

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9123 *Resolución de 12 de agosto de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica del Convenio colectivo de Control y Montajes Industriales CYMI, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Control y Montajes Industriales CYMI, SA (código de convenio núm. 90001392011981) que fue suscrito con fecha 26 de junio de 2014 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por la sección sindical UGT, 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, 12 de agosto de 2014.–El Director General de Empleo, P.S. (Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

XIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONTROL Y MONTAJES INDUSTRIALES CYMI, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito –duración– absorción y compensación

1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio colectivo afectará a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolla la actividad de la Empresa Control y Montajes Industriales CYMI, S.A.

2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta Empresa, sin distinción de sexo ni raza.

Quedan exceptuados del ámbito personal de este Convenio, el personal Directivo, Delegados y los equivalentes a todos estos por razón de sus funciones. Cualquier otro trabajador perteneciente a la plantilla fija de la Empresa podrá excluirse del ámbito del convenio, siempre que manifieste su deseo por escrito.

3. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se circunscribe a todo el que corresponda a la actividad propia de la Empresa Control y Montajes Industriales CYMI, S.A., realizada en todos sus centros y dependencias instalados en el territorio Nacional.

Dicha actividad abarca la realización de instalaciones y montajes eléctricos del sector metal y en áreas que van desde líneas de ferrocarriles a instalaciones aeroportuarias y de seguridad, así como la fabricación y montaje de aparatos de control e instrumentos eléctricos y de medición.

4. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2014 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2014.

5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el convenio antes del último mes en que finalice su vigencia. La comunicación de la denuncia la efectuara la parte denunciante a la otra parte con comunicación y registro a la autoridad laboral.

Para el caso de que sea denunciado el presente Convenio, se mantendrá una primera reunión de las partes durante la primera quincena del mes de enero del 2015.

El convenio se considerara prorrogado automáticamente de año en año en caso de no producirse denuncia expresa por ninguna de las partes firmantes.

Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, constituyéndose en dicho acto la Comisión Negociadora, en la que la parte denunciante del Convenio acompañaran una plataforma razonada sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar con sus propuestas de negociación.

Las partes negociarán de buena fe, y procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de alcanzar un acuerdo.

Mientras se mantenga la negociación, y en tanto no se acuerde un nuevo texto, el convenio permanecerá en ultra actividad, salvo acuerdo entre las partes.

6. *Absorción y compensación.*

Todas aquellas mejoras que se establezcan en el presente Convenio, son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan estas de Ordenanza, Convenio, disposición de superior rango o se establezca 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

7. *Modificación de condiciones.*

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio colectivo.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

8. Normas generales.

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, manteniendo la Empresa una política de información y cooperación con los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y la eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la máxima eficacia y, con su actitud positiva deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas permitan obtener un adecuado nivel de productividad en la Empresa.

9. Plantilla de personal.

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual, podrá realizarse en los casos previstos en la legislación vigente, teniendo en cuenta las necesidades de cada centro de trabajo, con comunicación a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, informando y entregándoles la documentación que estipula la legislación vigente.

En los supuestos de trabajos a turnos o turnos rotativos regulares, el régimen de rotación, así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismo, se regirá de mutuo acuerdo y, en caso de desacuerdo se estará a lo que se determine la Jurisdicción Social. La Empresa, de acuerdo con la legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

10. Categorías y puestos del personal.

Los grupos profesionales existentes en la Empresa, son los siguientes:

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. 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 superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Titulación Universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes.

Comprende las siguientes categorías:

- Ingeniero/a.
- Licenciado/a.
- Arquitecto.
- Titulado superior.
- Graduado.
- Ingeniero/a Técnico/a.

Perito/a.
Técnico/a medio.
Diplomado.

Grupo Profesional 2.

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, así como conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende las siguientes categorías:

Técnico no titulado.
Técnico.
Jefe de 1ª administrativo.
Delineante Proyectista.

Grupo Profesional 3.

Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos, de tipo administrativo y de gestión, 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. También aquellos trabajadores/as que ejecutan dicho tipo de tareas 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: 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; Técnico Auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión; Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente y escolares sin titulación o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende las siguientes categorías:

Jefe de Ejecución.
Encargado.
Delineante 1.ª
Técnico 1.ª Organización.
Oficial 1.ª Administrativo.
Analista de laboratorio.

Grupo Profesional 4.

Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos, de tipo administrativo y de gestión, 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. También aquellos trabajadores/as que ejecutan dicho tipo de tareas 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 experiencia escasa y con necesidad de un período largo de adaptación.

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; Técnico Auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión; Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente y escolares sin titulación o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende las siguientes categorías:

- Jefe de 2.^a administrativo.
- Delineante 2.^a
- Oficial 2.^a Administrativo.
- Técnico 2.^a organización.
- Auxiliar Administrativo.
- Reproductor/a de Planos.
- Telefonista.

Grupo Profesional 5.

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. También aquellos trabajadores/as que ejecutan dicho tipo de tareas 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. Asimismo trabajadores que ejecuten tareas 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: Técnicos Especialistas (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende las siguientes categorías:

- Capataz.
- Oficial 1.^a Responsable.
- Oficial 1.^a jefe Equipo.
- Oficial 1.^a de oficio.
- Oficial 2.^a de oficio.
- Oficial 3.^a de oficio.
- Almacenero.
- Conductor.

Grupo Profesional 6.

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: La de los niveles básicos obligatorios Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificados de Escolaridad o equivalente.

Comprende las siguientes categorías:

- Especialista.
- Ayudante.
- Peón.
- Chofer.
- Ordenanza.
- Limpiador/a.

La Empresa, como responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer la creación de los grupos y dentro de estos, de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización, informando por escrito a los representantes del personal del centro afectado.

El personal será clasificado por la Empresa según sus necesidades y, en atención a las funciones que desarrolle el trabajador habitualmente y, no por las que éste pudiera considerarse capacitado para realizar.

11. *Período de prueba.*

La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, de acuerdo con la categoría del puesto a cubrir, incluyendo las pertinentes demostraciones de conocimientos teóricos y prácticos. Una vez superadas las pruebas de ingreso, se procederá a la formalización del contrato del trabajador, iniciándose el período de prueba propiamente dicho, que será:

- Peones y Especialistas: 2 meses.
- Profesionales de oficio: 2 meses.
- Subalternos: 2 meses.
- Administrativos: 2 meses.
- Técnicos no titulados: 3 meses.
- Técnicos titulados: 6 meses.

Para los contratos de trabajo de duración determinada de duración inferior a 6 meses, el periodo de prueba será de 3 meses.

12. *Ascensos y promociones.*

Para el ascenso de categorías profesionales se estudiará en cada centro de trabajo fijo y permanente un sistema de promoción de concurso-oposición reglamentado de la siguiente manera:

Para acceder a un puesto de trabajo susceptible de ser cubierto a través de ascenso o promoción, la Empresa formalizará una convocatoria publicada en los tablones de anuncios, que recogerá los datos relativos al puesto a cubrir: departamento, categoría, salario, tareas a realizar, requisitos necesarios, etc.; asimismo recogerá dónde se han de entregar las solicitudes y en que plazo, que será como mínimo de una semana.

Podrán participar todos los/las trabajadores/as que cumplan los requisitos solicitados por la Empresa y que en cada caso sean determinados.

La oportunidad de acceso a la plaza se atenderá a los principios de igualdad y capacidad sin distinción de raza ni sexo.

El/la aspirante deberá justificar con fotocopia del título o certificación acreditativa de su capacidad para el puesto, si este así lo requiere.

La normativa a aplicar en el proceso a seguir en lo relativo a la selección es competencia de la Empresa, no obstante, para garantizar la transparencia del mismo, participará un miembro del Comité de Empresa para que conozca y constate la legitimidad del mismo.

13. *Sistemas y métodos de trabajo.*

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo de la Empresa, podrá establecerlo ésta 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, comunicándolo a los trabajadores y al comité de empresa o delegados de personal del centro afectado, si los hubiese, sin que el no establecerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

En los Centros que quieran implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización de trabajo, se establecerá una Comisión Paritaria de centro de trabajo, si no la hubiere, que estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de 6. La mitad de los componentes, procederán de los representantes legales de los trabajadores, ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección de la Empresa, a quien representarán.

En todo caso las discrepancias que puedan surgir entre las partes sobre medición y valoración de rendimiento o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por la Empresa y representantes del grupo de trabajadores afectados, y si persistiese el desacuerdo, se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

14. *Jornada y horario.*

La jornada anual para la vigencia del presente convenio se establece en 1.758 horas. La jornada se distribuirá básicamente en 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiendo cumplirse los cuadros Horarios de los distintos centros de trabajo.

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

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.

El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

15. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes convienen en poner todas las medidas a su alcance para conseguir reducir al máximo el número de horas extraordinarias.

Horas extras por fuerza mayor., se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Las horas extraordinarias serán abonadas según la tarifa adjunta, respetándose las condiciones más beneficiosas. Cuando las mismas se realicen en domingo o en fiestas oficiales, se abonará un suplemento del 15 % sobre la tarifa de la hora extraordinaria.

16. *Fiestas.*

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

CAPÍTULO IV

Régimen económico

17. *Política general.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influidos e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia y calidad de su trabajo, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo.

18. *Remuneraciones.*

1. Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la Empresa efectuará los siguientes aumentos:

1.1 Personal de Oficinas.—Durante la vigencia del presente Convenio, los salarios de los trabajadores serán los establecidos en las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente convenio colectivo.

1.2 Personal de taller de Barcelona.—Durante la vigencia del presente Convenio, los salarios de los trabajadores serán los establecidos en las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente convenio colectivo.

1.3 Personal de Obras.—Durante la vigencia del presente Convenio, los salarios de los trabajadores serán los establecidos en las tablas salariales que figuran en el anexo I del presente convenio colectivo.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, los importes de horas extraordinarias serán los establecidos en el Anexo II del presente convenio colectivo.

3. Para todo el personal de la empresa, las cantidades abonadas o conceptos aumentados con anterioridad a la fecha de la firma de este Convenio, que hayan sido pactadas individualmente o por grupos, cualquiera que sea el centro de trabajo, como absorbibles o a cuenta del Convenio, serán absorbidas y compensadas en su totalidad. Igualmente permanecerán fijas las cantidades pactadas para un plazo determinado.

4. Los demás conceptos salariales (plus de asistencia plus de responsabilidad, plus voluntario) se mantendrán durante la vigencia del presente Convenio en los valores vigentes para el año 2013. Los conceptos de media dieta y suplidos se mantendrán durante la vigencia del presente Convenio en los valores vigentes para el año 2013.

5. En Ceuta, Melilla y provincias insulares, se abonará un plus de residencia para el personal desplazado de 4,30 euros por día natural durante la vigencia del presente Convenio.

6. El concepto kilometraje le corresponderá percibirlo al personal que utilice su vehículo particular al servicio de la empresa y previa autorización de ésta.

7. El plus transporte se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio en los valores vigentes en el año 2013.

8. El trabajador con carné de conducir tipo C o D, que conduzca un camión siguiendo las instrucciones de la empresa, sin ser este su trabajo ordinario, percibirá un plus conducción. En virtud de este plus, se abonará al trabajador durante la vigencia del presente Convenio 27,61 euros mensuales, o parte proporcional, por cada mes que ejerza funciones de conductor, más 2,20 euros por cada día que conduzca el camión.

9. Aquellos trabajadores que, por las especiales características de la obra, deban estar disponibles en todo momento (24 horas) podrán percibir durante la vigencia del presente Convenio un plus retén, por importe de 119,71 euros mensuales o la parte proporcional en función del tiempo que estén en situación de total disponibilidad.

19. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se abonarán igual que en el ejercicio anterior.

Dichas gratificaciones se abonarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado, siendo su devengo semestral.

El personal de obra contratado con posterioridad al 1 de enero de 2002 percibirá las pagas extras prorrateadas en doce mensualidades, tal y como se estableció en el VII Convenio colectivo.

Durante la vigencia del presente Convenio los importes de las gratificaciones extraordinarias serán los establecidos en el anexo III del presente Convenio colectivo.

20. *Beneficios.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la paga beneficios quedará en 208,71 euros/año.

Todos los trabajadores que no lleven un año en la empresa percibirán la parte proporcional de esta paga.

Con el fin establecido en el artículo 18 todo el personal de nuevo ingreso de obra seguirá teniendo integrada la parte proporcional de la paga de beneficios en cada una de las doce pagas, tal y como se estableció en el Convenio colectivo anterior.

21. *Plus Tóxico, Penoso y Peligroso.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa abonará en concepto de plus tóxico, penoso y peligroso, las cantidades horarias siguientes:

Jefe de Equipo: 0,57 €/hora.

Oficial 1ª Responsable: 0,57 €/hora.

Oficial de 1.ª: 0.57 €/hora.

Oficial de 2.ª: 0.57 €/hora.

Oficial de 3.ª: 0.57 €/hora.

Peón y Especialista: 0.57 €/hora.

Se respetarán en todo caso, las percepciones más beneficiosas ya existentes.

CAPÍTULO V

Previsión y asistencia social

22. *Seguros de vida y accidentes.*

Con independencia del seguro obligatorio de accidente, 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 la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a Control y Montajes Industriales CYMI, S.A.

Las garantías son las que enumeramos a continuación y deberán ser interpretadas según las condiciones generales y particulares de la póliza:

Muerte por accidente laboral y extralaboral o enfermedad profesional: 30.000 euros.

Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional: 30.000 euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual por accidente laboral o enfermedad profesional: 30.000 euros.

Incapacidad permanente parcial por accidente laboral o enfermedad profesional (según baremo de la póliza): 15.000 euros.

Muerte por cualquier causa: 4.500 euros.

Incapacidad permanente absoluta por cualquier causa: 4.500 euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 4.500 euros.

Control y Montajes Industriales CYMI, S.A., se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

23. *Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.*

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda para el año 2014 de 600 euros anuales, con una discapacidad del 33 % al 65 % y de 900 euros si es superior al 65 % estudiando cada caso individualmente e intentando, en la medida de lo posible, colaborar de una forma activa e incluso mejorar dicha cuantía.

24. *Complemento de discapacidad.*

Se establece durante toda la vigencia del convenio, un complemento de discapacidad, para todos aquellos trabajadores que, teniendo un porcentaje de discapacidad reconocido oficialmente, lo aporten, bien en el momento de su contratación o bien en el momento en que se le conceda.

Del 12 % discapacidad al 32 %: 21 euros mensuales.

A partir del 33 % de discapacidad: 30 euros mensuales.

Para ello tendrán que presentar y aportar certificado oficial de minusvalía emitido por el organismo competente en cada Comunidad Autónoma. Este complemento se abonará en la nómina del mes en que entregue el correspondiente certificado.

El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad: Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo porcentaje reconocido.

25. *Ayudas de guardería y escolaridad.*

Se concede en concepto de ayuda escolar las cantidades anuales detalladas a continuación, para cada hijo desde los 3 años hasta los 17 años.

El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad, lo será en el año natural en que el hijo cumpla los 3 y 17 años respectivamente.

Se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de 18 años, previa justificación de estar matriculado para un curso escolar completo en un centro oficial.

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 y proporcionalmente al tiempo trabajado.

Se abonará el mismo importe de la ayuda escolar para aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a un año por cada hijo inscrito habitualmente en un servicio de guardería, previa acreditación de este hecho.

Cantidades:

– Por cada hijo: 198,17 euros durante la vigencia del presente Convenio.

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 en el mes de septiembre, justifiquen estudios oficiales en un centro oficial o cooficial en el Estado español. La cantidad anual se abonará en el mes de septiembre, previo justificante de matrícula y asistencia.

Durante la vigencia del presente Convenio será de 198,17 euros.

26. *Nupcialidad.*

Se establece premio de nupcialidad de 145,12 euros durante la vigencia del presente Convenio, previa presentación del Libro de Familia.

27. *Plus de Turnos.*

Importe hora normal trabajada: 1,06 euros.

28. *Plus Nocturnidad.*

Importe hora normal trabajada: 1,20 euros.

29. *Natalidad.*

Se establece un premio de natalidad de 72,60 euros por hijo, previa presentación del Libro de Familia.

30. *Antigüedad.*

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose durante la vigencia del presente Convenio:

Un cuatrienio, la cantidad mensual de 38,74 euros.

Dos cuatrienios, la cantidad mensual de 77,48 euros.

Tres cuatrienios, la cantidad mensual de 116,22 euros.

Cuatro cuatrienios, la cantidad mensual de 154,96 euros.

Cinco cuatrienios, la cantidad mensual de 193,70 euros.

Seis cuatrienios, la cantidad mensual de 232,44 euros.

Se abonará a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

31. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio disfrutarán un total de 22 días laborables en los supuestos de jornadas de lunes a viernes.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, el personal con cinco años de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a dos días más de vacaciones.

De mutuo acuerdo, individualmente y, en función de las necesidades de cada centro, podrán fraccionarse.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas ya existentes.

En el caso de que al inicio de las vacaciones el trabajador estuviera desplazado fuera de su centro de trabajo, se le abonarán el gasto de ida y vuelta a su delegación previa justificación de haber realizado el mismo.

32. *Recuperación de fiestas.*

La recuperación de festivos, añadidos a los oficiales (fiestas tradicionales-locales), se efectuará según las necesidades de cada obra de acuerdo entre la Empresa y los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

33. *Fiestas pagadas.*

Todas las fiestas oficiales serán abonadas a razón del salario convenio. El personal que tenga que trabajar los días 25 de diciembre o 1 de enero, o las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre, percibirán las horas trabajadas, más un incremento en concepto de plus del 50 %. De igual forma, se abonarán los días Jueves Santo y Viernes Santo, si tuvieran la consideración de festivos, y las fiestas locales pagadas en donde se preste el servicio en aquel momento.

34. *Revisiones médicas.*

La Empresa efectuará las gestiones oportunas para que al menos una vez al año, se efectúe por los organismos competentes o a través del servicio médico de empresa una revisión médica con carácter general y, cada 3-6 meses para los casos de mayor riesgo profesional.

Todo el personal de plantilla como de nuevo ingreso en la Compañía, tanto eventual como en formación y prácticas, debe someterse a los reconocimientos médicos que estipule la legislación vigente.

35. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en este Convenio regirá el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, las normas complementarias de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a los trabajadores de Empresa de Montaje y Auxiliares, y demás normas laborales de general y específica aplicación.

En cuanto al régimen sancionador, se estará a lo establecido en el capítulo IV del Acuerdo Estatal del sector Metal de 10 de mayo de 2013 con el fin de evitar un trato desigual en función de la provincia de afiliación.

36. *Condición más beneficiosa.*

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa, que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio será respetada.

37. *Garantías sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal, será el que marque la Legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente las horas totales que correspondan, 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 en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución mensual.

2. Ningún miembro del Comité o Delegado de personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior a sesenta (60) horas.

38. *Comisión Mixta de Vigilancia y Seguimiento.*

Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio, se constituirá una Comisión mixta, integrada por cinco representantes del Comité y otros cinco de la Dirección. Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito que corresponde a la Empresa y, sí únicamente para propugnar la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la observación de lo pactado, y se reunirán cuatrimestralmente o en casos excepcionales que se puedan presentar, previa convocatoria de cualquiera de las partes con una antelación mínima de 15 días a la fecha de reunión.

La comisión deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta.

Se entiende agotado el trámite de la Comisión paritaria, cuando trascurra el plazo señalado anteriormente.

39. *Contratación. Medidas para el Fomento de empleo.*

Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores con carácter general, y según el carácter dispositivo que otorga a los Convenios Colectivos para esta modalidad contractual, se podrá concertar dicho contrato, para aquellas provincias en donde la Empresa desarrolle su actividad, en base a lo acordado en el Convenio Colectivo Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de la provincia correspondiente:

01. Álava.
02. Albacete.
03. Alicante.
04. Almería.
33. Asturias.
05. Ávila.
06. Badajoz.
07. Baleares.
08. Barcelona.
09. Burgos.
10. Cáceres.
11. Cádiz.
39. Cantabria.
12. Castellón.
51. Ceuta.
13. Ciudad real.
14. Córdoba.
15. A Coruña.
16. Cuenca.
17. Girona.
18. Granada.
19. Guadalajara.
20. Guipuzcoa.
21. Huelva.
22. Huesca.
23. Jaén.
24. León.
25. Lérida.
26. La Rioja.
27. Lugo.
28. Madrid.
29. Málaga.
30. Murcia.
31. Navarra.
32. Orense.
34. Palencia.
35. Las Palmas de Gran Canaria.
36. Pontevedra.
37. Salamanca.
38. Santa Cruz de Tenerife.
40. Segovia.
41. Sevilla.
42. Soria.
43. Tarragona.

44. Teruel.
45. Toledo.
46. Valencia.
47. Valladolid.
48. Vizcaya.
49. Zamora.
50. Zaragoza.
52. Melilla.

Contrato de obra o servicio:

Respecto a esta modalidad contractual y según lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de Los trabajadores, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Acuerdo estatal del sector Metal publicado en el Boletín Oficial del Estado el 10 de mayo de 2013.

Para el personal eventual de obra con contrato susceptible de percepción de la indemnización fijada en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, la Empresa se acoge a la posibilidad de prorratear mensualmente la parte proporcional de dicha indemnización en virtud de la vigencia de la duración del contrato.

40. *Salud laboral.*

La Empresa y los trabajadores estarán a lo dispuesto en la normativa sobre prevención de riesgos laborales vigente en cada momento.

41. *Jubilación.*

Artículo suspendido.

42. *Plan de Igualdad.*

Se incorpora como anexo número IV al XIII Convenio Colectivo de la empresa Control y Montajes Industriales CYMI, 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 y publicado en el XII Convenio Colectivo de la empresa Control y Montajes Industriales CYMI, S.A.

43. *Resolución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente el sometimiento de Conciliación y Mediación del Servicio Interconfederal 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 artículos 63 y 154 del TRPL, incluidas aquellas discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las Comisiones Técnicas del SIMA, cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

En aquellos casos que existan discrepancias que afecten exclusivamente a centros de trabajos concretos radicados en una determinada Comunidad Autónoma, el organismo mediador será el equivalente en dicha Comunidad.

ANEXO I

XIII Convenio Colectivo CYMI

Tablas salariales mínimas

A. Personal mensual.

A.1 Personal de Oficinas.

Ingeniero Arquitectos Licenciado.	16.396,25
Peritos, Ingeniero Técnicos Diplomados Técnicos Medios y TNT	14.756,55
Jefes 1. ^a Adm.	14.756,55
Delineante Proyectista y Jefe Laborat.	13.437,46
Jefe 2. ^a Adm.	13.117,03
Delineante 1. ^a Técn. Org. 1. ^a	12.461,18
Oficial 1. ^a Adm.	12.133,27
Delineante 2. ^a , Técn. Org 2. ^a Ofi. Admtvo. 2. ^a y Analista Lab 2. ^a	11.969,30
Telefonista	11.149,46
Aux. Adm., Aux. Laborat., Reprodutor Planos Aux Tecnico de Organizacion.	10.821,52
Almacén y Ordenanza	10.891,82

A.2 Personal de Obras:

Contramaestre	15.605,37 €
Encargado	15.342,22 €
Oficial 1. ^a Jefe Equipo	14.756,64 €
Oficial 1. ^a Responsable	14.388,04 €
Oficial 1. ^a	13.117,03 €
Oficial 2. ^a	12.882,76 €
Oficial 3. ^a	12.835,94 €
Especialista y Peón	12.437,73 €
Aprendiz y Pinche.	8.979,60€
Chofer Camión	11.008,93 €
Listero.	10.540,46 €

B. Personal Horario por Zonas Geográficas.

1. Provincias de Cádiz y Huelva.

	Salario - Euros	Tóxico - Euros	Asistencia - Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte - Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,15	0,57	13,66	1,13	5,32
Oficial 1. ^a	4,68	0,57	11,11	0,94	5,32
Oficial 2. ^a	4,35	0,57	2,03	0,78	5,32
Oficial 3. ^a	4,28	0,57	1,97	0,76	5,32
Peón especialista	4,24	0,57	0,00	0,73	5,32
Peón	4,21	0,57	0,00	0,73	5,32

2. Provincias de Sevilla, Málaga, Córdoba, Jaén y Granada.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,15	0,57	13,66	1,13	5,32
Oficial 1. ^a	4,68	0,57	11,11	0,94	5,32
Oficial 2. ^a	4,35	0,57	2,03	0,78	5,32
Oficial 3. ^a	4,28	0,57	1,97	0,76	5,32
Peón especialista	4,24	0,57	0,00	0,73	5,32
Peón	4,21	0,57	0,00	0,73	5,32

3. Comunidad de Canarias:

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	4,60	0,57	14,57	1,07	2,97
Oficial 1. ^a	4,51	0,57	9,96€	0,91	2,97
Oficial 2. ^a	4,21	0,57	2,07	0,75	2,97
Oficial 3. ^a	4,16	0,57	0,73	0,72	2,97
Peón especialista	4,12	0,57	0,37	0,72	2,97
Peón	4,09	0,57	0,37	0,71	2,97

4. Comunidades de Madrid, Castilla La Mancha y Extremadura.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	4,99	0,57	15,42	1,13	2,97
Oficial 1. ^a	4,51	0,57	12,64	0,95	2,97
Oficial 2. ^a	4,20	0,57	3,81	0,77	2,97
Oficial 3. ^a	4,15	0,57	3,05	0,75	2,97
Peón especialista	4,09	0,57	0,27	0,71	2,97
Peón	3,99	0,57	0,26	0,69	2,97

5. País Vasco.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,22	0,57	15,60	1,17	2,97
Oficial 1. ^a	4,74	0,57	12,91	0,98	2,97
Oficial 2. ^a	4,41	0,57	4,02	0,81	2,97
Oficial 3. ^a	4,36	0,57	0,00	0,74	2,97
Peón especialista	4,29	0,57	0,00	0,73	2,97
Peón	4,27	0,57	0,00	0,73	2,97

6. Comunidad de Aragón.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,46	0,57	10,89	1,13	5,27
Oficial 1. ^a	4,61	0,57	10,37	0,93	5,27
Oficial 2. ^a	4,34	0,57	4,65	0,81	5,27
Oficial 3. ^a	4,28	0,57	1,28	0,74	5,27
Peón especialista	4,19	0,57	0,00	0,72	5,27
Peón	4,19	0,57	0,00	0,72	5,27

7. Comunidad de Castilla y León.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,22	0,57	15,60	1,17	2,97
Oficial 1. ^a	4,74	0,57	12,91	0,98	2,97
Oficial 2. ^a	4,41	0,57	4,03	0,81	2,97
Oficial 3. ^a	4,35	0,57	0,00	0,73	2,97
Peón especialista	4,29	0,57	0,00	0,73	2,97
Peón	4,26	0,57	0,00	0,72	2,97

8. Comunidad de Galicia.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,04	0,57	13,78	1,13	2,97
Oficial 1. ^a	4,74	0,57	11,32	0,96	2,97
Oficial 2. ^a	4,34	0,57	2,31	0,77	2,97
Oficial 3. ^a	4,22	0,57	1,94	0,75	2,97
Peón especialista	4,18	0,57	1,34	0,73	2,97
Peón	4,18	0,57	1,34	0,73	2,97

9. Principado de Asturias.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	4,79	0,57	16,33	1,13	2,97
Oficial 1. ^a	4,71	0,57	12,91	0,98	2,97
Oficial 2. ^a	4,42	0,57	4,03	0,81	2,97
Oficial 3. ^a	4,35	0,57	2,81	0,77	2,97
Peón especialista	4,29	0,57	3,19	0,77	2,97

10. Provincia de Barcelona.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,45	0,57	11,53	1,14	5,18
Oficial 1. ^a	4,74	0,57	10,63	0,94	5,18
Oficial 2. ^a	4,60	0,57	2,09	0,81	5,18
Oficial 3. ^a	4,55	0,57	0,00	0,75	5,18
Peón	4,37	0,57	0,00	0,74	5,18

11. Provincia de Tarragona.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,45	0,57	22,49	1,34	5,31
Oficial 1. ^a	4,65	0,57	11,22	0,98	5,31
Oficial 2. ^a	4,60	0,57	2,96	0,88	5,31
Oficial 3. ^a	4,28	0,57	2,41	0,82	5,31
Peón	4,20	0,57	0,00	0,75	5,31

12. Comunidad Valenciana.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,16	0,57	11,02	1,10	5,32
Oficial 1. ^a	4,66	0,57	8,44	0,91	5,32
Oficial 2. ^a	4,36	0,57	2,99	0,78	5,32
Oficial 3. ^a	4,27	0,57	2,69	0,77	5,32
Peón especialista	4,24	0,57	0,00	0,72	5,32
Peón	4,21	0,57	0,00	0,72	5,32

13. Comunidad de Baleares.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,45	0,57	11,45	1,14	5,31
Oficial 1. ^a	4,72	0,57	10,56	0,94	5,31
Oficial 2. ^a	4,60	0,57	2,08	0,81	5,31
Oficial 3. ^a	4,55	0,57	0,00	0,75	5,31
Peón	4,37	0,57	0,00	0,74	5,31

14. Comunidad de Murcia (14 pagas).

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,45	0,57	18,47	1,22	7,73
Oficial 1. ^a	4,44	0,57	8,58	0,88	7,73
Oficial 2. ^a	4,45	0,57	3,39	0,81	7,73
Oficial 3. ^a	4,15	0,57	2,43	0,75	7,73

15. Provincia de Almería (14 pagas).

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,11	0,57	15,67	1,15	2,97
Oficial 1. ^a	4,64	0,57	10,50	0,93	2,97
Oficial 2. ^a	4,30	0,57	4,82	0,81	2,97
Oficial 3. ^a	4,25	0,57	4,61	0,80	2,97
Peón especialista	4,21	0,57	2,44	0,75	2,97
Peón	4,16	0,57	0,00	0,71	2,97

16. Taller fabricación (14 pagas).

	Salario – Euros	H. Boletín – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a	5,97	1,42	1,04	2,97
Oficial 2. ^a	4,86	1,29	0,90	2,97
Oficial 3. ^a	4,50	1,19	0,86	2,97
Peón especialista	4,42	0,99	0,83	2,97
Peón	4,42	0,58	0,77	2,97

(El personal de Pintura cobrará un Plus tóxico de 0,68/horas.)

17. Servicios ferroviarios.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Indem. Fin Contrato	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable	5,13	0,57	12,15	1,10	4,86
Oficial 1. ^a	5,13	0,57	12,15	1,01	4,86
Oficial 2. ^a	4,67	0,57	6,08	0,88	4,03
Oficial 3. ^a	4,23	0,57	6,08	0,81	2,97
Peón especialista	4,08	0,57	0,00	0,71	2,97

Todas las tablas, excepto aquellas que lo indican expresamente, van referidas a una distribución salarial de 12 pagas.

Estas tablas regirán única y exclusivamente en aquellas zonas geográficas y centros de trabajo indicados. El Resto de personal, correspondientes a otras áreas, provincias, Comunidades Autónomas o centros de trabajo se regirá por los salarios marcados en el anexo 1 apartado A.

ANEXO II

Horas extras. XIII Convenio Colectivo CYMI

Personal Administrativo y Técnico:

T.N.T.	13,95 €
Jefes de Equipo Delineantes y Taller	12,04 €
Delineantes Proyectistas	11,62 €
Oficiales 1.ª Administrativos	10,18 €
Oficiales 1.ª Delineantes	10,18 €
Oficiales 2.ª Administrativos	8,71 €
Oficiales 2.ª Delineantes	8,71 €
Reproductor	8,56 €
Auxiliares Administrativos	8,56 €
Delineante Calquista	8,56 €

Personal de Obras:

Contramaestre	13,26 €
Encargado	12,24 €
Jefe De Equipo	12,04 €
Oficial de 1.ª Responsable	12,04 €
Oficial de 1.ª	11,20 €
Oficial de 2.ª	9,34 €
Oficial de 3.ª	9,14 €
Especialista	9,14 €
Peon Y Subalternos	8,29 €

Personal de Taller:

Contramaestre	13,26 €
Encargado	12,24 €
Jefe de Equipo	12,04 €
Oficial de 1.ª	11,20 €
Oficial de 2.ª	9,34 €
Oficial de 3.ª	9,14 €
Especialista	9,14 €
Peon y Subalternos	8,29 €

ANEXO III

Pagas Extras. XIII Convenio Colectivo CYMI

Obra:

Jefe de Equipo	1.108,13 €
Oficial de 1.ª Responsable	1.108,13 €
Oficial 1.ª	1.108,13 €
Oficial 2.ª	1.092,61 €
Oficial 3.ª	1.075,06 €
Especialista	1.075,06 €
Peon y Subalternos	1.057,41 €

Taller:

Jefe de Equipo	1.152,79 €
Oficial 1.ª	1.111,73 €
Oficial 2.ª	1.096,77 €
Oficial 3.ª	1.095,16 €

ANEXO IV

**Plan de Igualdad de XIII Convenio Colectivo Control y Montajes Industriales
CYMI, S.A.**

I. Introducción.

A. Antecedentes.

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.»

En cumplimiento de lo indicado en dicha ley, en marzo de 2009 se crea la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa Control y Montajes Industriales Cymi nombrándose un equipo de trabajo para los trabajos previos, encargado de elevar a dicha comisión una propuesta de borrador.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ambas partes 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.

B. Definiciones.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión negociadora del plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de Marzo y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.—Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de oportunidades.—Implica que todos los seres Humanos deben de tener los mismos derecho y las 1mismas oportunidades, con independencia del sexo, la etnia, la ideología, la religión o la clase social que tengan, para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.

Discriminación directa.—Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a sus sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta.—Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, con la salvedades previstas en la Ley.

Acciones positivas.—Son medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Acciones protectoras.—Conjunto de medidas que reproduce determinados estereotipos socioculturales que perpetúan la posición de las mujeres obstaculizando su acceso y permanencia en el mercado laboral.

Sexo.—Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

Género.—Forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Es una definición de las mujeres y de los hombres construida socialmente y con claras repercusiones políticas y culturales.

Segregación horizontal.—Hace referencia a la diferencia en la distribución de hombres y mujeres por sectores de actividad: es el hecho de que los trabajadores/as se concentran en un número determinado de profesiones, oficios o ramas de actividad (por ejemplo mujeres en el empleo doméstico o enfermería).

Segregación vertical.—Se refiere a la diferencia en la distribución de hombres y mujeres por categorías profesionales (por ejemplo mayor presencia de las mujeres en puestos administrativos y menor presencia en puesto de decisión u organizativos).

C. 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 y económicos 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.

D. Ámbito.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio del Estado español para el personal de las empresas Control y Montajes Industriales Cymi, S.A., y Cymi Seguridad, S.A., y vincula a todos los trabajadores/as adscritos/as a cualquiera de los centros de trabajo que la Empresa tenga o pueda tener en España.

II. Áreas de actuación.

El presente capítulo recoge el objetivo específico a alcanzar en las distintas materias que han sido objeto de análisis.

Asimismo, 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. En materia de selección y contratación de personal.

1. 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 (i) harán referencia a ambos sexos o (ii) se utilizará el masculino plural, indicando al final del mismo los términos «Interesados / as dirigirse a...», (iii) 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 formatos 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.

2. 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 quien contratar, asumiendo el objetivo de incrementar el sexo menos representado.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, 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 el sector de la construcción 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. En materia de salarios.

Objetivo: Garantizar que el salario de los trabajadores/as se determine en función de 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, 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.

- Establecer medidas para que, en el recibo de salarios, el salario base de cada persona sea igual, dentro la misma categoría y especialidad.

C. 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, 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.

- Posibilidad de que todos los trabajadores puedan inscribirse en los cursos de formación aprobados por la empresa, que sean necesarios para la mejora del desempeño de su puesto de trabajo.

D. 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 y la asistencia a los requerimientos de los clientes y de las delegaciones y obras Internacionales.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se propone la puesta en marcha de las siguientes acciones:

- Mantener los beneficios establecidos en materia de jornada y horario reconocidos a nivel convencional o contractual.

- Garantizar que el permiso de paternidad sea disfrutado por el progenitor que corresponda, a través del ejercicio de los derechos legalmente establecidos.

E. 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, 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. 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. 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. 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. En materia de violencia de género.

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

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, 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 centros 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 período 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, 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.

III. Seguimiento y evaluación del plan.

Las partes firmantes acuerdan establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad en los términos que aquí se establecen.

A. Plazo.

Aunque la igualdad de oportunidades y no discriminación son principios básicos que rigen en la Empresa con carácter indefinido, el presente Plan de Igualdad entrará en vigor a su firma y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable y dinámica.

A partir del primer año, y con carácter anual, la Empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre, para valorar el alcance de las medidas y establecer las estrategias para el año natural siguiente.

En todo caso, la Empresa se reserva la facultad de revisar el presente Plan de Igualdad, en cualquier momento, convocando a la Comisión de Seguimiento para negociar la revisión del mismo.

B. Calendario de actuaciones.

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde al Director/a de RRHH, quien informará sobre éstas a la Comisión de Igualdad del presente Plan.

Para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del Responsable de Igualdad arriba mencionado que será presentado a la Comisión de Igualdad para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad y, una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones, que se someterá a la Comisión de Igualdad, en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como la repercusión de las mismas en la organización.

C. 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, semestralmente. 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.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- Establecer los diferentes indicadores y revisión anual de los mismos.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Realizar sesiones de trabajo para determinar, en su caso, posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Elaborar de forma anual un Informe de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Recibir y canalizar, a los representantes de los trabajadores/as, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Igualdad tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores/as, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.

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.

IV. Cláusula final.

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

ANEXO V

Protocolo de Actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral del XIII Convenio Colectivo Control y Montajes Industriales CYMI, S.A.

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 este tipo de conductas perjudican y repercuten en todo el personal, no sólo en los directamente afectados, se comprometen a prevenir los comportamientos sexistas 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 tanto el acoso sexista como las falsas denuncias de acoso son una manifestación de intimidación intolerable.

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. El incumplimiento de esta obligación será objeto de sanción conforme a la legalidad vigente.

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, sexual o por razón de sexo. 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.

3. Definiciones.

A. 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 (carga superior hacia inferior).

Horizontal (mismo nivel jerárquico).

Ascendente (carga inferior hacia superior).

B. Acoso por razón de sexo: 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.

C. 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.

– De Intercambio: Chantaje sexual, proposiciones o conductas producidas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o mejora de las condiciones del 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.

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 sexual 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 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.

4. 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:

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

2. 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.

3. 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 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.

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 o denuncia, por parte de un empleado/a que manifiesta ser objeto de este tipo de acoso 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.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Procedimiento de actuación ante una situación de Acoso

