo 5	Oficial 1.ª	14,18	15,83	14,29	15,95
Grupo 5	Oficial 2.ª	13,52	14,27	13,62	14,38
Grupo 6	Oficial 3.ª	13,04	13,27	13,14	13,37
Grupo 6	Especialista	13,04	13,27	13,14	13,37
Grupo 7	Peón	12,43	12,90	12,52	13,00

Personal administrativo y técnico, de oficinas y obras



Grupos profesionales	Categorías	Año 2012		Año 2013	
		Primeras - Euros	Segundas - Euros	Primeras - Euros	Segundas - Euros
Grupo 7	Aspirante admtvo	8,59	9,22	8,65	9,29
Grupo 6	Aux. Admtvo. Resp. Planos y calquista	11,73	12,44	11,82	12,53
Grupo 5	Oficial admtvo. 2.ª y delineante 2.ª	13,36	13,64	13,46	13,74
Grupo 5	Oficial admtvo. 1.ª y delineante 1.ª	13,93	14,21	14,03	14,32
Grupo 3	Delineante y dibujante proyectista	15,62	15,88	15,74	16,00

**ANEXO IV****Valores Económicos de los capítulos IV y V del XXI Convenio colectivo  
Mantenimiento y Montajes Industriales, S. A.**

	Año 2012	Año 2013
23. Valores económicos de los retenes:		
Día laborable	12,94 €	13,04 €
Día festivo	52,01 €	52,40 €
Por sábado y domingo	116,78 €	117,66 €
Retén semanal (7 días)	153,12 €	154,27 €
24. Valores económicos de los cubretrnos		
Día laborable	12,94 €	13,04 €
Día festivo	52,01 €	52,40 €
Por sábado y domingo	116,78 €	117,66 €
Cubretrno semanal (7 días)	148,21 €	149,32 €
25. Plus de turnos	1,16 €	1,17 €
26. Plus de nocturnidad	1,16 €	1,17 €
27. Dietas:		
Importe diario dieta completa	32,82 €	33,07 €
Suplemento 30 primeros días dieta completa	10,94 €	11,02 €
Importe media dieta	10,61 €	10,69 €
28. Desplazamientos	0,29 €/km	0,32 €/km
29. Plus transporte	74,40 €/mes	74,96 €/mes
30. Tóxicos, penosos y peligrosos	97,44 €/mes	98,17 €/mes
32. Ayudas especiales		
33% al 65%	623,75 €	650,00 €
> 65%	935,63 €	1.000,00 €
33. Ayudas de escolaridad	223,54 €	225,22 €
34. Nupcialidad	164,07 €	165,30 €
35. Natalidad	164,07 €	165,30 €



36. Antigüedad	38,57 €	38,86 €
----------------	---------	---------

## ANEXO V

Plan de Igualdad artículo 49 del XXI Convenio colectivo de la empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, S.A.»

### Introducción

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

En este sentido la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene como objeto:

«Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.»

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, tanto la Representación de los trabajadores como la Representación empresarial declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la empresa y específicamente en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

Por consiguiente, con la elaboración del presente plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en uno de los principios de nuestra Política de Responsabilidad Social como es el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

### 1. Objetivos del plan.

Es objetivo del presente Plan de Igualdad establecer un conjunto ordenado de



medidas que permitan lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier situación de discriminación por razón de sexo.

Para ello, se establecen una serie de medidas y acciones acordadas entre las partes, estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos básicos, tales como:

- Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún teniendo un origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en la Empresa.
- Promover la formación a cargo de la Empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que existan entre mujeres y hombres.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Reforzar la responsabilidad social de la Empresa, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y empleadas, así como a fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Excluir cualquier medida que pudiese perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

La Empresa podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

Igualmente, se podrán establecer acciones distintas a las aquí pactadas en aquellos centros de trabajo en los que pudiese resultar necesario.

En ambos casos, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Seguimiento para su negociación.

Se adjunta al presente Plan de igualdad Diagnóstico de Situación que ha permitido conocer la realidad de la Plantilla, detectar las necesidades y definir objetivos y propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

## 2. Áreas de actuación.



Se incorporan, en el presente apartado, las acciones que se pretenden adoptar de cara a reforzar la posición de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades hombre-mujer.

A) Acciones a adoptar en materia de selección y contratación de personal.

Selección:

Objetivo: Garantizar procesos de selección, transparentes y objetivos que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

En consecuencia, eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección, ampliando las fuentes de reclutamiento, para fomentar la contratación de hombres y mujeres en las áreas donde se encuentren subrepresentados.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo se proponen las siguientes acciones:

- La Empresa velará para que las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto. En consecuencia:

Los anuncios harán referencia a ambos sexos o (se utilizará el masculino plural, indicando al final del mismo los términos «Interesados / as dirigirse a...», lo mismo ocurrirá cuando el término empleado sea neutro.

Con carácter semestral, se realizará un muestreo representativo con la finalidad de comprobar el lenguaje y contenido de los anuncios sobre ofertas de empleo.

- Promover una presencia equilibrada hombre - mujer en los equipos de reclutamiento y selección.

- Mantener criterios objetivos y profesionales como forma de evaluar a posibles candidatos/as.

- Eliminar de los Procesos de Selección preguntas sobre cuestiones personales tales como estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos/as, etc.

- Eliminar cualquier comentario sexista, xenófobo, sobre el aspecto físico o cualquier otro atentatorio contra la dignidad del candidato/a.

- Mantener como criterios de valoración del candidato/a, los requisitos profesionales exigibles para cada puesto, con independencia de que su actividad laboral se haya reducido en algún momento de su vida para atender responsabilidades familiares o de cualquier otra índole.





- Transmitir el principio de igualdad de trato y de oportunidades que impera en la Empresa a todos nuestros proveedores externos de reclutamiento y selección, para su conocimiento y aplicación respecto a los procesos de selección encargados por esta Empresa.
- Intentar garantizar un número determinado de candidatos/as del sexo subrepresentado en los puestos en los que sea posible.

#### Contratación:

Objetivo: suprimir cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad, garantizando que el sexo del candidato/a no influirá a la hora de decidir a quién contratar, asumiendo el objetivo de incrementar el sexo menos representado.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo y a raíz del resultado del diagnóstico, se propone el desarrollo de las siguientes acciones:

- Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.
- Establecer medidas que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia).
- Mantener una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y ofrezca igualdad de oportunidades reales.
- Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas para que contengan, únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
- Con el objetivo de reforzar estos compromisos, se mantendrán, respecto a las ofertas de empleo, canales de difusión que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, especialmente respecto a los puestos más cualificados y a la contratación indefinida, manteniéndose el empleo de imágenes no estereotipadas y un lenguaje no sexista.
- Reforzar los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento, haciendo hincapié en que se está abierto al colectivo femenino, actualmente menos representado.
- Ampliar las fuentes de reclutamiento y los canales de comunicación.





- En caso de igualdad de condiciones tendrá preferencia el sexo subrepresentado.

#### B) Acciones a adoptar en materia de salario.

Objetivo: Garantizar que el salario de los trabajadores/as se determine en función de la categoría asignada y la responsabilidad así como de las aptitudes/habilidades/logros profesionales de cada trabajador/a en particular, justificándose las diferencias que puedan existir de forma objetiva.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo y a raíz del resultado del diagnóstico, se propone la puesta en marcha de las siguientes acciones:

- Garantizar que la retribución se establece con independencia del género de la persona, y estará basada en función de los puestos de trabajo, categoría asignada y en las aptitudes/habilidades/logros obtenidos por cada empleado/a, con independencia de las personas que ocupan los puestos.
- Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales entre sexos, por grupos y antigüedad, con el objetivo de que no se produzcan estas diferencias.

#### C) Acciones a adoptar en materia de formación.

Objetivo: Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización, posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo y a raíz del resultado del diagnóstico se propone la ejecución de las siguientes acciones:

- Asegurar que todos los empleados/as de la Empresa puedan participar, con independencia de que su contrato esté suspendido, o reducida su jornada laboral, por cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de cursos de formación. A tal fin, se adquiere el firme compromiso de asegurar que tales personas tengan conocimiento de que pueden acceder a los mismos.
- Potenciar acciones formativas con horario flexible.
- Mantener el puesto a desempeñar y el grado de responsabilidad como los criterios más relevantes a la hora de decidir qué empleados/as deben recibir los diferentes cursos de formación.
- Formar a todos los trabajadores/as, y muy especialmente al personal directivo y a los mandos mediante campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad, explicando todos los derechos y oportunidades que ofrece el marco legal actual e insistiendo en que los mismos pueden ser utilizados indistintamente por hombres y mujeres.



Este compromiso se traduce en:

Realizar una campaña de comunicación interna sobre el plan de igualdad, así como sobre los conceptos de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Extender la práctica del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos, como internos.

D) Acciones a adoptar en materia de jornada y tiempo de trabajo.

Objetivo: Que todos los empleados/as de nuestra Empresa puedan compatibilizar su vida personal y familiar dentro de un marco de competitividad Empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios prestados.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo y a raíz del resultado del diagnóstico, se proponen las siguientes acciones:

- Garantizar que el permiso de paternidad sea disfrutado por el progenitor que corresponda, a través del ejercicio de los derechos legalmente establecidos.
- Mantener los beneficios establecidos en materia de jornada y horario reconocidos a nivel convencional o contractual.

E) Acciones a adoptar en materia de promoción profesional.

Objetivo: Garantizar que hombres y mujeres puedan promocionar en la Empresa en situación de igualdad de tal modo que, el criterio de capacitación profesional, sea el único que determine la adjudicación del puesto a cubrir.

En este sentido, se persigue garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción de ascensos, eliminando cualquier barrera que pudiera dificultar la promoción profesional de la mujer en la Empresa y potenciando la presencia femenina en puestos de responsabilidad.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo y a raíz del resultado del diagnóstico se proponen las siguientes acciones:

- Mantener criterios objetivos, básicamente capacidad profesional y preparación técnica, en los procesos de promoción.
- Garantizar que la promoción de hombres y mujeres esté basada en su formación y méritos; titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional.
- Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres, dirigida a las personas responsables de proponer candidatos/as y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que





se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

- Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades.

- Garantizar que los trabajadores/as que hayan estado en situación de excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares puedan participar en promociones y ascensos.

F) Acciones a adoptar en materia de ayudas, bonificaciones y política social.

Objetivo: Establecer medidas prácticas que permitan, a hombres y mujeres, compatibilizar su vida personal y profesional.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se proponen las siguientes acciones:

- Mantener el compromiso de que las medidas en materia de conciliación pueden disfrutarse sin perjuicio profesional o personal para el trabajador/a.

- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan menoscabo en las relaciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras. En este sentido, las licencias y permisos relativos a la protección de maternidad y paternidad no podrán implicar ningún tipo de discriminación.

- La Empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.

G) Acciones a adoptar en materia de salud y prevención de riesgos laborales.

Objetivo: Garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad de todos los trabajadores y trabajadoras.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se proponen las siguientes acciones:

- Publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas y poner las medidas pertinentes para proteger su salud.

H) Acciones a adoptar en materia de violencia del género.

Objetivo: Garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se relacionan y publicitan los derechos laborales de las trabajadoras que padecen violencia de género otorgados por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de



protección integral contra violencia de género, se proponen las siguientes acciones:

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta los 18 meses, sin pérdida de derechos contractuales.
- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centro de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
- Posibilidad de reducir la jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación.
- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.
- Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral.

### 3. Comisión de igualdad:

A la firma del presente Plan de Igualdad se creará una Comisión de Igualdad que se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y al menos una vez al año. Esta Comisión estará constituida por tres miembros nombrados por la Empresa y otros tres miembros nombrados por los representantes de los trabajadores.

El responsable de Igualdad de la Empresa, o persona en la que el delegue, coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad, se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

4. Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

#### 4.1 Declaración de principios.



La Empresa considera lo siguiente:

- Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.
- Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
- Que toda la plantilla debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
- La Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores, conscientes de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todo el personal, no sólo en los directamente afectados, se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad, confidencialidad de las personas afectadas, y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario.
- Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.

#### 4.2 Cuestiones Generales.

- a) Deber de sigilo: Toda persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento.
- b) Protección del derecho a la intimidad: Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que hayan intervenido en cualquiera de las fases de este procedimiento.
- c) Prohibición de trato adverso: La presentación por parte del trabajador/a de queja, reclamación o denuncia de aquellos hechos que, a su juicio, constituyan una situación de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, no podrá acarrear trato adverso.
- d) Divulgación del Protocolo contra el Acoso: La Dirección de la Empresa se compromete a que todos los trabajadores/as conozcan la existencia del presente Protocolo y Código de Actuación. A tal efecto, su entrada en vigor se anunciará por correo electrónico, quedando, asimismo, disponible en la Intranet de la Empresa.



Igualmente, se remitirá un comunicado a los responsables de cada departamento recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos indeseados que puedan ser constitutivos de acoso laboral o sexual. En cualquier caso, es responsabilidad de cada persona, con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

Se adoptarán medidas especiales de divulgación respecto a los trabajadores/as que estén trabajando en las obras.

La Dirección de Personal promoverá la utilización del procedimiento de actuación entre los trabajadores/as.

#### 4.3 Definiciones.

a) Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y mucho más cuando el trabajador/a afectado/a ha manifestado el cese de tal comportamiento, y podrán ser:

De carácter ambiental: aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante. Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

De intercambio: Chantaje sexual, proposiciones o conductas producidas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo. Conductas que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa del trabajo que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, etc...

b) Acoso por razón de Sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Estaríamos en situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose, de este modo, una actitud discriminatoria que viola el ordenamiento jurídico.

c) Acoso Moral: Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente, y que



persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Existen tres tipos de acoso moral:

- Descendente (cargo superior hacia inferior).
- Horizontal (mismo nivel jerárquico).
- Ascendente (cargo inferior hacia superior).

#### 4.4 Procedimiento de actuación.

a) Denuncia: Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento a la persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos de su área de actividad. Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

b) Actuaciones preliminares y mediación:

1. Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

2. Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente (en



adelante, equipo instructor).

3. El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el Plazo máximo de 5 días laborales siguientes a su recepción.

En este primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso se incorporará en este primer contacto para analizar los hechos.

En supuestos de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer los hechos ante una persona de su mismo sexo.

Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

- Recabará por escrito el consentimiento expreso de la persona afecta para tener acceso a cuanta información sea precisa.
- Dicha información se tratará con carácter reservado y serán confidenciales.
- Se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Interviniendo de manera confidencial, sencilla y discreta.

En caso de que se produzca dicha mediación, el equipo instructor tendrá una entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El equipo decidirá si es conveniente o no celebrar una reunión conjunta.

Este redactará un breve acta con las conclusiones alcanzadas:

- Acuerdo: fin del proceso y adopción de las medidas oportunas.
- No acuerdo: se iniciará el procedimiento formal.

Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborales. Pudiendo ampliarse este, por el equipo instructor, en casos excepcionales.

c) Intervención Formal:

4. Inicio:



- La intervención formal se iniciará cuando a través de la mediación no se haya llegado a ningún acuerdo entre las partes.

#### 5. Actuaciones:

- El equipo instructor valorará nuevamente la necesidad de tomar medidas cautelares.

- Determinará las personas que van a ser entrevistadas.

- Durante las entrevistas:

Recabará por escrito el consentimiento expreso de las personas entrevistadas para tener acceso a cuanta información sea precisa.

Dicha información se tratará con carácter reservado y serán confidenciales.

Se ofrecerá a los entrevistados la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.

- Se redactarán actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren garantizando total confidencialidad. Deberán estar firmadas por los intervinientes y estas quedarán en poder del equipo instructor.

- Determinarán las pruebas que se deban practicar.

El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas.

Este proceso tendrá una duración máxima de 15 días laborales. Pudiendo ampliarse este, por el equipo instructor, en casos excepcionales.

#### 6. Resolución:

Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 5 días laborales, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección de Relaciones Laborales y a la Dirección del Departamento de RRHH, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

Recursos Humanos propondrá a la Dirección de la entidad las actuaciones que procedan e informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe, así como de la propuesta de solución. De las conclusiones se dará traslado a la representación legal de los trabajadores cuando ésta haya conocido del proceso.

La empresa adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:



- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Archivo del caso.

#### 4.5 Procedimiento disciplinario.

La Empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves, frente al trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Asimismo, en caso de demostrarse que una queja, por parte de un empleado/a que manifiesta ser acosado/a, es maliciosa y falsa, podrá imponerse, al empleado/a que la hubiere realizado, la sanción que se considere adecuada de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio colectivo de aplicación.

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.

