



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del II Convenio Colectivo Orovalle Minerals, S.L., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Mesa Negociadora del II Convenio Colectivo Orovalle Minerals, S.L. (expediente C-003/2020, código 33100272012015), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 30 de diciembre de 2019 y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 5 de septiembre de 2019, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 20 de enero de 2020.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P.D. autorizada en Resolución de 05-09-2019, publicada en el BOPA núm. 174, de 10-IX-2019, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2020-00971.

En El Valle, a 30 de diciembre de 2019.

ACTA FINAL DE LA MESA NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE OROVALLE MINERALS, S.L.

Reunida

En pleno la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo,

Por una parte:

Representantes de los Trabajadores (todos los miembros del Comité de Empresa y asesores sindicales):

Representando al Sindicato CC.OO.:

- Sergio Fernández García.
- Israel Álvarez Suárez.
- Ana Menéndez González.
- Javier Rodríguez Lougedo.
- Arturo González González.
- Roberto Mallada Morán (Asesor CC.OO.).

Representando al Sindicato USO:

- Rafael Bermúdez Pérez.
- Pablo Álvarez García Ramos.
- Álvaro Sánchez Hevia.

Representando al Sindicato SOMA-FITAG-UGT:

- Rubén Díaz Rodríguez.
- José Luis Martínez Ramos.
- Luis Alberto García Iglesias (Asesor SOMA-FITAG-UGT).



Representando al Sindicato CSI:

- Iván Iglesias Álvarez.
- Rafael Fernández Gallo.

Por otra parte:

Representantes de la Empresa:

- Nuria Menéndez Martínez.
- Cristina Orejas Martínez.
- María Álvarez de Arriba.

Manifiestan

I. Que, las negociaciones del Convenio Colectivo de empresa han concluido en la presente sesión por lo que, mostrando el pleno de la Comisión su acuerdo, se procede al levantamiento del acta final por la que se aprueba el II Convenio Colectivo de Orovalle Minerals, S.L.

II. Que, el Convenio Colectivo que se firma es fruto del acuerdo por unanimidad de las dos partes negociadoras.

Ambas partes desean manifestar su conformidad con el acuerdo alcanzado.

III. A estos efectos, ambas partes reconociéndose recíprocamente plena capacidad y legitimación a tenor de lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, han alcanzado los siguientes,

Acuerdos

Primero.—Las partes acuerdan la aprobación del II Convenio Colectivo de Orovalle Minerals, S.L., se adjunta.

Segundo.—El Convenio Colectivo extenderá su vigencia al personal incluido en su ámbito de aplicación en los términos y condiciones señalados en el mismo.

Tercero.—El ámbito temporal del presente Convenio Colectivo se extenderá desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre 2022, en los términos y con las salvedades recogidas en el mismo.

Cuatro.—El contenido del Convenio Colectivo es vinculante en todos sus términos, no siendo susceptible de reservas, salvedades o interpretaciones particulares, más allá de aquellas para las que la Comisión Paritaria esté facultada.

Quinto.—El Convenio original y firmado será remitido a la Dirección General de Trabajo del Principado de Asturias, para su inscripción y publicación en el BOPA.

Sexto.—Las partes acuerdan facultar a la representación empresarial para la realización de los trámites necesarios para la tramitación, registro, depósito y publicación del Convenio en el BOPA autorizando a Dña. Cristina Orejas Martínez a firmar cuantos documentos sean necesarios para ello.

Y en prueba de su conformidad con lo expuesto, firman el presente Acta las respectivas representaciones en el lugar y fecha indicados, dándose por finalizadas las reuniones y por aprobado el II Convenio Colectivo de Orovalle Minerals, S.L.

Firmas:

Representando al Sindicato CC.OO.:

- Sergio Fernández García.
- Israel Álvarez Suárez.
- Ana Menéndez González.
- Javier Rodríguez Lougedo.
- Arturo González González.
- Roberto Mallada Morán (Asesor CC.OO.).

Representando al Sindicato USO:

- Rafael Bermúdez Pérez.
- Pablo Álvarez García Ramos.
- Álvaro Sánchez Hevia.

Representando al Sindicato SOMA-FITAG-UGT:

- Rubén Díaz Rodríguez.
- José Luis Martínez Ramos.
- Luis Alberto (Asesor García Iglesias).

Representando al Sindicato CSI:

- Iván Iglesias Álvarez.
- Rafael Fernández Gallo.



Representantes de la Empresa:

- Nuria Menéndez Martínez.
- Cristina Orejas Martínez.
- María Álvarez de Arriba.



II CONVENIO COLECTIVO OROVALLE MINERALS, S.L.



ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Ámbito territorial

Artículo 2: Ámbito personal

Artículo 3: Ámbito temporal

Artículo 4: Denuncia

Artículo 5: Unicidad y vinculación

Artículo 6: Inaplicación del Convenio

CAPÍTULO SEGUNDO: INGRESOS Y CONTRATACIÓN

Artículo 7: Periodo de prueba

Artículo 8: Preaviso de cese

CAPÍTULO TERCERO: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9: Organización del trabajo

Artículo 10: Clasificación funcional

Artículo 11: Clasificación profesional

Artículo 12: Criterios clasificatorios

Artículo 13: Adaptación al sistema de clasificación profesional

Artículo 14: Promoción interna

Artículo 15: Seguimiento

CAPÍTULO CUARTO: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 16: Jornada de trabajo

Artículo 17: Cambio de jornada de trabajo

Artículo 18: Flexibilidad de jornada

CAPÍTULO QUINTO: VACACIONES y PERMISOS

Artículo 19: Vacaciones



Artículo 20: Permisos

CAPÍTULO SEXTO: RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 21: Conceptos retributivos

CAPÍTULO SÉPTIMO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 22: Facultad disciplinaria

Artículo 23: Clasificación de las faltas laborales

Artículo 24: Faltas leves

Artículo 25: Faltas graves

Artículo 26: Faltas muy graves

Artículo 27: Régimen sancionador

Artículo 28: Sanciones

Artículo 29: Subcomisión régimen disciplinario

CAPÍTULO OCTAVO: ACCIÓN SINDICAL

Artículo 30: Reconocimiento de las Centrales

Artículo 31: De la acción sindical

Artículo 32: Delegado/ a sindical

Artículo 33: Cuota sindical

Artículo 34: Comités de Empresa

Artículo 35: Capacidad y sigilo profesional

Artículo 36: Garantías

CAPÍTULO NOVENO: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 37: Principios generales

Artículo 38: Plan Integral de Prevención frente al consumo de alcohol y drogas

Artículo 39: Ropa de trabajo

CAPÍTULO DÉCIMO: FORMACIÓN

Artículo 40: Formación

CAPÍTULO UNDÉCIMO: PLAN DE IGUALDAD



Artículo 41: Plan de Igualdad

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: Comisión Paritaria del Convenio Colectivo

SEGUNDA: Importes máximos de coste de la progresión de metal durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

ANEXOS

ANEXO I: PUESTOS EXCLUÍDOS DEL CONVENIO

ANEXO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/ METALES

ANEXO III: TABLAS SALARIALES

ANEXO IV: ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

ANEXO V: PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

CAPITULO PRIMERO “DISPOSICIONES GENERALES”

Artículo 1: **Ámbito territorial**

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa Orovalle Minerals, S.L. (anteriormente denominada Kinbauri España, S.L.U.), posee en la Comunidad Autónoma de Asturias.

Artículo 2: **Ámbito Personal**

Afecta el presente Convenio a toda la plantilla de la empresa Orovalle Minerals, S.L. (en adelante “Orovalle” o la “Empresa”) que preste sus servicios en el ámbito territorial señalado anteriormente, así como al personal que ingrese en la Empresa dentro del referido ámbito durante su vigencia, con las excepciones indicadas en el presente artículo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio todos los trabajadores / as que se encuentren vinculados a la Empresa mediante contratos individuales de trabajo en los que se excluya la aplicación del mismo. Los trabajadores / as podrán renunciar por escrito a la aplicación de sus contratos individuales en los términos previstos en los mismos, resultando de aplicación a partir de ese momento el presente Convenio Colectivo en su integridad sin que conserven derecho adquirido alguno derivado de sus condiciones individuales ni proceda la aplicación retroactiva de lo establecido en el mismo. La clasificación profesional de estos trabajadores / as será determinada en la Subcomisión de Adaptación Laboral y Clasificación Profesional.

En cualquier caso, quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo, los puestos de trabajo integrados en el Anexo I (así como otros equivalentes que se creen con posterioridad a la firma del presente Convenio), en atención al especial nivel de responsabilidad y confianza que conllevan los mismos, disponiendo de un acuerdo individual respecto a sus condiciones laborales en la Empresa.

Artículo 3: **Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor, con independencia del día de su publicación en el BOPA, el día 1 de enero de 2020, rigiendo y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio Convenio.

Artículo 4: **Denuncia**

El presente Convenio Colectivo se entenderá denunciado automáticamente con una antelación de un mes antes de la fecha de finalización de su periodo de vigencia, (31 de diciembre de 2022), con independencia de las comunicaciones que a tal efecto realicen las partes negociadoras. Una vez denunciado, el Convenio Colectivo mantendrá su vigencia de forma indefinida hasta que entre en vigor un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 5: **Unicidad y vinculación**

Ambas partes admiten expresamente que el presente Convenio constituye un conjunto orgánico e indivisible, susceptible de ser aplicado en su totalidad exclusivamente; por ello, si la jurisdicción competente modificara o anulara su contenido, aun parcialmente, deberá

procederse a una nueva negociación global del mismo, salvo que, por acuerdo de las partes negociadoras, fuese aceptada la modificación.

Artículo 6: Inaplicación del Convenio

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores / as se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), a no aplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo (en los términos, con las condiciones y afectando a las materias establecidas en la legislación vigente).

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas establecidas legalmente, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha Empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la Empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma.



CAPITULO SEGUNDO “INGRESOS Y CONTRATACIÓN”

Artículo 7: Periodo de prueba

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Grupo Profesional I: 4 meses.
- Grupo Profesional II: 3 meses.
- Grupo Profesional III: 3 meses.
- Grupo Profesional IV: 2 meses.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá dar por resuelto el contrato libremente y sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización alguna por ello.

Artículo 8: Preaviso de cese

El personal que desee cesar voluntariamente en la prestación de servicios para la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha de efectos.

El incumplimiento de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

CAPITULO TERCERO “CLASIFICACIÓN PROFESIONAL”

Artículo 9: Organización del trabajo

La organización del trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la Dirección de la Empresa, que la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos de los trabajadores/as y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y con la participación de los representantes de los trabajadores / as conforme a la legislación laboral y el presente Convenio Colectivo.

Asimismo, los trabajadores / as sujetos al presente Convenio Colectivo, deberán cumplir con las políticas internas de obligado cumplimiento establecidas dentro de la Empresa.

Artículo 10: Clasificación funcional

La clasificación profesional se realizará sobre la base de un sistema de Grupos Profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los criterios establecidos en la definición de los mismos y las tareas y funciones básicas más representativas que desempeñen.

Dentro de cada Grupo Profesional se fijan niveles retributivos. Asimismo, la clasificación de los trabajadores / as se realiza en base a Áreas de actividad.

Cada puesto de trabajo será incluido en un Grupo Profesional y dentro del mismo, se le asignarán unos niveles retributivos en los términos recogidos en el presente Convenio Colectivo. La clasificación funcional será independiente del encuadramiento de los trabajadores / as en Grupos de cotización de acuerdo con la normativa de Seguridad Social.

Artículo 11: Clasificación profesional

Se establece una clasificación genérica de CUATRO GRUPOS PROFESIONALES:

- TITULADOS/AS UNIVERSITARIOS/AS.
- TÉCNICOS/AS
- ESPECIALISTAS / OFICIALES.
- AUXILIARES / AYUDANTES.

Atendiendo al contenido de las definiciones de cada uno, los Grupos Profesionales servirán para englobar todos los puestos de trabajo.

Dentro de cada uno de los Grupos Profesionales, las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo han determinado la progresión profesional de cada puesto de trabajo. A tal fin, cada uno de los puestos de trabajo tendrá asignados uno o varios niveles retributivos, un mínimo de 1 nivel y un máximo de 3, que se denominarán en referencia a un metal (cobre, plata y oro).

Las combinaciones de metales podrán ser las siguientes:

- En los puestos en los que únicamente exista un nivel: ORO.
- En los puestos en los que existan dos niveles: ORO y PLATA o, excepcionalmente ORO y COBRE.
- En los puestos en los que existan tres niveles: ORO, PLATA y COBRE.

La determinación de los niveles y los metales asignados a cada puesto se ha realizado mediante acuerdo alcanzado en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio (Anexo II), tras un análisis de las descripciones de puesto de trabajo realizadas en el seno de la misma, y en base, entre otros, a los siguientes criterios: impacto en la organización; manejo de maquinaria y entidad de la misma; equipo de trabajadores/as a cargo; interacción con otros departamentos; complejidad del puesto y/o dificultad en cuanto al aprendizaje del mismo; autonomía, iniciativa y responsabilidad que conlleva cada puesto de trabajo.

Adicionalmente a la clasificación genérica de Grupo Profesional, se definen las siguientes Áreas de Actividad:

- MINA
- PLANTA / MEDIO AMBIENTE
- LABORATORIO
- ADMINISTRACION Y SERVICIOS GENERALES

Los trabajadores / as podrán ser asignados por decisión de la Empresa a la realización de funciones correspondientes a su Grupo Profesional en las diferentes Áreas de Actividad con las únicas limitaciones establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, no computará como tiempo de prestación de servicios en un nivel superior el derivado de la asignación temporal al mismo como consecuencia de la sustitución de un trabajador/a en situación de incapacidad temporal o suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 12: Criterios clasificatorios

Los trabajadores / as han sido incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida y de acuerdo con los criterios establecidos en el mismo. A tal fin se ha realizado, con fecha de efectos 1 de octubre de 2019, una adaptación de todos los trabajadores / as para su inclusión en los niveles asignados a cada puesto, entendiéndose la citada adaptación como una primera progresión de metal (incremento de nivel) a los efectos recogidos en el presente artículo, cuando de dicha adaptación resulte también una progresión de metal o grupo profesional.

Cada puesto de trabajo tiene asignados unos metales. El cambio a un nivel superior se producirá tras la valoración acumulativa de dos parámetros:

A. Evaluación de desempeño, que deberá ser positiva y mantenida en el tiempo:

Se considerarán las evaluaciones del desempeño de los trabajadores / as para determinar si el trabajador / a progresa de nivel.

B. Tiempo de permanencia en el puesto y metal de acuerdo con los criterios que a continuación se exponen:

1. En aquellos **puestos** que tengan asignados **dos metales**, se podrá progresar de metal de acuerdo con los siguientes criterios:
 - Cobre y oro. En este caso, el trabajador / a deberá permanecer en el puesto y metal cobre entre 1 y 3 años para poder progresar al metal oro.
 - Plata y oro. El trabajador / a deberá permanecer en el puesto y metal plata entre 4 y 6 años para poder progresar al metal oro.
2. En aquellos **puestos** que tengan asignados **tres metales** se podrá progresar de metal de acuerdo con los siguientes criterios:
 - Para progresar de cobre a plata, el trabajador / a deberá permanecer en el puesto y metal cobre entre 1 y 3 años.
 - Para progresar de plata a oro, el trabajador / a deberá permanecer en el puesto y metal plata entre 4 y 6 años. En el caso de que un trabajador / a se encuentre encuadrado en el metal correspondiente a plata a fecha 1 de octubre de 2019, éste deberá acumular los periodos de permanencia del cobre, esto es entre 1/3 años, además del periodo del metal plata, esto es, 4/6 años, para poder progresar al nivel oro.

Excepcionalmente, en los puestos de trabajo en los que haya tres metales, en los supuestos en los que la antigüedad del trabajador / a sea superior a la suma de los dos periodos máximos de permanencia en el nivel (9 años), y se encuentre encuadrado en el cobre de su puesto de trabajo podrá progresar al metal plata y metal oro durante la vigencia del convenio siempre que, entre una progresión de metal y otra transcurran al menos dos años.

En todos los supuestos señalados, el cómputo del periodo de permanencia se realizará de la siguiente forma:

- **Primera progresión de metal:** Se considerará como tiempo computable a efectos de incremento de nivel el que el trabajador / a haya permanecido en el puesto de trabajo.

Se considerará como primera progresión de metal la adecuación realizada con fecha 1 de octubre de 2019 (adaptación) para aquellos trabajadores / as que vean incrementado su nivel como consecuencia de su integración en el nivel mínimo correspondiente a su puesto de trabajo.

- **Sucesivas progresiones de metal:** Tras el primer cambio de metal, se considerará como tiempo computable a efectos de progresión en los metales el transcurrido desde la fecha del cambio de metal. Ello, con la excepción anteriormente señalada en el apartado 2 del presente artículo respecto a los trabajadores/as que acumulan una antigüedad a la suma de los dos periodos (cobre / plata, plata / oro) 9 años.

A los efectos de determinar si los trabajadores / as tienen la consideración de personal de interior de Mina, se aplicarán el criterio consistente en que su prestación de servicios en interior de Mina sea igual o superior al 50% de su jornada anual, computándose a tal efecto el año inmediatamente anterior.

La enumeración de los Grupos Profesionales y/o puestos de trabajo que se establece en el presente Convenio no supone obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. La clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo y / especialidad.

Atendiendo a las particularidades del sector y de la Empresa se han definido cuatro grupos profesionales en atención a los parámetros anteriormente señalados.

Estos son:

GRUPO I.- TITULADOS/AS UNIVERSITARIOS/AS

Personal que, poseyendo el título expedido por las universidades, desempeñan las funciones específicas para las que les habilita el respectivo título y para las que han sido contratadas.

El requisito relativo a la titulación es indispensable para el encuadramiento del trabajador / a en este Grupo Profesional.

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.

Dentro de este Grupo se distinguirán 6 niveles retributivos:

- Nivel I
- Nivel II
- Nivel III
- Nivel IV



- Nivel V
- Nivel VI

GRUPO II.- TÉCNICOS/AS

Personal que, con independencia de que se encuentre en posesión de un título académico, sin que el mismo sea necesario para la realización de las funciones profesionales, con o sin responsabilidad de mando, ejecutan directamente los trabajos con un nivel de complejidad técnica media o alta y autonomía dentro del proceso productivo. Trabajadores / as cuyo trabajo requiera conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades, siendo necesario alcanzar un elevado nivel profesional.

Dentro de este Grupo se distinguirán 6 Niveles Retributivos:

- Nivel I
- Nivel II
- Nivel III
- Nivel IV
- Nivel V
- Nivel VI

GRUPO III.- ESPECIALISTAS / OFICIALES

Personal que, contando con diferentes grados de experiencia y conocimiento, aunque realiza sus tareas con instrucciones concretas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencias de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución y bajo una supervisión reducida.

Dentro de este grupo se distinguirán 4 Niveles Retributivos:

- Nivel I
- Nivel II
- Nivel III
- Nivel IV

GRUPO IV.- AUXILIARES/AYUDANTES

Personal que, sin requerir titulación ni experiencia, desempeña funciones básicas y complementarias de apoyo o ayuda a cualquier puesto en el proceso productivo o de servicios, requiere conocimientos profesionales de carácter elemental o básico o un corto periodo de adaptación, con un alto grado de dependencia o supervisión.

Dentro de este grupo se distinguirán 3 Niveles Retributivos:

- Nivel I
- Nivel II
- Nivel III

Artículo 13: Adaptación al sistema de clasificación profesional

En la negociación del presente Convenio Colectivo se ha desarrollado y concretado el sistema de clasificación profesional establecido en el primer Convenio Colectivo de Orovalle Minerals, S.L. (anteriormente denominada Kinbauri España, S.L.U.), con la finalidad de clarificar las posibilidades de desarrollo profesional de la plantilla. Como consecuencia de ello, se ha procedido por ambas partes negociadoras de común acuerdo, a la clasificación y encuadramiento de la plantilla actual en los Grupos Profesionales y Niveles recogidos en el presente texto convencional.

Con fecha de efectos 1 de octubre de 2019 se procede a clasificar a todos los trabajadores / as de la Empresa dentro del metal de inicio de su puesto de trabajo cuando estén fuera del mismo.

Adicionalmente, las partes negociadoras del Convenio, acuerdan que el incremento de coste total del salario convenio y complemento de jornada/turno continuo y complemento de puesto, excluyendo Seguridad Social, derivado de las progresiones de metal que se produzcan durante la vigencia del presente Convenio (2019 (adaptación desde el mes de octubre) a 2022) no podrá superar los importes máximos establecidos para cada año en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, se establece que la adaptación al sistema de clasificación profesional, respetará en cualquier caso la retribución global anual percibida por cada uno de los trabajadores/as que ya se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación del Primer Convenio Colectivo de Kinbauri España, S.L.U. ajustándose las diferencias, en su caso, mediante el correspondiente complemento personal.

Artículo 14: Promoción interna

Cuando se produzcan vacantes indefinidas o nuevos puestos de trabajo, se publicarán en los tablones de anuncios de la Empresa la vacante a cubrir y los requisitos necesarios para cubrirla, pudiéndose presentar todos los trabajadores / as que reúnan las condiciones exigidas. Si no se cubre internamente se realizará un proceso de selección externo. Quedan excluidas de este sistema todas las vacantes producidas para personal de confianza de la Empresa, es decir, puestos de trabajo que no estén afectados por este Convenio Colectivo.

Artículo 15: Seguimiento

Las reclamaciones que individualmente pudieran producirse por estimar incorrecta la clasificación profesional pasarán a ser analizadas por la Subcomisión de Adaptación Laboral y Clasificación Profesional del Convenio Colectivo con carácter previo al planteamiento de una reclamación o demanda frente a la Empresa. En caso de no conseguirse acuerdo, el reclamante podrá iniciar el procedimiento legal oportuno.

CAPITULO CUARTO "TIEMPO DE TRABAJO"

Artículo 16: Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo se distribuirá en cada centro de trabajo, área, departamento, sección, etc. de acuerdo con las necesidades específicas dentro del conjunto del sistema productivo.

Por lo tanto, en los dos últimos meses de cada año, se elaborarán por parte de la Dirección de la Empresa los calendarios laborales correspondientes al siguiente año natural previa participación de la representación de los trabajadores / as.

Se estará a lo establecido en el Calendario Laboral del Principado de Asturias considerando el día 4 de diciembre, Festividad de Santa Bárbara como no laborable, retribuido y no recuperable.

Con carácter general se consideran como no laborables y retribuidos los días 24 de diciembre (NOCHE BUENA) y 31 de diciembre (NOCHE VIEJA) teniendo estos días la consideración de recuperables.

Para el personal en régimen de turnos (de lunes a domingo) son laborables los 365 días del año excepto los días anteriormente señalados.

Jornada máxima anual

- Con carácter general la jornada máxima anual será de 1.800 horas.
- Personal de interior de mina: La duración de la jornada máxima anual será de 1.575 horas.

El personal no clasificado como Personal de interior de Mina que realice sus funciones profesionales en interior de Mina (con independencia del Grupo Profesional o Área en el que esté encuadrado), durante el 50% o más de su jornada diaria, verá adaptada su jornada a los días en que se produzca dicha circunstancia, a la establecida para el Personal de Interior de Mina.

Los ajustes de jornada que se deriven de lo señalado en el párrafo anterior se regularizarán trimestralmente.

La Dirección de la Empresa ajustará el número de jornadas efectivas de trabajo a la jornada máxima anual señalada.

Artículo 17: Cambio de jornada de Trabajo

1. La jornada de trabajo podrá variarse, en lo que se refiere a horario, jornada o sistema de turnos de trabajo, en función de las necesidades en que deba concurrir la presencia del trabajador / a, para la reorganización del trabajo siempre que la duración de estos cambios no sea superior a un mes, prorrogable por otro mes más.
2. En esos supuestos, la Empresa comunicará por escrito al trabajador / a afectado las razones que justifican las modificaciones, con una antelación suficiente, no inferior a 5 días naturales y en ningún caso se iniciará la nueva jornada hasta haber finalizado el descanso que corresponda a la jornada que estuviese realizando antes del cambio.



3. Durante la permanencia en el nuevo puesto (con el límite de un mes prorrogable por otro mes más), el trabajador / a percibirá los salarios correspondientes a esa nueva jornada si son superiores y de no serlo mantendrá las mismas condiciones salariales que venía percibiendo, siempre que la duración de estos cambios no sea superior a un mes, prorrogable por otro mes más.
4. En los supuestos anteriormente descritos no se considerará el cambio como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 18: Flexibilidad de jornada

Como medida que contribuya a una mayor armonización de la vida profesional y personal, los trabajadores / as que presten servicios en régimen de jornada partida, podrán flexibilizar su hora de entrada y salida adelantando o retrasando la misma en un máximo de media hora.

Adicionalmente, los trabajadores / as podrán reducir el tiempo de descanso para la comida fijado (1 hora), en media hora como máximo, retrasando o adelantando la hora de entrada o salida.

Como consecuencia de ello, los trabajadores / as pueden adelantar o retrasar la hora de entrada o salida en 1 hora, (en caso de acumulación de las posibilidades de flexibilidad previstas en el presente artículo).

Asimismo, se establece como medida de flexibilidad para los trabajadores / as que presten servicios en jornada partida, la prestación de servicios los viernes en jornada continua hasta las 15:00 horas, en los casos en los que se proceda a la previa adaptación de su jornada diaria el resto de días de la semana para la realización efectiva de su jornada semanal de trabajo.

Con la finalidad de armonizar la flexibilidad de jornada anteriormente descrita con las necesidades organizativas de la Empresa, en cada Departamento se organizará la aplicación concreta de las medidas expuestas a cada trabajador / a, garantizando en todo caso la operatividad del servicio.

CAPITULO QUINTO “VACACIONES, PERMISOS”

Artículo 19: Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 23 días laborables. Del total de días de vacaciones a que tengan derecho los trabajadores / as, podrán disfrutar de 3 días laborables a su libre elección durante el año natural. Estos días no podrán ser disfrutados de forma acumulada a las restantes vacaciones, salvo autorización de la Empresa. Para el efectivo disfrute de los 3 días laborables señalados, los trabajadores / as deberán presentar una solicitud por escrito ante su responsable indicando los días de disfrute con un preaviso mínimo de 5 días laborables (según el calendario de oficina). El/La responsable firmará el recibo de dicha solicitud y analizará el número de solicitudes presentadas para la misma fecha, comunicando, meramente, la concesión o denegación de la solicitud, garantizando en todo caso un porcentaje de los puestos a cubrir suficiente para la adecuada prestación del servicio. En caso de falta de contestación en el plazo de 5 días laborables (según el calendario de oficina) la solicitud se entenderá aceptada. En supuestos excepcionales en los que no sea posible cumplir el preaviso de 5 días el trabajador / a especificará la urgencia que justifica la solicitud y la Empresa contestará a la mayor brevedad posible.
2. Los trabajadores / as que ingresen en la Empresa durante el año, tendrán derecho a la parte proporcional estimada desde su día de alta y el día 31 de diciembre.
3. Las vacaciones se podrán disfrutar en el periodo comprendido entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Diez días laborables serán disfrutados preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.
4. La Dirección de la Empresa confeccionará el calendario de vacaciones de acuerdo con el Comité de Empresa, teniendo en cuenta las solicitudes planteadas por los trabajadores / as, con una antelación mínima de 15 días al 31 de diciembre de cada año, respecto al personal que preste servicios a turnos. Para el resto de trabajadores / as, estará ultimado antes del último día del mes de enero de cada año para que se pueda garantizar en todos los casos que la totalidad de la plantilla pueda disfrutarlas dentro del año natural correspondiente.

En caso de falta de acuerdo, la Empresa fijará el calendario de vacaciones teniendo en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la Empresa.
5. En el supuesto de causar baja en la Empresa por cualquier motivo y siempre que se hubiesen disfrutado más días de los que corresponderían a la fecha de la baja, se descontará de la liquidación de salarios el importe que corresponda a los días disfrutados de más.
6. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo derivado de parto, adopción o acogimiento, en los términos previstos en el artículo 48.4, 5 y 7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador / a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador / a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Lo anteriormente expuesto resultará de aplicación con independencia de que la situación de incapacidad temporal se inicie con anterioridad o posterioridad al comienzo del periodo vacacional del trabajador / a.

7. Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio de todos los conceptos salariales que haya percibido el trabajador / a durante los tres últimos meses efectivamente trabajados, con las excepciones que, en su caso, se indiquen en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 20: Permisos

Los trabajadores / as tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador / a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia o a destinos situados a más de 100 Km. del domicilio del trabajador / a, el plazo será de cinco días naturales.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del Servicio Público de Salud que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Por el tiempo preciso cuando por razones de enfermedad del trabajador / a precise la asistencia médica del Servicio Público de Salud en horas coincidentes con las de su jornada laboral, debiéndose, en cualquier caso, justificar la ausencia, especificando la hora de entrada y salida.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico.

Los permisos y licencias recogidos en el presente artículo se disfrutarán el primer día laborable desde que se produzca el hecho causante.

La retribución de los días de licencia retribuida se abonará teniendo en cuenta los conceptos salariales fijos del trabajador/a.



En cualquier caso, para lo no regulado en el presente artículo sobre permisos se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento y a lo que se establezca en el Plan de Igualdad de la Empresa.

CAPITULO SEXTO "RÉGIMEN RETRIBUTIVO"

Artículo 21: Conceptos retributivos

La retribución de los trabajadores / as afectados por el presente Convenio Colectivo estará estructurada en los conceptos que a continuación se detallan:

1. Salario Base

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que los trabajadores / as percibirán en razón de su clasificación profesional y estará constituido por la cuantía recogida en el Anexo III (Tablas Salariales) del presente Convenio Colectivo. Se devengará por día natural, entendiéndose por tal, todos los del año.

2. Plus de Convenio

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que los trabajadores / as percibirán por razón del presente Convenio Colectivo y estará constituido por la cuantía recogida en el Anexo III (Tablas Salariales) del presente Convenio Colectivo.

Se devengará por día natural, entendiéndose por tal, todos los del año.

3. Plus de asistencia

Se abonará un Plus contra el Absentismo para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, que asista al trabajo con normalidad y que cumpla por entero su jornada laboral.

La cuantía de este Plus será la recogida en el Anexo III (Tablas Salariales) del presente Convenio Colectivo.

Se devengará por día laborable. A los efectos previstos en el presente artículo del Convenio Colectivo, se entenderá por día laborable todos los días del año a excepción de los domingos y festivos (nacionales, autonómicas y locales).

La cuantía diaria del presente Plus se determinará en función de las faltas al puesto de trabajo en cada mes natural, aplicando los porcentajes establecidos en la siguiente tabla sobre valor de las tablas salariales.

0 FALTAS	1 FALTA	2 FALTAS	> 2 FALTAS
100,00%	60,00%	25,00%	0,00%

A los efectos de la determinación de la cuantía del presente Plus, se entenderá como falta de asistencia los días en que el trabajador / a no asista a su puesto de trabajo sin causa justificativa alguna. No se computarán como faltas a efectos del devengo y abono del

presente Plus las ausencias justificadas según el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

4. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores / as incluidos por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán coincidiendo con la nómina de junio y el 20 de diciembre de cada año. La cuantía de estas gratificaciones extraordinarias será la establecida en el Anexo III (Tablas Salariales).

Su cuantía será proporcional al tiempo de permanencia del trabajador / a en el transcurso del semestre. Su devengo será por días naturales de la siguiente forma:

- Paga de VERANO, por el periodo comprendido entre el 1 enero al 30 de junio.
- Paga de DICIEMBRE, por el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Las retribuciones relacionadas en los apartados 1 a 4 conformaran el SALARIO CONVENIO.

5. Plus transporte

Todos los trabajadores / as por acudir a su puesto de trabajo tendrán una compensación, tal y como viene reflejado en el Anexo III (Tablas Salariales) del presente Convenio Colectivo, independientemente de su lugar de residencia.

Se devengará diariamente por día efectivo de trabajo y, como consecuencia de su naturaleza compensatoria del desplazamiento que el trabajador / a debe efectuar desde su domicilio al centro de trabajo, no se tendrá en cuenta para la determinación de la retribución de aquellos periodos de tiempo en que no se produzca una prestación de servicios efectiva por parte del trabajador / a (vacaciones, permisos, etc.).

6. Complemento Jornada

Los trabajadores / as incluidos en el presente Convenio Colectivo, percibirán un complemento salarial en función régimen de trabajo o jornada laboral en el que realizan sus funciones, atendiendo a la organización del trabajo dispuesta por la Empresa, cuyo importe viene reflejado en el Anexo III (Tablas Salariales) del presente Convenio Colectivo.

Se devengará diariamente (por día efectivo de trabajo), según los siguientes criterios:

JORNADA

- ⇒ Continua 1,25% Salario Convenio
- ⇒ Partida 2,50% Salario Convenio

TURNOS

- ⇒ Continuo
(lunes a domingo, 2 o 3 relevos) 10,00% Salario Convenio

- ⇒ Semicontinuo
(lunes a viernes, 2 o 3 relevos) 4,00% Salario Convenio

Mantendrán la percepción del complemento de jornada partida aquellos trabajadores / as que dispongan de un tiempo de parada para comer, con independencia de que hagan uso del mismo en aplicación de las medidas de flexibilidad.

El complemento de jornada abonado al trabajador / a será el que corresponda a su jornada habitual con independencia de la resultante de la aplicación de las medidas de flexibilidad.

El importe de dicho plus se refleja en el Anexo III (Tablas Salariales) del presente Convenio Colectivo.

El Complemento de jornada incluye todas aquellas situaciones inherentes a la condición de trabajador / a a turnos y cuantas se consideren vinculadas a la situación del régimen de turnos, excepto los trabajos considerados nocturnos que se desarrollan en el punto 9 del presente artículo del Convenio Colectivo.

7. Complemento turno continuo.

Todos los trabajadores/as que presten servicios a turno continuo percibirán en la nómina del mes de agosto un complemento con las siguientes cuantías:

Año	2020	2021	2022
Importe	75,00 €	75,00 €	78,00 €

Excepcionalmente, como gratificación por la firma del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores / as que presten servicios a turno continuo, percibirán una gratificación por turno continuo, no consolidable, que será abonada en la nómina correspondiente al mes de enero de 2020 y cuya cuantía será de 72 euros.

8. Plus de artillería

En atención a la especial configuración del trabajo y a la dedicación que suponen las tareas correspondientes al puesto de Artillero/a, el personal de artillería percibirá un plus que tiene la cuantía fijada en el Anexo III (Tablas salariales). El importe correspondiente será percibido por día de trabajo efectivo durante el tiempo que realice estas funciones profesionales.

Adicionalmente, cuando los trabajadores / as que ocupen el puesto de artilleros realicen voladuras en cámaras de producción percibirán el Plus de Artillería en las cuantías fijadas en el Anexo III por cada día que realicen dicha actividad.

9. Plus de Nocturnidad

Aquel personal que trabaje en horario nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, cobrará un plus de nocturnidad por hora efectivamente trabajada en dicho horario según importe fijado en el Anexo III (Tablas Salariales).

10. Complemento puesto de trabajo

Todos los trabajadores / as incluidos en el presente Convenio Colectivo, percibirán un complemento salarial en función del puesto de trabajo en el que realizan sus funciones, atendiendo a la Clasificación Profesional del mismo, cuyo importe viene reflejado en el Anexo III (Tablas salariales) del presente Convenio Colectivo

Se devengará diariamente (por día efectivo de trabajo).

El personal que no estando clasificado como Personal de interior de Mina realice sus funciones profesionales en interior de Mina (con independencia del Grupo Profesional o Área en el que esté encuadrado) durante el 50% o más de su jornada diaria, percibirá el complemento correspondiente a los días en que se produzca dicha circunstancia.

La regularización de este concepto retributivo se realizará trimestralmente.

11. Guardias

La Empresa está facultada para establecer turnos rotativos de guardia tanto en los días laborables (fuera de su jornada) como en los domingos y días de descanso a fin de que los trabajadores / as puedan ser localizados inmediatamente a través de un teléfono móvil facilitado por la empresa, en razón a las posibles averías que puedan producirse en los días expresados, no pudiendo establecerse para cubrir ausencias ni trabajos programados.

Estas guardias afectarán al personal de mantenimiento (planta y mina).

La composición del retén de guardia y los horarios de la misma, se hará por la Dirección previa información a la representación de los trabajadores / as, teniendo en cuenta la especialización del personal, la plantilla, así como la extensión y número de instalaciones susceptibles de sufrir avería.

Se podrán solicitar el cambio de guardia con un compañero / a de la misma especialidad laboral, siempre que se dé aviso del cambio al responsable del servicio con una antelación al menos de 24 horas previa al inicio de la guardia.

El personal destinado a hacer guardia percibirá la retribución establecida en el Anexo III (Tablas Salariales) en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo. Este destino de simple expectativa de trabajo no genera derecho a descanso.

Además de la anterior retribución, cuando sea llamado a prestar servicio tendrá derecho a lo siguiente:

- a) Si el tiempo de trabajo efectivo no fuese superior a TRES horas percibirá la retribución establecida en el Anexo III (Tablas Salariales) no generando derecho a descansos. El correspondiente importe se abonará por día de guardia.
- b) Si el tiempo de trabajo efectivo fuese superior a TRES horas, percibirá las horas trabajadas a razón de lo establecido en concepto de intervención de guardia en el Anexo III (Tablas Salariales) con el límite de una jornada laboral. El correspondiente importe se abonará por día de guardia.

Cuando la duración del tiempo efectivo de trabajo, sea superior a CINCO horas, el trabajador / a tendrá derecho a un descanso compensatorio que disfrutara preferentemente en la siguiente jornada laboral.

Además de lo anterior, el trabajador / a que estando de guardia sea requerido a intervenir durante la misma, percibirá en concepto de desplazamiento 0,19 €/Km, abonándose la distancia que exista entre el domicilio del trabajador / a y el lugar de trabajo.

12. Retribución trabajos en Domingos, Festivos y días de descanso

El número de personas destinadas en domingo, festivo o día de descanso será el mínimo necesario a juicio de los mandos, para los trabajos a realizar, siendo la jornada en este día igual que la jornada ordinaria de trabajo.

Con carácter general todo el personal destinado a trabajar en domingo, festivo o día de descanso percibirá la retribución dispuesta a estos efectos en el Anexo III (Tablas Salariales) en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Cuando excepcionalmente la duración de la jornada excediera de la ordinaria, percibirá además de la retribución anterior, el exceso de horas trabajadas aquel día como extraordinarias.

Por las especiales características de los trabajos mineros están excluidos de estas retribuciones los trabajadores / as que, comenzando su labor la víspera, la prolonguen después de las cero horas del domingo, festivo o día de descanso e igualmente quienes comiencen su jornada correspondiente al día siguiente antes de las 24 horas del domingo, festivo o día de descanso.

13. Gratificación excepcional firma de Convenio

Excepcionalmente, como gratificación por la firma del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores / as que se encuentren bajo su ámbito de aplicación y que estuvieran en alta en la Empresa en la fecha de la firma del presente Convenio, percibirán una gratificación no consolidable que será abonada en la nómina correspondiente al mes de enero de 2020. Esta gratificación se abonará de forma proporcional al número de días en situación de alta, esto es, que tengan relación laboral vigente en la Empresa, durante el año 2019, siendo el importe máximo a percibir (correspondiente a haber estado de alta desde el 1 de enero al 31 de diciembre) de 375 euros brutos en único pago.

14. Complemento prestación por Incapacidad Temporal

➤ **CONTINGENCIAS PROFESIONALES**

En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Empresa complementará, desde el primer día de la baja, las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma de los siguientes conceptos retributivos (Salario de Convenio, Complemento de Puesto de Trabajo, Complemento Jornada, Plus de nocturnidad, Complemento de integración, Complemento personal y Plus Artillería) que el trabajador / a viniera percibiendo al momento de la baja.

➤ **CONTINGENCIAS COMUNES**

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral no se abonará complemento alguno de la prestación que en su caso perciba el trabajador / a. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa respetará las condiciones que vinieran disfrutando los trabajadores / as en aplicación de sus contratos o acuerdos individuales con anterioridad a la entrada en vigor del I Convenio.

15. Dietas

Los trabajadores / as que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo y su domicilio percibirán una dieta de 12 euros por comida y día, previa justificación documental del gasto realizado.

16. Absorción y Compensación

La aplicación del régimen retributivo previsto en el presente Convenio Colectivo supone que los trabajadores / as que pasen a encontrarse bajo su ámbito de aplicación percibirán sus retribuciones en base a los conceptos retributivos establecidos en el mismo, quedando suprimidos todos aquéllos no previstos en el presente texto convencional con independencia de su origen y regulación.

Como consecuencia de ello, si un trabajador/a se incorpora al presente Convenio, se producirá la adaptación de los recibos de salario para adaptar los mismos a la estructura retributiva.

Adicionalmente, aquellos trabajadores/as que teniendo un contrato individual se incorporen al presente Convenio Colectivo, percibirán, en su caso, un Complemento de Integración, de devengo mensual y abonable en 12 pagas, cuya cuantía vendrá determinada por la diferencia entre el importe resultante de sumar el Salario Base y Turnicidad que viniera percibiendo en el momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo y el importe equivalente a la suma del Salario de Convenio, complemento de puesto, complemento de jornada y plus de nocturnidad que le correspondiera de conformidad con el presente Convenio Colectivo. Este Complemento tendrá naturaleza absorbible y compensable tanto con cualquier incremento de las retribuciones previstas en el presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea su naturaleza, como con cualesquiera conceptos que pasen a percibir los trabajadores / as no previstos en este momento en el Convenio Colectivo, con independencia de la naturaleza y origen de los mismos.

Asimismo, las revisiones o incrementos salariales que se implanten en virtud del presente convenio colectivo o cualquier otra normativa que pudiera resultar de aplicación, serán absorbibles hasta donde alcancen, con cualesquiera retribuciones superiores que vinieran percibiendo los trabajadores / as.

17. Abono del salario y anticipos

El salario se abonará en los cinco primeros días hábiles del mes siguiente del de devengo y se hará efectivo mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente que el trabajador / a designe, sirviendo como acreditación de su abono el resguardo acreditativo del ingreso.

La nómina se pondrá a disposición del trabajador / a a efectos meramente acreditativos de la liquidación de los distintos conceptos retributivos, retenciones y deducciones. Con carácter general, la puesta a disposición se realizará en soporte informático.

CAPITULO SÉPTIMO “RÉGIMEN DISCIPLINARIO”

Artículo 22: Facultad disciplinaria

Los trabajadores / as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 23: Clasificación de las faltas laborales

1. Las faltas laborales podrán tener la consideración de leves, graves y muy graves.
2. La comisión de cualquier tipo de falta, precisará, en caso de sanción, de la comunicación escrita al trabajador / a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
3. La facultad de imponer sanciones corresponde a la Empresa. Sin perjuicio de ello, la imposición de cualquier sanción por falta grave y muy grave requerirá la previa información a la Subcomisión de Régimen Disciplinario en aplicación de lo establecido en la Disposición Adicional Única del presente Convenio Colectivo. Igualmente, se dará traslado al trabajador / a de los hechos para que manifieste lo que considere oportuno.
4. Se impondrán, en todo caso, las sanciones más ajustadas a la falta cometida y atendiendo a la trascendencia de la misma y a la responsabilidad individual concurrente en cada supuesto.
5. La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión. La tramitación del preceptivo expediente por la Subcomisión de Régimen Disciplinario suspenderá los plazos de prescripción desde la comunicación de inicio del mismo por la Empresa y hasta la resolución adoptada por parte de la Subcomisión o, en su caso, desde la finalización del plazo de 5 días laborables (de conformidad con el calendario de oficinas vigente en la Empresa).

Artículo 24: Faltas Leves

Se considerarán faltas leves:

1. Inobservancia del horario de trabajo con independencia de la entidad.
2. No fichar adecuadamente con los medios puestos a disposición por la Empresa más de 2 veces en un mes, tanto en el control de accesos como en el control horario.
3. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho. No aportar justificante de la ausencia al trabajo en el plazo de 24 horas.
4. La ausencia al puesto de trabajo un día sin justificar.
5. No presentar en la Empresa (bien presencial o telemáticamente) en el plazo de tres días naturales el parte de baja por incapacidad temporal o los partes de confirmación, así como

la falta de presentación en el plazo de 24 horas del parte de alta de incapacidad temporal, todo ello de acuerdo a la legislación vigente. En cualquier caso, pese a su presentación telemática, el trabajador/a vendrá obligado a presentar el original de los partes de baja y alta en el plazo de diez días naturales desde la fecha de alta médica.

6. La falta de asistencia o el retraso en más de 35 minutos de forma injustificada a los cursos de formación organizados por la Empresa siempre que por parte de la misma se haya avisado formalmente al trabajador / a y este/ a haya aceptado voluntariamente la asistencia al mismo. La reiteración de esta conducta, dará lugar a la calificación de falta grave.
7. El descuido en la conservación de los medios y equipos de protección individual y colectiva de su área de trabajo en materia de seguridad y salud laboral, así como el uso inadecuado de los mismos.
8. El descuido en la conservación, mantenimiento, orden y limpieza de las instalaciones, materiales, productos y equipos de su área de trabajo, así como de los medios y material puestos a disposición del trabajador / a, incluyendo los equipos informáticos y telemáticos, así como una inadecuada o indebida utilización de los mismos. Está infracción podrá ser calificada como grave o muy grave en función del perjuicio que se derive para la Empresa del incumplimiento del trabajador / a y de la intencionalidad del mismo.
9. El comportamiento incorrecto, en cualquier forma en que se manifieste, con los restantes trabajadores / as de la Empresa, sus colaboradores o cualquier persona que se encuentre en el centro de trabajo salvo que se deduzca del comportamiento un carácter grave en cuyo caso será considerado como falta grave o muy grave.
10. El uso de prendas de trabajo distintas a las suministradas por la Empresa que puedan suponer riesgo laboral para el trabajador / a.
11. No comunicar los cambios de domicilio, así como cambios en los datos familiares y aquellos otros que puedan tener incidencia legal con la Hacienda pública y/ o la Seguridad Social.

Artículo 25: Faltas Graves

Se considerarán faltas graves:

1. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, habiendo mediado comunicación escrita, en el plazo de seis meses desde que se produjo la primera.
2. Más de 10 faltas injustificadas de puntualidad en un periodo de 6 meses y de 20 en un año.
3. La conducta negligente en la conservación de los medios y material puestos a disposición del trabajador / a, ropa de trabajo, orden y limpieza en el área de trabajo donde realice trabajos.
4. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o de modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa. Si implicase quebranto manifiesto de la

disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o para los compañeros / as de trabajo, se considerará falta muy grave.

5. El incumplimiento directo, o a través de tercero, del Código de Conducta, así como las políticas y procedimientos internos de la Empresa vigentes en cada momento. Si como consecuencia del incumplimiento se derivase perjuicio notorio para la Empresa o para los compañeros / as de trabajo, se considerará falta muy grave.
6. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de medioambiente. Si del mismo se derivara riesgo para los trabajadores / as o perjuicio notorio para la Empresa, se considerará falta muy grave.
7. Simular la presencia de un trabajador / a o firmar documentos en los que se requiera su presencia.
8. No advertir de las situaciones de riesgo que puedan afectar al resto de trabajadores / as o al sistema productivo.
9. No realizar las mediciones y tomas de datos correctamente que influyan negativamente en los parámetros de producción.
10. La ausencia al puesto de trabajo dos días consecutivos sin justificar. Si la ausencia causara perjuicios a la Empresa será considerada falta muy grave.
11. La omisión de acciones preventivas del trabajador / a, que pudiendo actuar, no lo hiciese, cuando la omisión afecte al sistema productivo, prevención de riesgos laborales, o instalaciones y bienes de la Empresa.
12. El retraso injustificado en el cumplimiento de órdenes de trabajo emanadas de un superior o de las tareas propias de su puesto de trabajo. Si este incumplimiento produce perjuicios para la Empresa, se considerará falta muy grave.

Artículo 26: Faltas muy Graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del plazo de nueve meses siguientes de haberse producido la primera.
2. La falta sin justificar al trabajo durante 3 o más días consecutivos o alternos dentro de un mes.
3. Incorporarse al centro de trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía. El consumo de bebidas alcohólicas u otras sustancias que alteren el estado normal del trabajador / a durante la jornada laboral de trabajo.
4. El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el robo de pertenencias personales de otros trabajadores / as de la Empresa o de las Empresas subcontratadas, de bienes, herramientas, materiales de toda clase propiedad de la Empresa o de las Empresas subcontratadas.

5. El incumplimiento de la cláusula de confidencialidad durante la relación laboral.
6. La imprudencia o negligencia con resultado grave para las personas, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales, que genere averías y daños a las instalaciones y bienes de la Empresa.
7. Los malos tratos físicos o psíquicos en el centro de trabajo de la Empresa. El abuso de autoridad.
8. La no adopción de las medidas de prevención de riesgos laborales necesarias para la realización de las tareas de que se trate.
9. La simulación de enfermedad o accidente.
10. Realizar trabajos particulares dentro de la Empresa sin autorización para ello o utilizar el trabajo realizado en la empresa para fines personales.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad. Dormirse durante la jornada de trabajo.
12. La utilización inadecuada de los canales de denuncia internos, entre otras, para realizar denuncias falsas.
13. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
14. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador / a con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
15. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 27: Régimen Sancionador

Corresponde a la Empresa exclusivamente la facultad de imponer sanciones en los términos descritos anteriormente.

Artículo 28: Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:



a) Por la comisión de faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de 1 día.

b) Por la comisión de faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de 10 días.

c) Por la comisión de faltas muy graves:

Sanción de suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de 25 días.

Despido.

Las sanciones mencionadas en el presente artículo son sanciones máximas, entendidas como la posibilidad de que, por parte de la Dirección, se puedan imponer para cualquier tipo de falta (leve, grave o muy grave), las sanciones previstas para faltas de menor gravedad.

Artículo 29: Subcomisión Régimen Disciplinario

Sin perjuicio de que la facultad de imponer sanciones corresponde exclusivamente a la Empresa, el presente Convenio considera adecuado el establecimiento de una Subcomisión de Régimen Disciplinario, dependiente de la Comisión Paritaria, en la que se analicen los hechos que pudieran ser constitutivos de una infracción grave o muy grave, siguiendo el procedimiento establecido en la Disposición Adicional Primera.

CAPÍTULO OCTAVO “ACCIÓN SINDICAL”

Artículo 30: Reconocimiento de las Centrales

Se considera a los Sindicatos, debidamente implantados en la plantilla de la Empresa, como elemento básico y consustancial para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones con sus trabajadores / as.

Artículo 31. De la acción sindical

1. Los trabajadores / as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:
 - a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
 - b) Celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad normal de la Empresa, cumpliendo la legislación vigente.
 - c) Recibir la información que les remita el sindicato.
2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:
 - a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores / as en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores / as.
 - b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
 - c) A la utilización de un local en el que puedan desarrollar sus actividades en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores / as.
3. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
 - b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
 - c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores / as, previa comunicación al Empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador / a en activo en alguna Empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 32: Delegado / a sindical

1. En los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores / as, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores / as afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados / as sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.
2. El número de delegados / as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de libertad Sindical.
3. Los delegados / as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de Empresa, así como los siguientes derechos:
 - 1º. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados / as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
 - 2º. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.
 - 3º. Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores / as en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 33: Cuota sindical

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador / a afiliado y previa conformidad, siempre, de éste, mientras no haya indicación en contrario, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 34: Comités de Empresa

1. El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por la Empresa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores / as, así como sobre la situación de la Empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.
2. El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa.
 - b) Sobre la situación económica de la Empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
 - c) Sobre las previsiones del Empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores / as contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
3. También tendrá derecho a recibir información, al menos semestralmente, relativa a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
4. El Comité de Empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:
- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
 - b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Asimismo, el Comité de Empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.
5. El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la Empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.
- Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la Empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la Empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
6. El Comité de Empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
 - b) Las reducciones de jornada.
 - c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la Empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El Comité de Empresa tendrá también las siguientes competencias:
- a) Ejercer una labor:
 - 1º. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - 2º. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden en la normativa legal vigente en cada momento.
 - 3º. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - b) Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la Empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.
 - c) Colaborar con la dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
 - d) Informar a sus representados / as en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
8. Los miembros del Comité de Empresa tendrán permiso retribuido para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Artículo 35: Capacidad y sigilo profesional

- 1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la Empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la Empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la Empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Artículo 36: Garantías

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado / a, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores / as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador / a en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

CAPÍTULO NOVENO “PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES”

Artículo 37.- Principios Generales

1. En materia de Seguridad y Salud se está a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo vigentes, a la normativa específica a la actividad minera, el Reglamento de Seguridad Minera, ITC'S complementarias, así como las Disposiciones Internas de Seguridad.
2. La Prevención de Riesgos Laborales está integrada en la actividad de la Empresa.
3. La participación de los trabajadores / as en materia de prevención de riesgos laborales se realiza a través de los órganos de representación reconocidos legalmente y existentes en la explotación minera.

Son órganos consultivos el Comité de Seguridad y Salud, el Delegado Minero de Seguridad, y los miembros del Comité de Seguridad y Salud. El Comité de Seguridad y Salud está formado por los miembros nombrados por los representantes de los trabajadores, y por los representantes de la Empresa.

4. Delegado Minero de Seguridad

Las funciones, derechos y obligaciones del Delegado Minero de Seguridad se definen en el Anexo IV del presente Convenio Colectivo.

5. El Comité de Seguridad y Salud.

Las funciones, derechos y obligaciones del Comité de Seguridad y Salud se definen en el Anexo IV del presente Convenio Colectivo.

6. Orovalle Minerals, S.L. tiene implantada una sistemática que le permite llevar a cabo la continua identificación de los peligros, así como la evaluación y control de los riesgos de los mismos, conforme con su sistema de gestión de la prevención.
7. La Empresa elabora y mantiene al día el Documento de Seguridad y Salud.
8. Los trabajadores / as deben recibir la información, las instrucciones, la formación y el reciclaje necesarios para preservar su seguridad y salud.
9. Previamente a la incorporación a la Empresa, cada trabajador / a realiza un reconocimiento médico que evalúa su capacidad para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo que esté previsto ocupar. Sólo pueden ser admitidas, como de nuevo ingreso las personas que, sometidas a examen médico apropiado, no padezcan enfermedad o defecto físico o psíquico que represente limitación para trabajar en el puesto de trabajo a desempeñar.

Artículo 38.- Plan Integral de Prevención y Actuación frente al consumo de alcohol y drogas

Entendiendo la Prevención de Riesgos Laborales como elemento sustancial e imprescindible en el desarrollo de la operación, las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo se comprometen a la creación de un plan integral de prevención y actuación sobre el consumo

de drogas, alcohol u otras sustancias que representan un problema para la salud y la seguridad de los trabajadores. Para ello, a la mayor brevedad posible y en cualquier caso, en el plazo de tres meses, las partes negociadoras se comprometen a desarrollar y concretar el Plan Integral de Prevención y Actuación frente al consumo de alcohol y drogas que incluirá, entre otros, aspectos relacionados con un plan de concienciación para la prevención del consumo de drogas y alcohol, apoyo integral en la reversión de situaciones anómalas para aquellos trabajadores/as que pudieran necesitarlo, medidas de seguimiento y comprobación, etc.

Artículo 39.- Ropa de trabajo

La Empresa, entregará a cada trabajador / a el siguiente material con la periodicidad que se indica a continuación:

Polos: 4 dentro de cada año natural.

Pantalones: 4 dentro de cada año natural.

Chaquetas: 4 dentro de cada año natural.

Botas invierno: 1 dentro de cada año natural.

Chaqueta de invierno: 1 dentro de cada año natural.

Polar: 1 dentro de cada año natural.

El número de prendas y la periodicidad indicada en este artículo tendrá carácter de mínimos, pudiendo solicitarse un mayor número de prendas si, con motivo del desempeño de las labores correspondientes a su puesto de trabajo, las mismas sufrieran un mayor desgaste, siempre bajo autorización de su superior mediante el correspondiente justificante firmado.

Los restantes equipos de protección personal serán solicitados por cada trabajador o trabajadora a su mando directo cuando lo necesite y será retirado del almacén, previa autorización de su superior mediante el correspondiente justificante firmado.

CAPÍTULO DÉCIMO "FORMACIÓN"

Artículo 40.- Formación

1. Se considera que uno de los objetivos prioritarios de Orovalle es la formación del personal para conseguir su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potenciar las posibilidades de desarrollo profesional.

Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

- a) Un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- b) La adecuación y actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
- c) La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- d) La integración de todos los empleados / as en los objetivos de la Empresa.

En consecuencia, los empleados / as realizarán la formación necesaria para la permanente actualización profesional (entendiéndose por formación toda actividad que tiene por objeto la transmisión y adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias).

La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección.

Toda la formación desarrollada en la Empresa se registrará en los expedientes personales de los trabajadores / as.

2. La Empresa elaborará un Plan de Formación que responderá a las necesidades de adaptación al puesto de trabajo, adecuación a las innovaciones tecnológicas y potenciación de la cualificación profesional del trabajador / a, posibilitando la ampliación de sus conocimientos técnicos, habilidades y destrezas, todo ello encaminado a dar respuesta a la mejora de los niveles de productividad. En este Plan se incluirá la formación en prevención de riesgos laborales relacionados con los puestos de trabajo y será presentado a los representantes de los trabajadores/as.
3. Se fomentarán los planes de formación para gestionar la promoción profesional de los trabajadores/as y procurar que adquieran la formación teórica y práctica necesaria para el desarrollo de otros puestos de trabajo.



CAPITULO UNDÉCIMO "PLAN DE IGUALDAD"

Artículo 41: Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso

Se incorpora como Anexo V el Plan de Igualdad y el Protocolo de actuación frente a situaciones de Acoso de Orovalle Minerals, S.L. así como el Protocolo de actuación en los casos de violencia de género, según los términos acordados en la Comisión de Igualdad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. - Comisión Paritaria del Convenio Colectivo

Se acuerda la creación de una comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y que tendrá las siguientes funciones específicas:

- 1º. Interpretación, aplicación y desarrollo de funciones de adaptación del presente Convenio Colectivo durante su vigencia.
- 2º. Realización de tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
- 3º. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria estará integrada por 14 miembros de Mesa negociadora del presente Convenio, 7 miembros por la parte Empresarial y 7 miembros designados por los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

En efecto, cualquiera de los firmantes del presente Convenio podrá plantear a la Comisión Paritaria cualquiera de las cuestiones enumeradas anteriormente. En el plazo máximo de 3 días laborables (excluyendo sábados, domingos y festivos) la citada Comisión Paritaria deberá reunirse para tratar de las cuestiones que le hayan sido planteadas, debiendo dictar resolución en el plazo máximo de 3 días laborables (excluyendo sábados, domingos y festivos).

En el supuesto de que en el plazo antes indicado no se dictase resolución por discrepancias en el seno de dicha Comisión Paritaria, se someterán las cuestiones controvertidas a la solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. De este procedimiento se exceptuarán las reclamaciones expresamente previstas en la regulación de las subcomisiones.

Se acuerda la creación de las siguientes subcomisiones dependientes de la Comisión Paritaria:

a) Subcomisión de Régimen disciplinario

Sin perjuicio de que la facultad de imponer sanciones corresponde exclusivamente a la Empresa, las partes negociadoras del presente Convenio consideran conveniente el establecimiento de una subcomisión de seguimiento de la aplicación del régimen disciplinario previsto en el mismo, en la que se analicen los hechos que pudieran ser constitutivos de una infracción grave o muy grave con carácter previo a la imposición de la sanción y su incardinación en los tipos contemplados en el presente texto convencional.

La subcomisión de Régimen Disciplinario estará formada paritariamente por cuatro representantes designados por la Empresa y cuatro designados por y entre los miembros de la Comisión Paritaria designados por los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

Por otro lado, cada vez que por parte de la Empresa se aprecie la existencia de hechos que puedan ser constitutivos de una infracción disciplinaria grave o muy grave, la representación Empresarial informará mediante correo electrónico (en las direcciones corporativas creadas a tales efectos) a la subcomisión de los hechos de los que ha tenido conocimiento, así como de cualquier otra circunstancia que pudiera ser relevante para su valoración. La subcomisión dispondrá de un plazo máximo de 5 días laborables (de conformidad con el calendario de oficinas vigente en la Empresa), a contar desde la comunicación, para valorar los hechos susceptibles de sanción contestando en su caso a través del mismo medio. En caso de que una de las partes solicite dentro de dicho plazo la celebración de una reunión, se levantará acta del desarrollo de la misma, incluyendo las propuestas presentadas, así como los acuerdos y, en su caso, desacuerdos producidos.

Una vez transcurrido el citado plazo, la Empresa adoptará la medida disciplinaria que considere oportuna en función de las circunstancias concurrentes.

b) Subcomisión de Adaptación Laboral y Clasificación Profesional

Se acuerda la creación de una subcomisión de adaptación laboral y clasificación profesional con la finalidad de avanzar en el desarrollo y perfeccionamiento del sistema de clasificación profesional y la Adaptación Laboral previsto en el presente Convenio Colectivo.

Las progresiones de metal que se lleven a cabo durante la vigencia del Convenio Colectivo serán acordadas en el seno de la Subcomisión tras la valoración de la concurrencia de los criterios fijados en el presente Convenio con las limitaciones de coste recogidas en el mismo.

La subcomisión de adaptación laboral y clasificación profesional estará formada paritariamente por cuatro representantes designados por la Empresa y cuatro designados por y entre los miembros de la Comisión Paritaria designados por los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

La subcomisión se reunirá con carácter ordinario trimestralmente y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes por mayoría. El trámite para la convocatoria de las reuniones se realizará previo acuerdo en cuanto a fecha, hora y lugar entre ambas representaciones.

Las reuniones extraordinarias convocadas a petición de alguna o, en su caso, ambas partes, se comunicarán con una antelación mínima de 72 horas acompañando la petición con una relación de los asuntos que se pretenden tratar.

Se levantará Acta del desarrollo de las reuniones de la subcomisión, incluyendo las propuestas presentadas, así como de los acuerdos y, en su caso, desacuerdos producidos.

Las reclamaciones que individualmente pudieran producirse en relación con el encuadramiento de los trabajadores / as en el sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo, pasarán a ser analizadas por esta subcomisión, que deberá reunirse en el plazo de 3 días laborables (excluyendo sábados, domingos y festivos) horas desde la presentación de la reclamación y dictar la resolución correspondiente en el plazo de 3

días laborables (excluyendo sábados, domingos y festivos) desde la reunión. En caso de no conseguirse acuerdo, el reclamante podrá iniciar el procedimiento legal oportuno.

SEGUNDA. - Importes máximos de coste de las progresiones de metal durante el periodo de vigencia del convenio colectivo

Ambas partes acuerdan que los importes máximos del coste de las progresiones de metal derivadas de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional para cada uno de los años serán las siguientes:

2019 (efectos de 1 de octubre de 2019): 50.000 euros.

2020: 255.000 euros.

2021: 160.000 euros.

2022: 160.000 euros.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Las partes negociadoras ponen de manifiesto que el puesto de trabajo de Jefe de Equipo de Mantenimiento mecánico de Mina se encuentra pendiente de análisis y valoración para su encuadramiento definitivo en el sistema de clasificación profesional. En la medida en que se está finalizando el análisis y descripción de dicho puesto, hasta que se produzca su encuadramiento definitivo en el sistema de clasificación previsto en el presente Convenio Colectivo, los trabajadores/as que realicen dichas funciones percibirán un Plus Jefatura de Equipo vinculado al desarrollo efectivo de estas tareas, en la cuantía resultante de la diferencia entre el Grupo III, Nivel I y Grupo II, Nivel III, determinada en las tablas salariales (por día efectivo de trabajo), con efectos 1 de octubre de 2019. Este plus se tendrá en cuenta a todos los efectos retributivos oportunos.

ANEXO I: PUESTOS EXCLUIDOS DE CONVENIO

ANEXO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/ METALES

ANEXO III: TABLAS SALARIALES

ANEXO IV: ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ANEXO V: PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO



ANEXO I

PUESTOS EXCLUIDOS DE CONVENIO

PUESTOS NO INCLUIDOS EN CONVENIO COLECTIVO

DIRECCIÓN		DIRECCIÓN GENERAL
		DIRECCIÓN OPERACIONES
		DIRECCIÓN FACULTATIVA
		DIRECCIÓN FINANCIERA
		DIRECCIÓN GEOLOGÍA
		DIRECCIÓN LEGAL
		DIRECCIÓN MEDIOAMBIENTE
		DIRECCIÓN MINA
		DIRECCIÓN PLANTA
		DIRECCIÓN PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES
	DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS	
JEFATURAS DEPARTAMENTOS		JEFATURA INGENIERÍA
		JEFATURA OPERACIONES MINA
		JEFATURA MANTENIMIENTO MINA
		JEFATURA OPERACIONES PLANTA
OTROS PUESTOS EXCLUIDOS	GEOLOGÍA	JEFATURAS ÁREAS GEOLOGÍA
	MINA	JEFATURAS ÁREAS INGENIERÍA
		JEFATURAS ÁREAS OPERACIONES
		JEFATURAS ÁREAS MANTENIMIENTO
	PLANTA	JEFATURAS ÁREAS OPERACIONES
		JEFATURAS ÁREAS MANTENIMIENTO
		JEFATURA METALURGIA
	LABORATORIO	JEFATURA LABORATORIO
	MEDIOAMBIENTE	JEFATURA ÁREA MEDIOAMBIENTE
		COORDINACIÓN PROYECTOS
	ADMINISTRACION Y SERVICIOS	COORDINACIÓN PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES
		AUDITORÍA INTERNA
		JEFATURAS ÁREAS ADMINISTRACIÓN Y CONTROLLING
		JEFATURAS ÁREAS COMPRAS Y ALMACENES
JEFATURAS ÁREAS SISTEMAS Y COMUNICACIONES		
JEFATURAS ÁREAS PERSONAL		



ANEXO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/ METALES

MINA (INTERIOR / EXTERIOR)

GRUPO I - TITULADOS/IAS

PUESTO	NIVEL	NIVEL					
		I	II	III	IV	V	VI
Sala de Control Mina							
Ingeniería de Procesos							
Geólogo/a (Responsable de Control de Leyes / Testificación)							
Exploración)							
Geólogo/a (Control de Leyes / Exploración)							
Geólogo/a (Testificación)							
Topógrafo/a							
Ingeniería de Planificación 1							
Ingeniería de Planificación 2							
Ingeniería de Planificación Mto.							

GRUPO II - TÉCNICOS/IAS

PUESTO	NIVEL	NIVEL			
		I	II	III	IV
Jefatura de Relevé Mina					
Supervisor/a de Servicios Mina					
Capataz/Encargado Eléctrico					

GRUPO III - ESPECIALISTAS/OFCIALES

PUESTO	NIVEL	NIVEL			
		I	II	III	IV
Formador/a					
Operador/a Jumbo					
Operador/a Simba					
Artillero/a					
Operador/a Juntro					
Operador/a Bulonadora					
Operador/a Gunitador					
Operador/a Retro-Excavadora					
Operador/a TRANSPORTE Autocargador (Nipper)					
Operador/a TRANSPORTE Homigonera (Mixer)					
Operador/a TRANSPORTE Camión					
Operador/a Pala					
Operador/a Servicios (Bombeo)					
Operador/a Servicios					
Operador/a Machacadora					
Operador/a Martillo Pozo					
Operador/a Pozo (Exterior) / Castillete					
Operador/a Sondeos					
Jefatura de Equipo Mantenimiento Mecánico					
Mecánico/a Mina					
Mecánico/a (Instalaciones)					
Mecánico/a (Exterior)					
Eléctrico/a Mina					
Eléctrico/a Mina (Exterior)					

GRUPO IV - AUXILIARES/AYUDANTES

PUESTO	NIVEL	NIVEL		
		I	II	III
Auxiliar/Ayudante Perforación				
Auxiliar/Ayudante Servicios				
Auxiliar/Ayudante Topografía				

PLANTA

GRUPO I - TITULADOS/AS

PUESTO	NIVEL					
	I	II	III	IV	V	VI
Supervisor/a Planta						

GRUPO II - TÉCNICOS/AS

PUESTO	NIVEL					
	I	II	III	IV	V	VI
Jefatura de Relevo Planta						
Técnico/a Metalurgista						
Técnico/a Sala Oro						

GRUPO III - ESPECIALISTAS/OFCIALES

PUESTO	NIVEL			
	I	II	III	IV
Operador/a Polivalente				
Operador/a Reactivos				
Operador/a Planta				
Operador/a Palista				
Mecánico/a Planta				
Eléctrico/a Planta				

LABORATORIO

GRUPO II - TÉCNICOS/AS

PUESTO	NIVEL					
	I	II	III	IV	V	VI
Jefatura de Relevo Laboratorio						
Supervisor/a Preparación Muestras						
Analista Laboratorio						

GRUPO III - ESPECIALISTAS/OFCIALES

PUESTO	NIVEL			
	I	II	III	IV
Analista Laboratorio				
Operador/a Laboratorio				
Operador/a Preparación Muestras				

MEDIO AMBIENTE

GRUPO II - TÉCNICOS/AS

PUESTO	NIVEL					
	I	II	III	IV	V	VI
Técnico/a Medio Ambiente						
Técnico/a Servicios Exteriores						

GRUPO III - ESPECIALISTAS/OFCIALES

PUESTO	NIVEL			
	I	II	III	IV
Operador/a Planta RO				
Operador/a Servicios Exteriores				



ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

GRUPO I - TITULADOS/AS

PUESTO	NIVEL					
	I	II	III	IV	V	VI
Titulado/a RR.HH.						
Titulado/a Prevencionista						

GRUPO II - TÉCNICOS/AS

PUESTO	NIVEL					
	I	II	III	IV	V	VI
Técnico/a Administración Personal						
Técnico/a Tesorería						
Técnico/a Finanzas						
Técnico/a (Costes&Reporting)						
Técnico/a Compras						
Técnico/a Almacén						

GRUPO IV - AUXILIARES/AYUDANTES

PUESTO	NIVEL		
	I	II	III
Auxiliar Administrativo/a			
Auxiliar/Ayte. Almacén			
Lampistero/a			
Limpiador/a			



ANEXO III

TABLAS SALARIALES

AÑO 2019

TABLAS SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL	CONCEPTO	SALARIO		PLUS CONVENIO		PLUS ASISTENCIA		PLUS INCENTIVO		PAGA EXTRA		PLUS TRANSPORTE	
		BASE DIA ¹ (€/dia)		DIA ¹ (€/dia)		DIA ² (€/dia)		DIA ² (€/dia)		VERANO SEMESTRE	DICIEMBRE SEMESTRE	DIA ³ (€/dia)	
I	TITULADOS	NIVEL I	73,42	7,34	14,79	9,86	2.791,56	2.791,56	3,00				
		NIVEL II	67,78	6,78	13,65	9,10	2.577,19	2.577,19					
		NIVEL III	62,47	6,25	12,56	8,39	2.375,31	2.375,31					
		NIVEL IV	56,54	5,65	11,39	7,59	2.149,63	2.149,63					
		NIVEL V	48,74	4,87	9,82	6,54	1.853,13	1.853,13					
		NIVEL VI	40,62	4,06	8,18	5,45	1.544,25	1.544,25					
II	TECNICOS	NIVEL I	66,39	6,64	13,37	8,91	2.524,06	2.524,06					
		NIVEL II	61,83	6,18	12,45	8,30	2.350,94	2.350,94					
		NIVEL III	56,01	5,60	11,28	7,52	2.129,63	2.129,63					
		NIVEL IV	50,07	5,01	10,09	6,72	1.903,69	1.903,69					
		NIVEL V	43,91	4,39	8,84	5,90	1.669,38	1.669,38					
		NIVEL VI	39,17	3,92	7,89	5,26	1.489,31	1.489,31					
III	ESPECIALISTAS OFICIALES	NIVEL I	52,03	5,20	10,48	6,99	1.978,31	1.978,31					
		NIVEL II	44,38	4,44	8,94	5,96	1.687,19	1.687,19					
		NIVEL III	40,79	4,08	8,22	5,48	1.550,75	1.550,75					
		NIVEL IV	36,28	3,63	7,31	4,87	1.379,25	1.379,25					
IV	AUXILIARES AYUDANTES	NIVEL I	35,63	3,56	7,18	4,78	1.354,50	1.354,50					
		NIVEL II	33,15	3,31	6,68	4,45	1.260,31	1.260,31					
		NIVEL III	30,25	3,03	6,09	4,06	1.150,31	1.150,31					

- 1 Dias naturales mes
- 2 Dias laborales (incluidos sabados NO festivos)
- 3 Dias mes (efectivos de trabajo)

TABLAS SALARIALES AÑO 2019

GRUPO PROFESIONAL	CONCEPTO	COMPLEMENTO JORNADA						COMPLEMENTO PUESTO				BONIFICACION TRABAJOS			HORAS EXTRA	
		JORNADA		TURNO		MINA		PLANTA	LABORATORIO	ADMINISTRACIÓN	SERVICIOS	NOCTURNOS	FESTIVOS	DESCANSO	Efectiva	Efectiva
		CONTINUA	PAJADA	DISCONTINUA	CONTINUO	INTERIOR	EXTERIOR									
I	TITULADOS	NIVEL I	2,14	4,28	5,84	17,11	8,55	4,28	5,86	3,42	1,71	2,42	195,00	17,30		
		NIVEL II	1,97	3,95	5,32	15,80	7,90	3,95	5,13	3,16	1,58	2,24				
		NIVEL III	1,82	3,64	5,02	14,56	7,28	3,64	4,73	2,91	1,46	2,06				
		NIVEL IV	1,65	3,29	4,52	13,18	6,59	3,29	4,28	2,64	1,32	1,87				
		NIVEL V	1,42	2,84	4,04	11,36	5,68	2,84	3,69	2,27	1,14	1,61				
		NIVEL VI	1,18	2,37	3,79	9,46	4,73	2,37	3,08	1,89	0,95	1,34				
II	TECNICOS	NIVEL I	1,93	3,87	5,19	15,47	7,74	3,87	5,03	3,09	1,55	2,19	195,00	17,30		
		NIVEL II	1,80	3,60	4,76	14,41	7,20	3,60	4,68	2,88	1,44	2,04				
		NIVEL III	1,63	3,26	4,32	13,05	6,53	3,26	4,24	2,61	1,31	1,85				
		NIVEL IV	1,46	2,92	3,87	11,67	5,83	2,92	3,79	2,33	1,17	1,65				
		NIVEL V	1,28	2,56	3,40	10,23	5,12	2,56	3,33	2,05	1,02	1,45				
		NIVEL VI	1,14	2,28	3,05	9,13	4,56	2,28	2,97	1,83	0,91	1,29				
III	ESPECIALISTAS OFICIALES	NIVEL I	1,52	3,03	4,05	12,13	6,06	3,03	3,84	2,43	1,21	1,72	195,00	17,30		
		NIVEL II	1,29	2,59	3,44	10,34	5,17	2,59	3,36	2,07	1,03	1,46				
		NIVEL III	1,19	2,38	3,16	9,50	4,75	2,38	3,09	1,90	0,95	1,35				
		NIVEL IV	1,06	2,11	2,80	8,45	4,23	2,11	2,75	1,69	0,85	1,20				
IV	AUXILIARES AYUDANTES	NIVEL I	1,04	2,08	2,76	8,30	4,15	2,08	2,70	1,66	0,83	1,18	195,00	17,30		
		NIVEL II	0,97	1,93	2,57	7,72	3,86	1,93	2,51	1,54	0,77	1,09				
		NIVEL III	0,88	1,76	2,32	7,05	3,53	1,76	2,28	1,41	0,71	1,00				

GUARDIAS		INTERVENCIÓN	
DISPONIBILIDAD	23,00	5-3 HORAS	54,00
DIAS LABORALES	53,00	> 3 HORAS (valor/hora)	17,30

DESPLAZAMIENTOS	
(euros/Km.)	0,19
Dietas	12,00

AÑO 2020

TABLAS SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL	CONCEPTO	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO		PLUS ASISTENCIA		PAGA EXTRA		PLUS TRANSPORTE	
		DIA ¹ (€/dia)	DIA ¹ (€/dia)	DIA ¹ (€/dia)	DIA ¹ (€/dia)	DIA ² (€/dia)	DIA ² (€/dia)	VERANO SEMESTRE	DICIEMBRE SEMESTRE	DIA ³ (€/dia)	DIA ³ (€/dia)
I	TITULADOS	NIVEL I	78,05	7,81	17,82	2.967,66	2.967,66	2.967,66	2.967,66		
		NIVEL II	72,20	7,22	16,48	2.745,23	2.745,23	2.745,23	2.745,23		
		NIVEL III	66,68	6,67	15,22	2.535,22	2.535,22	2.535,22	2.535,22		3,00
		NIVEL IV	60,46	6,05	13,80	2.298,90	2.298,90	2.298,90	2.298,90		
		NIVEL V	52,20	5,22	11,92	1.984,75	1.984,75	1.984,75	1.984,75		
		NIVEL VI	43,54	4,35	9,94	1.655,56	1.655,56	1.655,56	1.655,56		
II	TECNICOS	NIVEL I	70,57	7,06	16,11	2.683,30	2.683,30	2.683,30	2.683,30		
		NIVEL II	65,96	6,60	15,06	2.507,97	2.507,97	2.507,97	2.507,97		
		NIVEL III	59,90	5,99	13,67	2.277,51	2.277,51	2.277,51	2.277,51		3,00
		NIVEL IV	53,60	5,36	12,24	2.037,89	2.037,89	2.037,89	2.037,89		
		NIVEL V	47,07	4,71	10,75	1.789,71	1.789,71	1.789,71	1.789,71		
		NIVEL VI	42,02	4,20	9,59	1.597,46	1.597,46	1.597,46	1.597,46		
III	ESPECIALISTAS OFICIALES	NIVEL I	55,51	5,55	12,67	2.110,45	2.110,45	2.110,45	2.110,45		
		NIVEL II	48,63	4,86	11,10	1.849,00	1.849,00	1.849,00	1.849,00		
		NIVEL III	43,66	4,37	9,97	1.660,08	1.660,08	1.660,08	1.660,08		3,00
		NIVEL IV	38,89	3,89	8,88	1.478,67	1.478,67	1.478,67	1.478,67		
IV	AUXILIARES AYUDANTES	NIVEL I	38,14	3,81	8,71	1.449,99	1.449,99	1.449,99	1.449,99		
		NIVEL II	35,59	3,56	8,12	1.353,17	1.353,17	1.353,17	1.353,17		3,00
		NIVEL III	32,52	3,25	7,42	1.236,27	1.236,27	1.236,27	1.236,27		

- 1 Dias naturales mes
- 2 Dias laborales (incluidos sabados NO festivos)
- 3 Dias mes (efectivos de trabajo)

AÑO 2020

TABLAS SALARIALES

CONCEPTO	COMPLEMENTO JORNADA						COMPLEMENTO PUESTO						COMPLEMENTO TRABAJOS			HORAS		
	JORNADA CONTINUA		TURNO		MINA		PLANTA		LABORATORIO		ADMINISTRACIÓN		NOCTURNOS	FESTIVOS	DESCANSO	EXTRA	HORAS	
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
I TITULADOS	NIVEL I	2,15	4,29	6,87	17,18	8,59	4,29	5,58	3,44	1,72	1,72	2,58						
	NIVEL II	1,99	3,97	6,36	15,89	7,95	3,97	5,16	3,18	1,59	1,59	2,38						
	NIVEL III	1,83	3,67	5,87	14,67	7,34	3,67	4,77	2,93	1,47	1,47	2,20			196,00			17,30
	NIVEL IV	1,66	3,33	5,32	13,31	6,66	3,33	4,32	2,66	1,33	1,33	2,00						
	NIVEL V	1,44	2,87	4,60	11,49	5,74	2,87	3,73	2,30	1,15	1,15	1,72						
	NIVEL VI	1,20	2,40	3,83	9,58	4,79	2,40	3,11	1,92	0,96	0,96	1,44						
II TECNICOS	NIVEL I	1,94	3,88	6,21	15,53	7,77	3,88	5,05	3,11	1,55	1,55	2,33						
	NIVEL II	1,81	3,63	5,81	14,52	7,26	3,63	4,72	2,90	1,45	1,45	2,18						
	NIVEL III	1,65	3,30	5,27	13,18	6,59	3,30	4,28	2,64	1,32	1,32	1,98			196,00			17,30
	NIVEL IV	1,47	2,95	4,72	11,80	5,90	2,95	3,83	2,36	1,18	1,18	1,77						
	NIVEL V	1,29	2,59	4,14	10,36	5,18	2,59	3,37	2,07	1,04	1,04	1,55						
	NIVEL VI	1,16	2,31	3,70	9,25	4,62	2,31	3,01	1,85	0,92	0,92	1,39						
III ESPECIALISTAS OFICIALES	NIVEL I	1,53	3,05	4,89	12,22	6,11	3,05	3,97	2,44	1,22	1,22	1,83						
	NIVEL II	1,34	2,68	4,28	10,70	5,35	2,68	3,48	2,14	1,07	1,07	1,60			196,00			17,30
	NIVEL III	1,20	2,40	3,84	9,61	4,80	2,40	3,12	1,92	0,96	0,96	1,44						
	NIVEL IV	1,07	2,14	3,42	8,56	4,28	2,14	2,78	1,71	0,86	0,86	1,28						
IV AUXILIARES AYUDANTES	NIVEL I	1,05	2,10	3,36	8,39	4,20	2,10	2,73	1,68	0,84	0,84	1,26						
	NIVEL II	0,98	1,96	3,13	7,83	3,92	1,96	2,55	1,57	0,78	0,78	1,17			196,00			17,30
	NIVEL III	0,89	1,79	2,86	7,18	3,58	1,79	2,33	1,43	0,72	0,72	1,07						

GUARDIAS		INTERVENCIÓN	
DISPONIBILIDAD	23,00	5-3 HORAS	54,00
DIAS LABORALES	55,00	> 3 HORAS (valor/hora)	17,30

PLUS ARTILLEROS	
15,00 €diel ²	
*+ Día efectivo de trabajo	

DESPLAZAMIENTOS	
(euros/Km.)	0,19
Dietas	12,00

AÑO 2021

TABLAS SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL	CONCEPTO	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO		PLUS ASISTENCIA		PAGA EXTRA		PLUS TRANSPORTE
		DIA ¹ (€/día)	DIA ¹ (€/día)	DIA ¹ (€/día)	DIA ¹ (€/día)	VERANO SEMESTRE	DICIEMBRE SEMESTRE	DIA ³ (€/día)		
I	TITULADOS	NIVEL I	78,60	7,86	17,94	2.988,44	2.988,44	3,00		
		NIVEL II	72,85	7,29	16,63	2.769,94	2.769,94			
		NIVEL III	67,41	6,74	15,39	2.563,10	2.563,10			
		NIVEL IV	61,22	6,12	13,98	2.327,63	2.327,63			
		NIVEL V	52,93	5,29	12,08	2.012,53	2.012,53			
		NIVEL VI	44,24	4,42	10,10	1.682,06	1.682,06			
II	TECNICOS	NIVEL I	71,14	7,11	16,24	2.704,77	2.704,77			
		NIVEL II	66,62	6,66	15,21	2.533,03	2.533,03			
		NIVEL III	60,65	6,07	13,85	2.305,98	2.305,98			
		NIVEL IV	54,40	5,44	12,42	2.068,46	2.068,46			
		NIVEL V	47,85	4,78	10,92	1.819,24	1.819,24			
		NIVEL VI	42,75	4,28	9,76	1.625,41	1.625,41			
III	ESPECIALISTAS OFICIALES	NIVEL I	56,06	5,61	12,80	2.131,56	2.131,56			
		NIVEL II	49,24	4,92	11,24	1.872,11	1.872,11			
		NIVEL III	44,27	4,43	10,11	1.683,32	1.683,32			
		NIVEL IV	39,49	3,95	9,02	1.501,59	1.501,59			
IV	AUXILIARES AYUDANTES	NIVEL I	38,75	3,87	8,85	1.473,19	1.473,19			
		NIVEL II	36,21	3,62	8,27	1.376,85	1.376,85			
		NIVEL III	33,13	3,31	7,56	1.259,77	1.259,77			

- 1 Dias naturales mes
- 2 Dias laborales (incluidos sabados NO festivos)
- 3 Dias mes (efectivos de trabajo)

AÑO 2021

TABLAS SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL	CONCEPTO	JORNADA				COMPLEMENTO JORNADA				COMPLEMENTO PUESTO				BONIFICACIÓN TRABAJOS			HORAS EXTRA €/hora		
		CONTINUA		DISCONTINUA		TURNO		MINA		PLANTA		LABORATORIO		ADMINISTRACIÓN		NOCTURNOS €/hora		FESTIVOS €/día	DESCANSO €/día
		€/día	€/hora	€/día	€/hora	CONTINUO	EXTERIOR	INTERIOR	EXTERIOR	€/día	€/día	€/día	€/día	€/hora	€/día				
I	TITULADOS	NIVEL I	2,16	4,32	6,92	17,30	8,65	4,32	5,62	3,46	1,73	2,59	195,00	17,30	195,00	17,30			
		NIVEL II	2,00	4,01	6,41	16,03	8,02	4,01	5,21	3,21	1,60	2,40							
		NIVEL III	1,85	3,71	5,93	14,84	7,42	3,71	4,82	2,97	1,48	2,22							
		NIVEL IV	1,68	3,37	5,39	13,47	6,74	3,37	4,38	2,69	1,35	2,02							
		NIVEL V	1,46	2,91	4,66	11,65	5,82	2,91	3,79	2,33	1,16	1,75							
		NIVEL VI	1,22	2,43	3,89	9,74	4,87	2,43	3,16	1,95	0,97	1,46							
II	TECNICOS	NIVEL I	1,96	3,91	6,26	15,66	7,83	3,91	5,09	3,13	1,57	2,35	195,00	17,30	195,00	17,30			
		NIVEL II	1,83	3,67	5,86	14,66	7,33	3,67	4,77	2,93	1,47	2,20							
		NIVEL III	1,67	3,34	5,34	13,35	6,67	3,34	4,34	2,67	1,33	2,00							
		NIVEL IV	1,50	2,99	4,79	11,97	5,99	2,99	3,89	2,39	1,20	1,80							
		NIVEL V	1,32	2,63	4,21	10,53	5,27	2,63	3,42	2,11	1,06	1,58							
		NIVEL VI	1,18	2,35	3,76	9,41	4,70	2,35	3,06	1,88	0,94	1,41							
III	ESPECIALISTAS OFICIALES	NIVEL I	1,54	3,08	4,94	12,34	6,17	3,08	4,01	2,47	1,23	1,85	195,00	17,30	195,00	17,30			
		NIVEL II	1,35	2,71	4,33	10,84	5,42	2,71	3,52	2,17	1,08	1,62							
		NIVEL III	1,22	2,44	3,90	9,74	4,87	2,44	3,17	1,95	0,97	1,46							
		NIVEL IV	1,09	2,17	3,48	8,69	4,35	2,17	2,82	1,74	0,87	1,30							
IV	AUXILIARES AYUDANTES	NIVEL I	1,07	2,13	3,41	8,53	4,26	2,13	2,77	1,71	0,85	1,28	195,00	17,30	195,00	17,30			
		NIVEL II	1,00	1,99	3,19	7,97	3,98	1,99	2,59	1,59	0,80	1,20							
		NIVEL III	0,91	1,82	2,92	7,29	3,65	1,82	2,37	1,46	0,73	1,09							

GUARDIAS	
DISPONIBILIDAD	INTERVENCIÓN
DÍAS LABORALES 23,00	5-3 HORAS 64,00
DOMINGO/DESCANSO/FESTIVO 55,00	> 3 HORAS (voluntaria) 17,30

PLUS ARTILLERO	
15,30 €/día*	2* Día efectivo de trabajo

DESPLAZAMIENTOS	
(euros/Km. 0,19	Dietas 12,00

AÑO 2022

TABLAS SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL	CONCEPTO	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO		PLUS ASISTENCIA		PAGA EXTRA		PLUS TRANSPORTE
		DIA ¹ (€/día)	DIA ¹ (€/día)	DIA ¹ (€/día)	DIA ² (€/día)	SEMESTRE	VERANO	SEMESTRE	DIA ³ (€/día)	
I	TITULADOS	NIVEL I	79,39	7,94	18,12	3.018,33	3.018,33	3,00		
		NIVEL II	73,73	7,37	16,83	2.803,17	2.803,17			
		NIVEL III	68,36	6,84	15,60	2.598,99	2.598,99			
		NIVEL IV	62,14	6,21	14,18	2.362,55	2.362,55			
		NIVEL V	53,86	5,39	12,29	2.047,75	2.047,75			
		NIVEL VI	45,13	4,51	10,30	1.715,69	1.715,69			
II	TECNICOS	NIVEL I	72,03	7,20	16,44	2.738,57	2.738,57			
		NIVEL II	67,56	6,76	15,42	2.568,50	2.568,50			
		NIVEL III	61,56	6,16	14,05	2.340,56	2.340,56			
		NIVEL IV	55,36	5,54	12,64	2.104,66	2.104,66			3,00
		NIVEL V	48,76	4,88	11,13	1.853,81	1.853,81			
		NIVEL VI	43,61	4,36	9,95	1.657,92	1.657,92			
III	ESPECIALISTAS OFICIALES	NIVEL I	56,88	5,69	12,98	2.162,46	2.162,46			
		NIVEL II	50,03	5,00	11,42	1.902,06	1.902,06			3,00
		NIVEL III	45,05	4,50	10,28	1.712,77	1.712,77			
		NIVEL IV	40,22	4,02	9,18	1.529,38	1.529,38			
IV	AUXILIARES AYUDANTES	NIVEL I	39,52	3,95	9,02	1.502,65	1.502,65			
		NIVEL II	36,94	3,69	8,43	1.404,38	1.404,38			3,00
		NIVEL III	33,88	3,39	7,73	1.288,12	1.288,12			

- 1 Dias naturales mes
- 2 Dias laborales (incluidos sábados NO festivos)
- 3 Dias mes (efectivos de trabajo)



ANEXO IV

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DELEGADO MINERO DE SEGURIDAD

1. De la elección y pérdida de la condición de Delegado Minero de Seguridad.

➤ De la elección

El Delegado Minero de Seguridad será elegido por mayoría de los trabajadores / as de la Empresa, mediante votación secreta, previa propuesta de una terna de candidatos hecha por el Comité de Empresa.

• Requisitos para ser candidato

- a) Tener una antigüedad de 4 años dentro de la profesión y 2 años en la Empresa.
- b) Pertenecer a alguna de los siguientes puestos de trabajo:
 - Operadores de Maquinaria (entendiendo como tal Jumbo, Simba, Sostenimiento, Gunitador, Retro-Excavadora, Pala cargadora, Operador transporte)
 - Operador/a Servicios
 - Artilleros.
 - Oficiales Mantenimiento (Eléctricos, Mecánicos).

➤ Pérdida de la condición de Delegado Minero de Seguridad

La condición de Delegado Minero de Seguridad se perderá por alguno de los siguientes motivos:

- a) Por transcurso del plazo de duración del cargo.
- b) Por renovación acordada por mayoría simple de los trabajadores / as de la plantilla de la Empresa, por considerar que no lleva a cabo las funciones para las que fue elegido.
- c) Por causar baja en la plantilla de la Empresa.
- d) Por renuncia del cargo.

El cargo de Delegado Minero de Seguridad tendrá una duración de cuatro años, pudiendo ser reelegido.

2. Dependencia y encuadramiento del Delegado Minero de Seguridad.

➤ Dependencia

El Delegado Minero dependerá directamente del Director Facultativo y tendrá dedicación exclusiva en el desempeño de su cargo, percibiendo las mismas retribuciones mensuales que las que tenía antes de ser elegido Delegado Minero de Seguridad.

➤ **Encuadramiento**

El cargo de Delegado Minero de Seguridad, por sí, forma parte como vocal nato del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa, sin que este puesto disminuya el número de vocales correspondientes a la representación de los trabajadores / as en el Comité de Seguridad y Salud.

3. Formación específica en materia de Seguridad e Higiene.

➤ **Formación**

Posteriormente a su elección y una vez tomada posesión de su cargo, el Delegado Minero de Seguridad recibirá una específica formación en materia de prevención de accidentes, enfermedades profesionales y Seguridad y Salud en el Trabajo, impartida por personal especializado de la Empresa o de los departamentos correspondientes de la Administración.

Dicha formación se concretará en el nivel básico establecido en el Real Decreto 39/1997, así como los cursos incluidos en la ITC 02.1.02 del Reglamento de normas básicas de seguridad minera.

4. Derechos y deberes.

➤ **Derechos**

- a) Durante el tiempo que dure su gestión percibirá su salario a promedio actualizado, de acuerdo con las normas salariales establecidas por la determinación de éste.
- b) La jornada laboral será la de interior en turnos de mañana, tarde y noche, indistintamente, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- c) La entrada y salida del Delegado Minero dependerán de las necesidades de su función.
- d) Una parte de su jornada podrá realizarla en el exterior, cuando deba rendir informe o transmitir anomalías que así lo requieran.
- e) Mensualmente, como mínimo, deberá realizar 10 visitas en el interior atendiendo a la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, así como a una correcta Seguridad y Salud en el Trabajo.
- f) Cuando lo estime conveniente podrá enviar escrito a la Consejería de Industria, Dirección Regional de Minas, en las materias propias de su competencia.

➤ **Deberes**

- a) En general, detectar e investigar todas aquellas condiciones de trabajo peligroso, maquinaria o herramientas defectuosas, sistemas de trabajo que encierren peligro de accidente, ambiente pulvígeno, ventilación deficiente, no uso de elementos de protección personal (cascos, cinturones, guantes, mascarillas, gafas, etc.) y todas aquellas condiciones que impidan una correcta prevención de accidentes o enfermedades profesionales.

- b) El Delegado Minero de Seguridad, suscribirá un informe, utilizando los formatos establecidos para tal fin, en que detallará qué visitas o investigaciones llevó a cabo, anomalías encontradas, personas afectadas o que incurran en falta y medidas que considere convenientes para la corrección de los defectos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Una copia de este Informe la remitirá al Director Facultativo de la explotación, otra al Comité de Seguridad y Salud, debiendo el Delegado quedarse con otra para su archivo personal.
- c) El Delegado Minero de Seguridad llevará a cabo aquellas visitas e investigaciones que crea conveniente y durante ellas podrá requerir el ser acompañado por un Técnico de Seguridad de la explotación con poder ejecutivo.

➤ **Funciones.**

Las funciones del Delegado Minero de Seguridad pueden dividirse en:

1. Funciones informativas: Informará al Comité de Seguridad y Salud, sobre las visitas realizadas a los lugares de trabajo, servicios y dependencias, y materia de seguridad y salud (orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas, procesos laborales o de trabajo); elementos de protección personal y su uso por los trabajadores / as; necesidad de campañas y cursos de seguridad y salud; divulgación de normas; situación de los reconocimientos periódicos fundamentalmente los de foto seriación; incendios, medidas correctoras adoptadas y su eficacia o ineficacia; aparcamientos y señalizaciones que mejoren la circulación por la plaza: casa de aseo y lampisterías; servicios higiénicos, etc.
2. Funciones de investigación: Realizará dichas funciones en los siguientes aspectos:
 - a) Asistirá y acompañará, interviniendo en la emisión de juicios a los técnicos de seguridad, al Comité o Dirección de Mina que efectúen la investigación de accidentes, tanto graves, como leves. A fin de establecer medidas de seguridad adecuadas o analizar las causas de las mismas, por falta de medidas de seguridad o incumplimiento de las ya existentes.

En los expedientes de investigación que se lleven a cabo como consecuencia de dichos accidentes, se acondicionará un apartado para cumplimentar informe del Delegado Minero de Seguridad, que será independiente del que pueda emitir al Director Facultativo de la explotación.
 - b) Podrá acompañar a los Técnicos de Seguridad en la toma de muestras sobre riesgo pulverígenos y gases nocivos, disponiendo de aparatos para su utilización personal en forma simultánea a la de aquéllos o independientemente, si lo considera oportuno, informando de sus resultados tanto al Director Facultativo de la explotación como al Comité de Seguridad y Salud.
 - c) Investigará todas aquellas circunstancias del trabajo o personales que provoquen una reiterada accidentabilidad de un trabajador / a, exponiéndolas al Director Facultativo y Comité, así como causas y medidas que considera oportunas para evitarlas.

d) A fin de completar esta labor de investigación y los más amplios conocimientos del Delegado Minero de Seguridad, el Director Facultativo le facilitará toda la información existente de análisis de ambiente pulvígeno, gases nocivos, corrientes de ventilación, índices de frecuencia y gravedad, etc.

e) En caso de accidente mortal o accidente muy grave, se presentará inmediatamente en el lugar de los hechos y colaborará en la organización de la evacuación en casos de incendios u otros siniestros y en la prestación de primeros auxilios a trabajadores / as accidentados y enfermos. Si no está en el trabajo, la Dirección de la Empresa se encargará de comunicárselo inmediatamente.

Asistirá con sus conocimientos al personal encargado de controlar la situación y una vez restablecida la normalidad emitirá informe al Director Facultativo e independientemente del que pueda elaborar la comisión del Comité de Seguridad y Salud, aun cuando puedan ser coincidentes.

En cualquier caso este informe, así como el de Comité de Seguridad y Salud, será preceptivo.

f) Velará para que los trabajadores / as dispongan de los necesarios medios de protección personal y regulará el buen estado de los mismos y su uso adecuado.

3. Propuesta de medidas de seguridad: El Delegado Minero de Seguridad podrá proponer las medidas de seguridad e higiene que considere oportunas, debiendo hacerlo siempre por escrito y fundamentándolo.

En cualquier caso, dicha propuesta, que debe transmitir al Director Facultativo y Comité de Seguridad y Salud deberá ser estudiada y analizada en el Pleno del Comité vinculando la resolución que se toma a todos los miembros del mismo y pasando, en caso de ser aprobada, a formar parte de las normas específicas de la explotación en materia de seguridad, debiendo el Delegado Minero de Seguridad controlar su implantación y puesta en vigor al igual que las restantes normas de prevención que se puedan establecer por otros conductos previa información a éste de las mismas.

4. Realizará las misiones que el Comité de Seguridad y Salud, dentro de las de su competencia, le delegue o encomiende.

5. Normas de procedimiento.

➤ Procedimiento

El Delegado Minero de Seguridad suscribirá un parte de sus actividades, informando de las visitas e investigaciones que lleva a cabo, del cual entregará un ejemplar al Director Facultativo y otro al Comité de Seguridad y Salud reservándose una copia para su archivo particular. El mencionado parte de actividades lo pasará diariamente a un libro de actas, el cual estará a disposición de todos los trabajadores / as.

En aquellos temas de seguridad de especial relevancia, el Delegado Minero de Seguridad podrá enviar un informe a la Consejería de Industria, Dirección Regional de Minas.

- a) Todo Delegado Minero de Seguridad cuando cese en sus funciones será incorporado a su puesto de trabajo o lugar de procedencia.
- b) Paralelamente a la elección del Delegado Minero de Seguridad, se elegirá a un subdelegado, que reúna los mismos requisitos que aquél, procediendo a dotarle de los mismos conocimientos en materia de formación e información que el Delegado, con el único fin de sustituir al Delegado Minero de Seguridad en aquellos casos que fuese necesario (baja enfermedad, accidente, vacaciones, permisos).
- c) En caso de cambio de legislación vigente, inmediatamente se actualizarán estas normas.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud entenderá de temas relacionados con la Seguridad, la Higiene Laboral y la Defensa de la Salud de los trabajadores/as.

1. Composición, funciones y duración del mandato del Comité de Seguridad y Salud.

A) Composición:

El Comité de Seguridad y Salud, de carácter paritario, estará integrado por:

- a) Representantes de los trabajadores/as, elegidos por acuerdo mayoritario del Comité de Empresa o a propuesta unitaria de las Centrales Sindicales con representación en el Comité, en número proporcional a la plantilla de la Explotación, según la siguiente escala:
 - Dos vocales en explotación de hasta 100 trabajadores.
 - Cuatro vocales en explotación de 101 a 500 trabajadores.
 - Seis vocales en explotación de 501 a 1.000 trabajadores.
 - Ocho vocales en explotación con más de 1.000 trabajadores.
- b) Representantes designados por la Dirección de la Empresa en el mismo número que los representantes de los trabajadores/as.
- c) Los siguientes vocales con voz, pero sin voto:
 - La Jefatura del Departamento de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.
 - El Servicio Médico o persona en la que delegue.
 - Un Técnico/a de Seguridad o Medicina libremente asignado por la Empresa.
 - El Delegado/a de Seguridad del Centro y el Subdelegado.
 - Un Secretario/a que será elegido libremente por el propio Comité, entre el personal administrativo del Departamento de Seguridad y Prevención o en su defecto de la Empresa.

El Comité de seguridad y Salud elegirá, entre sus miembros, a un Presidente/a. Resultará elegido el miembro del mismo que obtenga la mayoría absoluta de votos. En el caso de que ninguno de los miembros obtenga la citada mayoría la designación del presidente corresponderá, alternativamente y por períodos anuales, a uno de los vocales del Comité nombrado por la Dirección de la Empresa, o a uno de los Vocales designados por los representantes de los trabajadores/as.

B) Requisitos:

Serán requisitos para ser elegido Vocal representante de los trabajadores/as:

- a) Pertenecer a la plantilla de la Empresa.
- b) Tener una antigüedad de TRES años dentro del puesto o similares.
- c) Poseer una formación general mínima previa y unos elementales conocimientos básicos de seguridad y salud laboral que posibiliten su eficaz preparación específica en las materias necesarias para el desempeño de su cargo.

Los Vocales representantes de los trabajadores/as del Comité de Seguridad y Salud que no dispusieran de ella recibirán, en fechas inmediatas a su toma de posesión, mediante cursillo intensivo, la formación especializada en materias de seguridad y salud laboral necesaria para el desempeño del cargo. Estas enseñanzas serán programadas e impartidas por personal técnico de la propia Empresa, o por organismos o entidades especializados concertados por la Dirección de la Empresa. Dichos cursillos se efectuarán dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo empleado en el mismo.

C) Funciones:

Serán funciones específicas del Comité de Seguridad y Salud:

1. Proposiciones referentes a la prevención de riesgos laborales en el laboreo y las condiciones de trabajo y para los trabajadores/as.
2. Proposiciones tendentes a la prevención de riesgos de enfermedades profesionales.
3. Proposiciones y estudios para la modificación de condiciones de trabajo que puedan ser consideradas peligrosas.
4. Proposiciones para la eliminación o modificación de trabajos que puedan ser considerados inseguros.
5. Cooperar con la Dirección de la Empresa en la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de los riesgos profesionales.
6. Colaborar con los servicios técnicos y médicos en el ámbito de la Seguridad y Salud laboral.
7. Fomentar la participación de los trabajadores/as en los planes y programas de Seguridad y Salud laboral y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos profesionales.
8. Conocer directamente la situación en cuanto a Seguridad y Salud laboral en la empresa, mediante visitas periódicas a los distintos puestos y lugares de trabajo.
9. Conocer e informar, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la Seguridad y Salud de las condiciones de trabajo, acerca de los nuevos métodos de trabajo y las modificaciones en locales e instalaciones.
10. Recibir información del registro periódico de los datos oficiales para el interior de la mina y otras instalaciones, sobre polvo, aforos de ventilación, etc..., así como otros productos utilizados en el proceso productivo.

11. Recibir información sobre análisis y estadísticas de índices de frecuencia, gravedad y mortandad en accidentes de trabajo, análisis y control de riesgo pulvígeno, análisis de accidentes mortales y graves y las medidas de prevención para evitación de los mismos.
12. Recibir información y participar en los programas de formación en materia de Seguridad cuando por sustancial cambio de tecnología o modificación del proceso productivo en el propio centro, sea preciso adecuar el personal a las nuevas técnicas del trabajo.
13. Investigar los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y otros tipos de daños a la salud de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y circunstancias y proponer las medidas necesarias para evitar su repetición.
14. Ser consultado previamente sobre la implantación de prendas de seguridad que la Dirección acuerde específicamente para los diferentes departamentos de la Empresa.
15. En todos y cada uno de los Departamentos de la Empresa se llevará el registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.
16. Se realizará una enumeración de los puestos que no supongan riesgos cuando la trabajadora esté embarazada o en período de lactancia natural.
17. Aquellos trabajadores que, por características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.
18. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador/a, derivado de su puesto de trabajo, podrá intervenir el Comité de Seguridad que deberá proponer las medidas que, a su juicio, permitirán corregir ese riesgo.
19. Serán específicamente controlados aquellos puestos de trabajo cuyas especiales características de penosidad o insalubridad puedan representar un riesgo anormal para la salud del trabajador/a.
20. Vigilar y controlar la observancia obligada de las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud laboral, informando de las deficiencias existentes para que proceda a su corrección.
21. Recibir del Delegado Minero de Seguridad información periódica sobre su actuación.

D) Duración del mandato:

La duración del mandato de los Vocales representantes de los trabajadores/as será de cuatro años. Dicho mandato terminará por alguna de las siguientes causas:

- a) Por transcurso de los cuatro años.
- b) Por causar baja en la plantilla de la Empresa.
- c) Por incapacidad física para el desempeño del cargo.
- d) Por revocación acordada por los dos tercios del Comité de Empresa.
- e) Por renuncia del cargo.
- f) Por el cese del centro de trabajo

2. Para mayor participación de los miembros del Comité de Seguridad y Salud laboral y sin perjuicio de las competencias y responsabilidades que la legislación vigente atribuye al Director Facultativo del Centro, se establecen las siguientes normas:

Primera - En temas propios y concretos de la materia de prevención de accidentes en el trabajo, el Comité delegará en dos de sus miembros más idóneos y cualificados para el tipo de problemas que se planteen, comunicando al Director Facultativo su deseo de inspeccionar sobre el propio terreno el citado problema. Asimismo, el Director Facultativo podrá proponer a los Vocales del Comité la inspección de una determinada labor.

Segunda - Realizarán la inspección acompañados de los Técnicos de Seguridad y en su caso, del Delegado Minero de Seguridad, debiendo ineludiblemente emitir un informe por escrito sobre la situación observada. Dicho informe será conjunto en caso de que haya coincidencia de pareceres, o por separado entre vocales y técnicos de seguridad en caso contrario, debiendo presentárselo al Director Facultativo con propuestas de las medidas a tomar en el citado caso.

Tercera - En el supuesto de observar un peligro inminente y sobre el mismo terreno, el Técnico de Seguridad más cualificado, oídos los miembros de la Comisión, tomará la decisión oportuna.

En caso de haber discrepancia con esta decisión y considerando la delegación de los vocales del Comité que el peligro inminente existe verdaderamente, manteniendo su opinión de paralizar la labor, se operará de la manera siguiente:

- a) Por el Técnico de Seguridad presente se ordenará la paralización de la actividad de los trabajadores/as afectados/as que deberán mantenerse a la expectativa, sin perjuicio de que presten sus servicios en otro trabajo que ordene su mando inmediato.
- b) La decisión de paralización de la labor deberá ser ratificada por la totalidad de los representantes de los trabajadores/as en el Comité de Seguridad y Salud, de la forma más urgente posible. En las zonas que se trabajase de forma discontinua, se requerirá solamente el acuerdo del setenta y cinco por ciento de dichos representantes.

En el supuesto de que no exista acuerdo total, el Director Facultativo obrará según su criterio.

En caso de ratificación plena, la decisión será ejecutiva y los trabajos quedarán paralizados en tanto en cuanto la Dirección de Minas de la Consejería de Industria anule o ratifique esta decisión en un plazo de 24 horas.

- c) En cualquiera de las alternativas anteriores y fundamentalmente a efectos de tramitar el acuerdo a la autoridad competente, la totalidad de los representantes de los trabajadores/as en el Comité de Seguridad y Salud, deberá emitir preceptivamente un informe por escrito, alegando las razones en que basan su decisión.

Cuarta - Si el problema observado así lo requiere por su urgencia, pero sin peligro inminente, los Vocales comisionados podrán solicitar del Presidente del Comité la convocatoria de reunión del mismo, a fin de tratar en el más breve plazo posible la solución del problema planteado, en cuya



reunión se estudiarán por la Dirección Facultativa las medidas propuestas por escrito por los expresados Vocales.

Quinta - La aprobación de las medidas a tomar, que serán consecuencia de la propuesta de los vocales y del estudio de la misma por el Director Facultativo, se realizará en el propio Comité.

Sexta - La Dirección Facultativa podrá fijar normas de seguridad o prevención de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Normativa General de la Empresa en esta materia, dando conocimiento de las mismas al Comité de Seguridad y Salud. Estas normas entrarán en vigor una vez puestas en conocimiento del Comité y al día siguiente de ser publicadas en el tablón de anuncios de la Empresa.

En lo no regulado en el presente Capítulo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Minero o en la normativa que resulte de aplicación.



ANEXO V

PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO



OROVALLE

PLAN DE IGUALDAD

13 de diciembre de 2019

Página 1 de 48

OROVALLE

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD
 - a. DEFINICIONES
4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD
 - a. PERSONAS DESTINATARIAS
 - b. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
 - a. OBJETIVOS GENERALES
 - b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
6. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO
 - a. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
 - b. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN
 - c. FORMACIÓN
 - d. PROMOCIÓN
 - e. RETRIBUCIÓN
 - f. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
 - g. PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO
 - h. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA
 - i. MEDIDAS PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
 - j. SALUD LABORAL
 - k. CALIDAD EN EL EMPLEO
7. COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

OROVALLE

1. INTRODUCCIÓN

Para OROVALLE MINERALS S.L (en adelante, Orovalle o la Empresa), la igualdad entre hombres y mujeres constituye un principio fundamental y uno de los ejes en los que se asienta la realidad actual de la Empresa.

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo objetivo fundamental es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida. A través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se plantea la modificación de la Ley Orgánica 3/2007 en relación, entre otras medidas, con los planes de igualdad en las Empresas.

Pues bien, en este sentido, una vez conformada la Comisión de Igualdad se ha realizado el estudio o diagnóstico de situación previo, donde se han detectado las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas de mejora tendentes a garantizar y mantener la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Las mismas se desarrollan en el presente PLAN DE IGUALDAD dirigido al pleno cumplimiento y satisfacción de la Ley Orgánica 3/2007 y Real Decreto Ley 6-2019, de 1 de marzo.

Así pues, el objetivo de este Plan de Igualdad es seguir avanzando en el propósito de igualdad plena entre hombres y mujeres en la Empresa y evitar toda práctica o comportamiento que lo dificulte.

OROVALLE

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de Orovalle establece entre sus objetivos estratégicos, alineados con las políticas corporativas y la legislación vigente, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la diversidad y el desarrollo de aquellas medidas que faciliten la conciliación entre vida personal y laboral, entendiéndose como tales:

- Calidad de empleo: fomentar el empleo sostenible y la calidad del contenido de nuestros puestos de trabajo, promoviendo la mejora continua de las competencias de nuestros profesionales.
- Equilibrio entre la vida personal y profesional: respetar el entorno personal y familiar de la plantilla buscando medidas que den respuesta a nuestras necesidades y consigan un correcto balance de ambos entornos.
- Igualdad de oportunidades: entre las mujeres y los hombres que configuran nuestra organización, con especial enfoque en:
 - Reclutamiento
 - Contratación y compensación
 - Desarrollo profesional
 - Comunicación
- Respeto a la diversidad: formar y promover la no discriminación por razón de edad, estado civil, raza, religión, orientación sexual, o cualquier otra característica personal, física o social, entre nuestra plantilla.
- Cumplimiento con la legislación vigente y políticas corporativas tales como el código de conducta Empresarial, respeto global en el lugar de trabajo y política de diversidad e inclusión.

En esta línea, dentro del marco del Convenio Colectivo de Orovalle, y como mandato de la legislación en esta materia se ha creado una Comisión de trabajo, conjuntamente con los representantes de los trabajadores/as, encargada de iniciar los estudios y trabajos que sirvan para la definición de un Plan de Igualdad que integre aquellas acciones que puedan ser necesarias para dar contenido a la presente declaración.

Nuria Menéndez Martínez

Directora General

OROVALLE

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad comprende una serie de medidas y acciones cuyo desarrollo permitirá conseguir un avance en la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa.

Las características que definen el presente Plan de Igualdad son las siguientes:

- Está diseñado para la totalidad de la plantilla, no sólo para las mujeres y requiere de la implicación de toda la plantilla de la Empresa.
- Dispone del compromiso asumido por la Dirección para invertir los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan, en el marco del presupuesto aprobado anualmente.
- Transversaliza la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Tiene carácter preventivo ante cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es flexible, dinámico y permite modificaciones en las actuaciones concretas en función de los requerimientos de cada momento y/o situación siempre que se respeten los principios y objetivos del Plan.

OROVALLE

a. DEFINICIONES

En este apartado se incluyen las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para una interpretación común de algunos términos relacionados con la igualdad y contemplados en el plan.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El 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.

(Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y Empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

(Art. 5 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera 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 del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(Art. 6 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

OROVALLÉ

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán discriminatorios en todo caso el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

(Art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Acciones positivas

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

(Art. 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007)

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor e igual nivel de desempeño

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación de la Empresa a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

OROVALLE

4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de conocer la situación de la Empresa en cuanto a igualdad de oportunidades de mujeres y hombres se realizó un diagnóstico cuantitativo a través del análisis estadístico de la información y datos aportados por la Empresa en materia de: características de la plantilla, selección, contratación, formación promoción, retribución salarial, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Así mismo se elaboró un diagnóstico cualitativo con el análisis de la información proporcionada sobre los procedimientos de gestión de RRHH, políticas de la Empresa y comunicación.

Para completar la información cualitativa se realizaron entrevistas individuales a trabajadoras y trabajadores de distintas áreas y puestos clave de la Empresa y una encuesta de opinión general a toda la plantilla de la Empresa.

El informe de diagnóstico se presentó y fue aprobado por la Comisión de Igualdad y la Dirección de RRHH. Este informe de diagnóstico fue enmendado en varias ocasiones a través de actualización parcial de datos para ajustarse de la mejor forma posible a la situación actual de la plantilla a la fecha de la firma del Plan.

A partir de las conclusiones del diagnóstico y desde los puntos de mejora detectados, se desarrolla el presente programa de actuación en el que se establecen los objetivos a alcanzar y las medidas a desarrollar para conseguir dichos objetivos.

A través de la Comisión de Igualdad se realizará el seguimiento de las acciones contempladas en el Plan y tras la finalización del mismo se especificará el grado de realización, los resultados conseguidos y su impacto en la Empresa.

a. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de Orovalle afectando a todas las personas que contraigan una relación contractual laboral con la Empresa en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad.

b. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia será de 3 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

OROVALLE

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

a. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la Empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la Empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución, etc.

El Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece, tanto el compromiso, como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De acuerdo al análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico se establecen los siguientes objetivos de acción en Igualdad para la Empresa Orovalle.

Objetivos específicos de Orovalle:

- i. Generar una cultura Empresarial de compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en toda la Empresa.
- ii. Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- iii. Mejorar la proporcionalidad entre mujeres y hombres en la plantilla general de la Empresa, especialmente en aquellos puestos con sub-representación femenina.
- iv. Garantizar la equidad salarial entre mujeres y hombres con puestos de trabajo, niveles de responsabilidad y desempeño similares, tanto en su salario base como en complementos.
- v. Elaborar y difundir un protocolo de acoso sexual y moral y por razón de sexo, así como desarrollar medidas para la prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.
- vi. Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación no verbal y visual.
- vii. Elaborar y difundir una guía de actuación para mujeres víctimas de violencia de género.
- viii. Incluir medidas con perspectiva de género en Salud Laboral, especialmente en los aspectos relacionados con la maternidad y la lactancia.

OROVALLE

6. ÁREAS DE ACTUACIÓN- OBJETIVOS, MEDIDAS Y DESARROLLO

1. Responsable de igualdad:

Tiene como objetivo designar una persona AGENTE de IGUALDAD cuya misión es velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Igualdad.

a. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO 1: Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla de la Empresa

- **Medida A.1.1** Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla.
- **Medida A.1.2** Día de la igualdad.
- **Medida A.1.3** Potenciar el uso del buzón de sugerencias para su uso relacionado con temas de igualdad de oportunidades.
- **Medida A.1.4** Habilitar espacio en la web y/o en el tablón de Orovalle para la difusión de noticias de interés sobre la Igualdad de Oportunidades

OBJETIVO 2: Integrar el compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las relaciones con terceros, por ejemplo, entidades proveedoras.

- **Medida A.2.1** Distintivo de igualdad: en el bien entendido de que estos requisitos pueden variar a criterio de la entidad correspondiente, la Empresa se compromete a analizar las bases existentes en las diversas entidades (locales, autonómicas, estatales, etc.) para decidir la conveniencia o no de proceder a su solicitud.

b. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO 1: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.

- **Medida B 1.1** Incorporar en el manual de acogida de la Empresa un apartado sobre el compromiso con la igualdad de oportunidades de la Empresa e información sobre el Plan de Igualdad.
- **Medida B 1.2** Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas, así como el lenguaje no sexista para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.
- **Medida B 1.3** Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.

OROVALLE

- **Medida B 1.4** Disponer de datos segregados por sexo en todo el proceso de selección, de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento del reclutamiento hasta la incorporación final de la presencia de mujeres y hombres en el proceso.
- **Medida B.1.5** Elaborar guía de entrevista de selección sin sesgo de género para distribuir entre personas que participan en procesos de selección en la entidad y sirva de referencia de buenas prácticas en selección.
- **Medida B 1.6** En la fase de reclutamiento intentar obtener candidaturas equilibradas. Procurar no comenzar el procedimiento de selección con candidaturas únicamente masculinas o femeninas.

OBJETIVO 2: Aumentar contratación de mujeres en puestos con escasa representación para promover el equilibrio en la plantilla entre mujeres y hombres.

- **Medida B 2.1** Con el objetivo de aumentar las posibilidades de reclutamiento de mujeres en puestos con mayor presencia masculina, ampliar fuentes de reclutamiento a bolsas de trabajo de escuelas profesionales, establecer acuerdos con colegios profesionales, ayuntamientos, y/u otros organismos públicos o privados.
- **Medida B 2.2** Acción positiva: Preferencia de contratación de mujeres en puestos de trabajo donde éstas tengan menor representación, siempre que las candidaturas demuestren competencia similar para el puesto.
- **Medida B 2.3** Incluir explícitamente en la oferta de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas (ejemplo: buscamos “ingenieras e ingenieros” Operarias y Operarios”- “Buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”.
- **Medida B 2.4.** Comunicar a responsables de cada Departamento/Área el objetivo de la Empresa de aumentar número de mujeres en puestos donde están sub representadas.
- **Medida B 2.5.** Disponer anualmente de datos desagregados de mujeres y hombres por modalidad de contratación.
- **Medida B 2.6** Disponer anualmente de datos desagregados de mujeres y hombres por cada departamento y puesto para comprobar tendencia a equilibrio entre sexos.

OROVALLE

c. FORMACIÓN

OBJETIVO 1: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades al personal de la Empresa.

- **Medida C.1 .1** Impartir formación específica en materia de igualdad al personal del Departamento de RRHH, PRL y Comisión de Igualdad.
- **Medida C.1. 2** Formar en Igualdad a todas las personas con puestos de responsabilidad sobre equipos.
- **Medida C.1 .3** Campaña de sensibilización en *igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* para toda la plantilla de la Empresa (vía formación o desarrollo de acciones concretas, p.e. charlas de 5 minutos) a determinar por la Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2: Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla.

- **Medida C.2.1** Presentar a la Comisión de Igualdad para su revisión anualmente las formaciones y horas de formación segregadas por sexo.
- **Medida C.2 .2** Incorporar a los datos de las acciones formativas estadística sobre nº de mujeres/hombres formadas/os en cada acción.
- **Medida C.2.3** Informar de las formaciones existentes a las personas con excedencia por cuidado de hijos/as. Estas personas podrán decidir voluntariamente su participación en las mismas con el objetivo de que se mantengan actualizadas en las competencias propias de su puesto. Tras su reincorporación a la Empresa se adecuará la formación dada en Orovalle en su ausencia a las necesidades existentes en ese momento.
- **Medida C.2.4** Revisar los materiales de formación interna y externa para asegurar que no presentan estereotipos de género (lenguaje, imágenes, ejemplos, etc...).
- **Medida C.2.5** Revisar el plan de formación con mayor enfoque en aquellos puestos donde hay una mayor presencia femenina, para garantizar la promoción, el reciclaje, etc.

d. PROMOCIÓN

OBJETIVO 1: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

- **Medida D.1.1** Recoger datos de promociones en la Empresa segregadas por sexo anualmente y presentar a la Comisión de Igualdad estadística de promociones que se realizan y motivaciones para la elección de la persona promocionada.

OROVALLÉ

- **Medida D.1.2** Asegurar que el sistema de promoción de la Empresa garantiza la elección de la persona por mérito y capacidad y elimina las asignaciones directas.
- **Medida D.1.3** Acción positiva: Preferencia de promoción de mujeres en los puestos de trabajo donde tengan menor representación, siempre que demuestren competencias similares para el puesto.

OBJETIVO 2: Impulsar la promoción de mujeres.

- **Medida D.2.1** Elaborar un programa de detección del talento femenino, registrando mujeres con potencial de desarrollo en la Empresa en cada departamento y desarrollando un programa de actuación para dotar a las participantes de competencias de impulso a su carrera profesional.
- **Medida D.2 .2:** Crear un grupo de discusión para conocer la realidad y las barreras externas e internas que existen en las mujeres de la Empresa que no les permiten participar en los puestos de promoción que ofrece la entidad.
- **Medida D.2 .3:** Entrevistar a las mujeres de la organización para conocer sus eventuales inquietudes de desarrollo profesional, teniéndolo en cuenta a la hora de elaborar los planes de formación.

e. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO 1: Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la Empresa

- **Medida E.1.1** Realizar un análisis de la asignación de “compensatorios” en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- **Medida E.1 .2** Presentar un informe anual por parte de RRHH, sobre la posición en la banda salarial de mujeres y hombres ante el mismo puesto (clasificación profesional). Análisis de las diferencias e implementación de los cambios necesarios en cada caso.
- **Medida E.1 .3** Analizar diferencias retributivas desagregadas por sexo entre los sistemas de retribución existente en la Empresa.

f. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 1: Favorecer medidas de balance de la vida personal y profesional de la plantilla.

- **Medida F.1 .1** Comunicar el compromiso de la Empresa de realizar y finalizar las reuniones dentro del horario laboral solicitando la adhesión a todos los departamentos.
- **Medida F.1 .2** Fomentar el uso de las nuevas tecnologías de la información por ejemplo videoconferencias, siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.

OROVALLE

- **Medida F.1.3** Datos anuales segregados por sexo de medidas de conciliación disfrutadas por mujeres y hombres.
- **Medida F.1.4** Informar acerca la posibilidad de usar los vestuarios femeninos como sala de lactancia. Con el objetivo de que sea conocido por la plantilla de Orovalle se colocarán pegatinas informativas en los vestuarios.
- **Medida F.1.5:** El personal de Orovalle con *jornada partida* y *semiturno* podrá optar entre el disfrute de los festivos locales que resulten de aplicación en Belmonte de Miranda o los que correspondan a otro lugar según su elección. A tal fin, en el mes de enero de cada año deberán solicitar el cambio de festivo local a su responsable, quien deberá responder sobre su aprobación en el plazo de 7 días. En caso de no realizar opción expresa en contrario, se entenderá que se han elegido los festivos de Belmonte de Miranda.
- **Medida F.1.6:** Ampliación del periodo excedencia previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Se amplía la duración de la reserva de puesto de trabajo a 18 meses. Se amplía la duración de la excedencia con reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente hasta 4 años.
- **Medida F.1.7:** Como una mejora de la excedencia voluntaria, el/la progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente con un menor a su cargo que se encuentre afectado por alguna de las enfermedades graves enumeradas en el *“Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”*, el trabajador/a tendrá reserva de puesto de trabajo durante los primeros 18 meses de duración de la excedencia.
- **Medida F.1.8:** Permiso no retribuido: quién acumule al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un permiso no retribuido de duración máxima de un mes, siempre que tenga la condición de progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente con un menor a cargo afectado por alguna de las enfermedades graves enumeradas en el *“Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”*.
- **Medida F.1.9:** Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento para el progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente con un/a menor a cargo a un especialista en la Seguridad Social, siempre que el/la menor esté afectado/a por alguna de las enfermedades graves enumeradas en el *“Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación*

OROVALLÉ

económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”, o enfermedad “rara” (se entiende por enfermedad rara cuando afecta a menos de 5 de cada 10.000 habitantes <https://enfermedades-raras.org/index.php/enfermedades-raras/listado->). El permiso por el tiempo indispensable podrá disfrutarse durante un periodo máximo de un año desde la fecha de diagnóstico. Transcurrido dicho plazo la Dirección de la Compañía pondrá facilidades para promover el acompañamiento a la asistencia médica.

- **Medida F.1.10:** Ampliación del periodo de excedencia para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida, hasta una duración 3 años. Se amplía la duración de la reserva de puesto de trabajo a 18 meses. Se amplía la duración de la excedencia con reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente hasta 3 años.
- **Medida F.1.11:** Posibilidad de acumular las horas por lactancia al permiso de nacimiento, disfrutándose a continuación del misma y sin solución de continuidad un permiso retribuido de 16 días laborables.
- **Medida F.1.12:** Se establece como medida de flexibilidad para las personas que presten servicios en jornada partida, la prestación de servicios en jornada continua hasta las 15:00 horas desde el 18 de diciembre hasta el 7 de enero de cada año, (previa adaptación de la jornada diaria el resto del año para respetar la jornada máxima anual).

g. PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo 1: Prevenir la discriminación sexual, moral o por razón de sexo.

- **Medida G.1 .1** Elaborar un protocolo de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo.
- **Medida G.1 .2** Difundir el protocolo de acoso sexual, moral / por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad.
- **Medida G.1 .3** Incluir en las formaciones de la Empresa y comunicaciones de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) información sobre el protocolo de acoso para difundirlo.
- **Medida G.1 .4** Recoger, de forma general, el nº de casos de acoso sexual, moral y por razón de sexo presentados y fase de resolución. Se realizará asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.

h. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO 1: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.

- **Medida H.1.1** Elaboración de una Guía de lenguaje inclusivo para promover la redacción de nuevos documentos con lenguaje inclusivo.

OROVALLE

- **Medida H.1.2** Revisión de las imágenes/ señales existentes en la Compañía para sustituir aquellas con contenido sexista.

i. MEDIDAS PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 1: Difundir e implementar un Protocolo de mejoras en las medidas legales de protección contra la Violencia de género.

- **Medida I.1.1** Elaborar el Protocolo con las medidas para mujeres víctimas de violencia de género.
- **Medida I.1.2** Difundir el Protocolo a toda la plantilla de la entidad.
- **Medida I.1.3** Incluir mejoras de la Ley 1/2004.
- **Medida I.1.4** Recoger, de forma general, el nº de casos de trabajadoras víctimas de violencia de género, de los que tengamos conocimiento fehaciente a través de la comunicación directa de la víctima.

j. MEDIDAS PARA LA SALUD LABORAL

Objetivo1: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

- **Medida J.1.1.** Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a la plantilla, en función de su género (psicosociales, trastornos musculo-esqueléticos, estrés, acoso sexual y por razón de sexo, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia.).
- **Medida J.1.2.** Difundir el protocolo de actuación a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural, sobre los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.
- **Medida J.1.3:** Revisión de la ropa de trabajo, EPIs, para determinar su adecuación al género (p.e. pantalón masculino o femenino) y, en su caso, adquisición de ropa con stock de tallas diseñadas para mujeres.

2. Profundizar en el impulso de la igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales.

- **Medida J.2.1.** Sensibilizar e impulsar la identificación de riesgos específicos desde el prisma de género.

k. CALIDAD EN EL EMPLEO

OBJETIVO: Fomentar el empleo de calidad, promoviendo la mejora continua de las competencias de nuestros/as profesionales.

OROVALLE

- **Medida k.1.1.** Estabilidad en el empleo: Seguir apostando por una política del trabajo estable, donde la contratación indefinida represente el porcentaje mayoritario de los contratos de la Empresa.
- **Medida k.1.2.** Fomento de la actividad física: Participación del *Trail* de Belmonte que se celebra anualmente y abono por parte de la Empresa de las inscripciones en la carrera, así como camiseta corporativa de Orovalle.
- **Medida k.1.3.** Fomento de hábitos saludables: Se realizará una campaña anual de sensibilización en alimentación saludable y equilibrada.
- **Medida k.1.4.** Mejoras en reconocimientos médicos: Se realizarán pruebas médicas complementarias en los reconocimientos médicos (PSA para los varones mayores de 45 años y hierro y ferritina para las mujeres).
- **Medida k.1.5.** Campaña de vacunación: Para la gripe ofrecida a toda la plantilla.
- **Medida k.1.6.** Espacio cardio-protégido: Se mantendrán los desfibriladores semiautomáticos existentes, así como personal cualificado para su uso.
- **Medida k.1.7.** Jornada de la seguridad y salud: Organización anual de distintas actividades tanto formativas como de sensibilización salvaguardando el desarrollo normal de la actividad.

OROVALLÉ

DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

1.-RESPONSABLE DE IGUALDAD

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Designar a una persona como AGENTE de IGUALDAD cuya misión es velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la Empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Igualdad.	Persona designada	Dirección de RRHH: Cristina Orejas (certificada como agente de igualdad)	Fecha nombramiento UNA VEZ QUE SE FIRME EL NUEVO PLAN DE IGUALDAD

OROVALLÉ

a. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo	Medidas Sugeridas	Indicador de Cumplimiento	Finalización/implantación	Tipología De La Acción	Responsable	Requiere Presupuesto
OBJETIVO 1: Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla de la Empresa	Medida A.1.1- Comunicar y difundir el Plan de igualdad a toda la plantilla.	Registro en la charla de 5 min.	3 meses desde la firma del plan	Puntual	RRHH / IT / Comisión de Igualdad.	No
	1) Colgarlo en los tabloneros de anuncios.	Revisión periódica de que el Plan está en los tabloneros.				
	2) Charla de inicio por parte de la Dirección de RRHH a la totalidad de la plantilla.					
	3) Colgar en el común (intranet).					
	Medida A.1.2.- Día de la igualdad.	Informe de participación anual.	Final de año diciembre 2020	Anual	RRHH / Miembros de la Comisión de Igualdad.	Si
		Entrega de dípticos con resumen de temas de igualdad.	diciembre 2021	continua		
		Nº de consultas /sugerencias/denuncias recogidas	diciembre 2022			
	Medida A.1.3 Potenciar el uso del buzón de sugerencias para su uso		3 meses	continua	RRHH	No

OROVALLE

relacionado con temas de igualdad de oportunidades.						
Medida A.1.4 Habilitar espacio en la web y/o tablón de Orovalle para la difusión de noticias de interés sobre la igualdad de Oportunidades.	Nº de noticias publicadas	3 meses	Anual continua	IT / RRRH	No	

OBJETIVO 2: Integrar el compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las relaciones con terceros, por ejemplo, entidades proveedoras.	Medida A.2.1.- Distintivo de igualdad: en el bien entendido de que estos requisitos pueden variar a criterio de la entidad correspondiente, la Empresa se compromete a analizar las bases existentes en las diversas entidades (locales, autonómicas, estatales, etc.) para decidir la conveniencia o no de proceder a su solicitud.	Presentación del distintivo	Anual	Puntual	RRHH / Comisión de Igualdad	
b. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN						

OROVALLÉ

Objetivo	Medidas Sugeridas	Indicador De Cumplimiento	Finalización/impl antación	Tipología De La Acción	Responsable	Requiere Presupuesto
OBJETIVO 1 Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.	Medida B 1.1 Incorporar en el manual de acogida de la Empresa un apartado sobre el compromiso con la igualdad de oportunidades de la Empresa e información sobre el Plan de Igualdad.	Manual de acogida (Páginas de referencia Igualdad)	1 año	Puntual	RRHH	No
	Medida B 1.2. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas así como el lenguaje no sexista para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.	Nº de descripciones de trabajo revisadas Nº de cambios efectuados	6 meses	Continua	RRHH	No
	Medida B 1.3. Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.	Registro de nº de ofertas con comunicación no sexista	1 año	Anual continua	RRHH / Área Selección	

OROVALLÉ

	comenzar el procedimiento de selección con candidaturas únicamente masculinas o femeninas.	masculinas por procedimiento de selección.			Comisión de Igualdad
OBJETIVO 2 Aumentar contratación de mujeres en puestos con escasa representación para promover el equilibrio en la plantilla entre mujeres y hombres	Medida B 2.1. Con el objetivo de aumentar las posibilidades de reclutamiento de mujeres en puestos con mayor presencia masculina, ampliar fuentes de reclutamiento a bolsas de trabajo de escuelas profesionales, establecer acuerdos con colegios profesionales, ayuntamientos, y/u otros organismos públicos o privados.	Nº Reuniones celebradas, acuerdos firmados, etc.	2 años	Anual continua	RRHH / Área Selección / Comisión de Igualdad
	Medida B 2.2. Acción positiva: Preferencia de contratación de mujeres en puestos de trabajo donde éstas tengan menor representación, siempre que las candidaturas demuestren competencia similar para el puesto.	Registro de acciones positivas aplicadas	Revisión anual	Anual continua	RRHH / Área Selección

OROVALLÉ

<p>Medida B 2.3. Incluir explícitamente en la oferta de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas (ejemplo: buscamos "ingenieras e ingenieros", "Operarias y Operarios" - "Buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos").</p>	<p>Registro de nº de cv de mujeres / hombres para determinar el impacto de la medida.</p>	<p>Revisión anual</p>	<p>Anual continua</p>	<p>RRHH / Área Selección</p>
<p>Medida B 2.4. Comunicar a responsables de cada Departamento/Área el objetivo de la Empresa de aumentar número de mujeres en puestos donde están subrepresentadas.</p>	<p>Documento de información a responsables / email.</p>	<p>Tras la firma del Plan de Igualdad.</p>	<p>Puntual</p>	<p>RRHH/Selección</p>
<p>Medida B 2.5. Disponer anualmente de datos desagregados de mujeres y hombres por modalidad de contratación.</p>	<p>Nº de hombres y Nº de mujeres por tipología de contrato</p>	<p>1 año</p>	<p>Anual Continua</p>	<p>RRHH</p>

OROVALLÉ

	Nº de hombres y Nº de mujeres por departamento y puestos	1 año	Anual Continua	RRHH		
Medida B 2.6. Disponer anualmente de datos desagregados de mujeres y hombres por cada departamento y puesto para comprobar tendencia a equilibrio entre sexos.						
c. FORMACIÓN						
Objetivo	Medidas Sugeridas	Indicador de Cumplimiento	Finalización/implantación	Tipología De La Acción	Responsable	Requiere Presupuesto
OBJETIVO 1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal de la Empresa	Medida C.1 .1. Impartir formación específica en materia de igualdad al personal del Departamento de RRHH, PRL y Comisión de igualdad.	Nº de personas con formación en igualdad	3 meses a partir firma Plan.	Puntual	RRHH/ Formación	Si
	Medida C.1.2. Formar en igualdad a todas las personas con puestos de responsabilidad sobre equipos.	Nº de acciones formativas de igualdad realizadas	8 meses a partir firma Plan	Puntual	RRHH/ Formación	Si

OROVALLÉ

		Nº de personas formadas en igualdad	1 año	Puntual	RRHH	SI
OBJETIVO 2 Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y capacitación de la plantilla.	Medida C.1 .3. Campaña de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la plantilla de la Empresa (vía formación o desarrollo de acciones concretas, p.e. charlas de 5 minutos) a determinar por la Comisión de Igualdad.	Documento acción de sensibilización/ formación	1 año	Puntual	RRHH	SI
	Medida C.2.1. Presentar a la Comisión de Igualdad para su revisión anualmente las formaciones y horas de formación segregadas por sexo.	Informe de formaciones y nº de horas de formación desagregadas por sexo	1 año	Anual Continua	RRHH	
	Medida C.2 .2. Incorporar a los datos de las acciones formativas estadística sobre nº de mujeres/hombres formadas/os en cada acción.	Presentación de estadística por acción	Revisión anual	Anual Continua	RRHH/ Formación	

OROVALLÉ

	Nº de personas con excedencia / informadas / convocadas a formación	Desde la firma del plan	Anual Continua	RRHH
<p>Medida C.2 .3. Informar de las formaciones existentes a las personas con excedencia por cuidado de hijos/as. Estas personas podrán decidir voluntariamente su participación en las mismas con el objetivo de que se mantengan actualizadas en las competencias propias de su puesto. Tras su reincorporación a la Empresa se adecuará la formación dada en Orovalle en su ausencia a las necesidades existentes en ese momento.</p>			Continua	RRHH
<p>Medida C.2. 4. Revisar los materiales de formación interna y externa para asegurar que no presentan estereotipos de género (lenguaje, imágenes, ejemplos, etc...).</p>	Nº de materiales de formación revisados Informe de cambios / modificaciones efectuadas	1 año	Continua	RRHH

OROVALLÉ

Objetivo	Medidas Sugeridas	Indicador De Cumplimiento	Finalización/Implantación	Tipología De La Acción	Responsable	Requiere Presupuesto
	Medida C.2.5. Revisar el plan de formación con mayor enfoque en aquellos puestos donde hay una mayor presencia femenina, para garantizar la promoción, el reciclaje, etc.	Mención en el Plan de formación de esta medida y número de mujeres afectadas por la misma.	1 año	Continua	RRHH	
d. PROMOCIÓN						
OBJETIVO 1 Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.	Medida D.1 .1. Recoger datos de promociones en la Empresa segregadas por sexo anualmente y presentar a la Comisión de Igualdad estadística de promociones que se realizan y motivaciones para la elección de la persona promocionada.	Nº de promociones de mujeres y hombres Informe a la Comisión de promociones	1 año	Anual Continua	RRHH	

OROVALLÉ

	<p>Medida D.1.2. Asegurar que el sistema de promoción de la Empresa garantiza la elección de la persona por mérito y capacidad y elimina las asignaciones directas.</p> <p>Medida D.1 .3. Acción positiva: Preferencia de promoción de mujeres en los puestos de trabajo donde tengan menor representación, siempre que demuestren competencias similares para el puesto.</p>	<p>Documentar las promociones para poder revisarlas.</p> <p>Nº de acciones positivas en promoción</p>	<p>1 años</p> <p>1 año</p>	<p>Continua</p> <p>Puntual</p>	<p>RRHH</p> <p>RRHH</p>	
<p>OBJETIVO 2 Impulsar la promoción de mujeres.</p>	<p>Medida D.2 .1. Elaborar un programa de detección del talento femenino, registrando mujeres con potencial de desarrollo en la Empresa en cada departamento y desarrollando un programa de actuación para dotar a las participantes de competencias de impulso a su carrera profesional.</p>	<p>Nº de mujeres con potencial detectadas</p> <p>Documento de programa talento</p>	<p>2 años</p>	<p>continua</p>	<p>HR BUSINESS PARTNERS, CORP HR.</p>	

OROVALLÉ

	Medida D.2 .2. Crear un grupo de discusión para conocer la realidad y las barreras externas e internas que existen en las mujeres de la Empresa que no les permiten participar en los puestos de promoción que ofrece la entidad.	Comunicado de conclusiones del grupo	2 años	Continua	RRHH	
	Medida D.2 .3. Entrevistar a las mujeres de la organización para conocer sus eventuales inquietudes de desarrollo profesional, teniéndolo en cuenta a la hora de elaborar los planes de formación.	Documento de información a las mujeres Nº de mujeres que han informado	1 año	Continua	RRHH	
e. RETRIBUCIÓN						
Objetivo	Medidas Sugeridas	Indicador De Cumplimiento	Finalización/impl antación	Tipología De La Acción	Responsable	Requiere Presupuesto
OBJETIVO 1 Asegurar la igualdad retributiva en la	Medida E.1.1. Realizar un análisis de la asignación de "compensatorios" en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género.	Informe anual de retribuciones	1 año	Anual Continua	RRHH	

OROVALLÉ

plantilla de la Empresa.	<p>Medida E.1.2. Presentar un informe anual por parte de RRHH, sobre la posición en la banda salarial de mujeres y hombres ante el mismo puesto (clasificación profesional). Análisis de las diferencias e implementación de los cambios necesarios en cada caso.</p>	Informe de análisis de casos	1 año	Puntual	RRHH
	<p>Medida E.1.3. Analizar diferencias retributivas desagregadas por sexo entre los sistemas de retribución existentes en la Empresa.</p>	Recogida de informe de RRHH	2 años	Anual continua	RRHH

f. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.						
Objetivo	Medidas Sugeridas	Indicador De Cumplimiento	Finalización/Implantación	Tipología De La Acción	Responsable	Requiere Presupuesto
OBJETIVO 1 Favorecer medidas de balance de la vida	Medida F.1 .1. Comunicar el compromiso de la Empresa de realizar y finalizar las reuniones dentro del horario laboral solicitando la adhesión a todos los departamentos.	Comunicado del compromiso	5 meses	Puntual	Responsables departamento	

OROVALLE

personal y profesional de la plantilla	Seguimiento anual de la efectividad de la medida	1 años	Continua	RRHH y responsables departamento	SI
<p>Medida F.1.2. Fomentar el uso de las nuevas tecnologías de la información por ejemplo videoconferencias, siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.</p>	Número de viajes o desplazamientos evitados por el uso de esta tecnología.	1 año	Continua	RRHH y responsables departamento	SI
<p>Medida F.1.3. Datos anuales segregados por sexo de medidas de conciliación disfrutadas por mujeres y hombres.</p>	Nº de mujeres/ Nº de hombres acogidos a medidas de conciliación	1 año	Anual continua	RRHH	
<p>Medida F.1.4. Informar acerca de la posibilidad de usar los vestuarios femeninos como sala de lactancia. Con el objetivo de que sea conocido por la plantilla de Orovalle se colocarán pegatinas informativas en los vestuarios.</p>	Utilización de vestuarios	1 año a partir firma del Plan.	Puntual	RRHH y Comisión de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales	SI
<p>Medida F.1.5. El personal de Orovalle con <i>jornada partida</i> y <i>semiturno</i> podrá optar entre el disfrute de los festivos locales que resulten de aplicación en</p>	Seguimiento del número	Inmediato	Anual Continua	RRHH	

DROVALLE

	<p>Belmonte de Miranda o los que correspondan a otro lugar según su elección. A tal fin, en el mes de enero de cada año deberán solicitar el cambio de festivo local a su responsable, quien deberá responder sobre su aprobación en el plazo de 7 días. En caso de no realizar opción expresa en contrario, se entenderá que se han elegido los festivos de Belmonte de Miranda.</p>	Seguimiento del número	Inmediato	Anual Continua	RRHH	
<p>Medida F.1.6. Ampliación del periodo excedencia previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Se amplía la duración de la reserva de puesto de trabajo a 18 meses. Se amplía la duración de la excedencia con reserva de un puesto</p>						

OROVALLÉ

de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente hasta 4 años.	Seguimiento del número	Inmediato	Anual Continua	RRHH	
<p>Medida F.1.7: Como una mejora de la excedencia voluntaria, el/la progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente con un menor a su cargo que se encuentre afectado por alguna de las enfermedades graves enumeradas en el "Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave", el trabajador/a tendrá reserva de puesto de trabajo durante los primeros 18 meses de duración de la excedencia.</p>					
<p>Medida F.1.8: Permiso no retribuido: quién acumule al menos un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un permiso no retribuido de</p>	Seguimiento del número	Inmediato	Anual Continua	RRHH	

OROVALLÉ

	<p>duración máxima de un mes, siempre que tenga la condición de progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente con un menor a cargo afectado por alguna de las enfermedades graves enumeradas en el "Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave".</p>	Seguimiento del número	Inmediato	Anual Continua	RRHH	
<p>Medida F.1.9: Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento para el progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente con un/a menor a cargo a un especialista en la Seguridad Social, siempre que el/la menor esté afectado/a por alguna de las enfermedades graves enumeradas en el "Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la</p>						

OROVALLÉ

	<p>prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave", o enfermedad "rara" (se entiende por enfermedad rara cuando afecta a menos de 5 de cada 10.000 habitantes https://enfermedades-raras.org/index.php/enfermedades-raras/listado). El permiso por el tiempo indispensable podrá disfrutarse durante un periodo máximo de un año desde la fecha de diagnóstico. Transcurrido dicho plazo la Dirección de la Compañía pondrá facilidades para promover el acompañamiento a la asistencia médica.</p>	Seguimiento del número	Inmediato	Anual Continua	RRHH	
<p>Medida F.1.10: Ampliación del periodo de excedencia para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida, hasta una duración 3 años. Se amplía la</p>						

OROVALLÉ

	duración de la reserva de puesto de trabajo a 18 meses. Se amplía la duración de la excedencia con reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente hasta 3 años.									
	Medida F.1.11: Posibilidad de acumular las horas por lactancia al permiso de nacimiento, disfrutándose a continuación del mismo y sin solución de continuidad un permiso retribuido de 16 días laborables.									
	Medida F.1.12: Se establece como medida de flexibilidad para las personas que presten servicios en jornada partida, la prestación de servicios en jornada continua hasta las 15:00 horas desde el 18 de diciembre hasta el 7 de enero de cada año, (previa adaptación de la jornada diaria el resto del año para respetar la jornada máxima anual).									
g. PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO										
Objetivo	Medidas Sugeridas	Indicador De Cumplimiento	Finalización/implantación	Tipología De La Acción	Responsable	Requiere Presupuesto				

OROVALLÉ

OBJETIVO 1 Prevenir la discriminación sexual, moral o por razón de sexo	Medida G.1.1 Elaborar un protocolo de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo.	Documento protocolo elaborado	A la firma del Plan	Puntual	RRHH	
	Medida G.1.2. Difundir el protocolo de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad.	Registro de difusión del protocolo entre la plantilla	1 mes desde la firma del Plan	Puntual	RRHH	
	Medida G.1.3. Incluir en las formaciones de la Empresa y comunicaciones de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) información sobre el protocolo de acoso para difundirlo.	Número de formaciones en las que se informa sobre el protocolo	Revisión anual	Anual continua	RRHH /Formación	
	Medida G.1.4. Recoger, de forma general, el nº de casos de acoso sexual, moral y por razón de sexo presentados y fase de resolución. Se realizará asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.	Datos de nº de denuncias y resolución final	1 año	Anual Continua	RRHH	
Objetivo	Medidas Sugeridas	h. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA				Requiere Presupuesto
		Indicador De Cumplimiento	Finalización/Implantación	Tipología De La Acción	Responsable	

OROVALLÉ

OBJETIVO 1	Medida H.1.1. Elaboración de una Guía de lenguaje inclusivo para promover la redacción de nuevos documentos con el lenguaje inclusivo.	Nº de documentos con lenguaje inclusivo	Revisión anual	Anual continua	RRHH
Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.					
	Medida H.1.2. Revisión de las imágenes/señales existentes en la Compañía para sustituir aquellas con contenido sexista.	Seguimiento visual	1 año	Puntual	RRHH
					Si

OROVALLE

I.- MEDIDAS PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO						
Objetivo	Medidas Sugeridas	Indicador De Cumplimiento	Finalización/implantación	Tipología De La Acción	Responsable	Requiere Presupuesto
OBJETIVO 1 Difundir e implementar un Protocolo de mejoras en las medidas legales de protección contra la Violencia de género.	Medida I.1 .1. Elaborar el Protocolo con las medidas para mujeres víctimas de la Violencia de género.	Documento protocolo elaborado	A la firma del Plan	Puntual	RRHH	
	Medida I.1 .2. Difundir el Protocolo a toda la plantilla de la entidad.	Registro de difusión del protocolo entre la plantilla	1 mes desde la firma del Plan	Puntual	RRHH	
	Medida I.1 .3. Incluir mejoras de la Ley 1/2004 recogidas en la Guía	Nº Medidas incluidas	1 año	Continua	Formación y PRL	
	Medida I.1 .4. Recoger, de forma general el nº de casos de trabajadoras víctimas de violencia de género, de los que tengamos conocimiento fehaciente a través de la comunicación directa de la víctima.	Datos de nº de casos	1 año	Anual Continua	RRHH	

OROVALLÉ

J.- MEDIDAS PARA LA SALUD LABORAL

Objetivo	Medidas Sugeridas	Indicador De Cumplimiento	Finalización/implantación	Tipología De La Acción	Responsable	Requiere Presupuesto
OBJETIVO 1 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.	Medida J.1.1. Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a la plantilla, en función de su género (psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, estrés, acoso sexual y por razón de sexo, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia).	Número de medidas impulsadas con perspectiva de género	Revisión Anual	Anual Continua	RRHH	
	Medida J.1.2. Difundir el protocolo de actuación a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural, sobre los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	Número de personas a las que se les ha informado del protocolo de	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.	Puntual	RR.HH	

OROVALLÉ

		actuación en caso de embarazo y lactancia.				
		Número de entregas de ropa o EPIS femenina.	6 m	Puntual	RRHH / Comisión igualdad	
		Medida J.1.3. Revisión de la ropa de trabajo, EPIS, para determinar su adecuación al género (p.e. pantalón de corte masculino o femenino) y, en su caso, adquisición de ropa con stock de tallas diseñadas para mujeres.				
		Datos de IT por contingencias comunes o profesionales segregados por sexo, datos de accidentabilidad.	Revisión anual	Anual Continua	RRHH	
OBJETIVO 2 Profundizar en el impulso de la igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales		Medida J.2.1. Sensibilizar e impulsar la identificación de riesgos específicos desde el prisma de género.				

OROVALLÉ

K. CALIDAD EN EL EMPLEO

Objetivo	Medidas Sugeridas	Indicador De Cumplimiento	Finalización/implantación	Tipo de Acción	Responsable	Requiere Presupuesto
OBJETIVO 1 Fomentar el empleo de calidad, promoviendo la mejora continua de las competencias de nuestros/as profesionales.	Medida k.1 .1. Estabilidad en el empleo: Seguir apostando por una política del trabajo estable, donde la contratación indefinida represente el porcentaje mayoritario de los contratos de la Empresa.	Presentación de datos de contratación indefinida y temporal	A la firma del Plan	Anual	RRHH	
	Medida k.1 .2. Fomento de la actividad física: Participación del <i>Trail</i> de Belmonte que se celebra anualmente y abono por parte de la Empresa de las inscripciones en la carrera así como camiseta corporativa de Orovalle.	Número de participantes	Durante toda la vigencia del plan	Anual	RRHH	
	Medida k.1 .3. Fomento de hábitos saludables: Se realizará una campaña anual	Número de personas que han	1 año	Continua	PRL	

OROVALLÉ

de sensibilización en alimentación saludable y equilibrada.	participado en estas campañas	1 año	Anual	RRHH	
Medida k.1.4. Mejoras en reconocimientos médicos: Se realizarán pruebas médicas complementarias en los reconocimientos médicos(PSA para los varones mayores de 45 años y hierro y ferritina para las mujeres).	Datos de nº de reconocimientos		Continua		
Medida k.1.5. Campaña de vacunación: Para la gripe y ofrecida a toda la plantilla	Datos nº de vacunaciones	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Anual	RRHH /PRL	
Medida k.1.6. Espacio cardioprotectido: Se mantendrán los desfibriladores semiautomáticos existentes, así como personal cualificado para su uso.	Registro de la revisión periódica.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Continua	PRL	
Medida k.1.7. Jornada de la seguridad y salud: Organización anual de distintas actividades tanto formativas como de sensibilización salvaguardando el desarrollo normal de la actividad.	Resumen de las jornadas.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Puntual	RRHH/PRL	

OROVALLÉ

7. COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

i. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, 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 ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte de la persona responsable de igualdad que será presentando a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente Plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la Empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

ii. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

OROVALLE

1. Composición de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 10 miembros: 5 designados por los Sindicatos firmantes del Plan de Igualdad y 5 por parte de la Empresa.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la Empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

1.1. Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la Empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.
- En el caso de que la Comisión revoque a una persona por mayoría simple (la mitad más un voto).

El procedimiento para la sustitución conllevará la comunicación a la Comisión de Seguimiento, que serán los encargados de sustituir a esa persona ya sea de la parte Empresarial o de la parte Social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

2. Funciones de la Comisión de Seguimiento:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Hacer seguimiento de los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.

OROVALLE

- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar áreas de la Empresa prioritarias de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

3. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del Plan de Igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por WhatsApp por un grupo de difusión con una antelación mínima de 3 días. El orden del día se enviará por correo electrónico que se habilitará a cada persona a tal efecto.

Las reuniones ordinarias serán presenciales.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

3.1. Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

OROVALLE

Los acuerdos se alcanzarán por consenso y el desacuerdo se plasmará por escrito en el acta.

3.2. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

3.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

ANEXO 1.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL, MORAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Protocolo consensuado para la Empresa Orovalle Minerals, S.L.

ANEXO 2.- PROTOCOLO DE MEJORAS EN LA PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Protocolo consensuado para la Empresa Orovalle Minerals, S.L.



OROVALLÉ

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, MORAL y POR RAZÓN DE SEXO

En El Valle, a 28 de noviembre de 2019

OROVALLE

1. INTRODUCCIÓN

OroValle Minerals, S.L. ("la Empresa") es firme en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico o cualquier otra forma de violencia en el ámbito de la Empresa. Asimismo, la Empresa está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que, como empleadora, tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, del mismo modo que las conductas violentas o constitutivas de acoso no perjudican únicamente a la plantilla directamente afectada, sino que repercuten en todo su entorno y en el conjunto de la organización. En este sentido, la Empresa se compromete a garantizar un entorno seguro y saludable para su plantilla y personas colaboradoras, en los términos expuestos en el apartado (3).

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, la Dirección de la Empresa reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas violentas o de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de este tipo de conflictos.

Con el presente Protocolo se pretende dar cumplimiento real al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En definitiva, el presente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas violentas y de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, secreto y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar los conflictos que puedan producirse y propiciar su solución efectiva dentro de la Empresa.

2. PRINCIPIOS

El acoso sexual, por razón de sexo y moral son conductas que están totalmente prohibidas en la Empresa y se consideran inaceptables, comprometiéndose OroValle a una política de tolerancia cero en relación con las mismas.

OROVALLE

Los siguientes principios fundamentales deben respetarse en todo momento y se adoptarán las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas para que ello sea así. A saber:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad e integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a ningún tipo de discriminación ni tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral, la Empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- La Empresa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios para la Empresa.
- La Empresa reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y que permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho a plantear una queja que será dilucidada en un procedimiento previsto a tal efecto, con involucración de la Dirección de la Empresa y la representación legal oportuna.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será aplicable a las personas que presten servicios para OroValle en territorio español.

En concreto, el presente Protocolo será de aplicación al personal que preste servicios para la Empresa en régimen laboral y no laboral, al incluir también estudiantes que pudiesen estar colaborando con la Empresa a través de un convenio entre ésta y un centro formativo. Se excluyen, por tanto, terceras personas ajenas a la organización empresarial como, por ejemplo, profesionales independientes prestando servicios para la Empresa en régimen mercantil, directamente o a través de una empresa subcontratista, o trabajadores/as prestando servicios a través de una Empresa de Trabajo Temporal. Con relación a todos estos, y al carecer de la condición de entidad empleadora, la Empresa únicamente se obliga a colaborar, participar y coordinarse debidamente y de manera proactiva con quien proceda en cada caso, y en la medida de lo posible, sin perjuicio de lo establecido en el apartado (6) del presente documento.

OROVALLE

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será como regla general el centro de trabajo. En consecuencia, si se produjera fuera del mismo, será considerado en principio como extra laboral, salvo que se ponga de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada, o con motivo, del trabajo.

4. CONTENIDO Y CONFIDENCIALIDAD

El presente documento constituye un Protocolo integral para la evitación de conflictos de violencia laboral y, en este sentido, comprende las cuatro siguientes fases (véase apartado (6) abajo):

- **Fase 1:** Declaración de principios.
- **Fase 2:** Prevención proactiva.
- **Fase 3:** Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso en el trabajo.
- **Fase 4:** Investigación, gestión y solución interna de conflictos.

Las personas que intervengan en el procedimiento, sea cual sea la calidad en la que actúen, tendrán obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva, quedando prohibida explícitamente la transmisión o divulgación de cualquier información sobre el contenido de las denuncias presentadas, o del correspondiente proceso de investigación.

5. CONCEPTOS

5.1. Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

A) Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

OROVALLE

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; cualquiera de las conductas anteriormente descritas sea en persona o utilizando redes sociales tales como WhatsApp, Instagram, etc.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o de otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual; cualquiera de las conductas anteriormente descritas sea en persona o utilizando redes sociales tales como WhatsApp, Instagram, etc.

Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

B) Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Acoso por parte de superiores

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso por parte de personas al mismo nivel en la organización

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la Empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

5.2. Acoso por razón de sexo

OROVALLE

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se define el acoso por razón de sexo como la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.

5.3. Acoso moral ("*mobbing*")

Los términos "*mobbing*", "acoso moral" "acoso psicológico en el trabajo" o "acoso discriminatorio" se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Así, se entiende por acoso psicológico o *mobbing* toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma reiterada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de repetidos comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas/focalizadas sobre una persona.

OROVALLE

Por ello, no deben confundirse, bajo ningún concepto, las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso moral. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos, y/o de situaciones de tensión laboral. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona en concreto.

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

a) Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

b) Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

c) Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la persona:

OROVALLE

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

d) Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

5.4. Otros actos discriminatorios

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa y de tolerancia cero.

No obstante lo anterior, otros comportamientos distintos pueden tener, también, la consideración de discriminatorios, y están igualmente prohibidos al amparo del artículo 14 de la Constitución Española. En particular, tendrá dicha consideración cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5.5. Otros aspectos relevantes

Los tres tipos de acoso descritos en este apartado (5) (acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo), así como los actos discriminatorios en general, se pueden presentar de tres formas y sea cual sea la manera en la que se presenten, la tolerancia ante estas conductas siempre será cero. A saber:

- A. De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

OROVALLÉ

- B. De forma horizontal: cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- C. De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

6. PROTOCOLO INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO

De conformidad con todo lo expuesto hasta el momento, la Empresa aprueba y suscribe el presente Protocolo integral de prevención y solución de situaciones de violencia y acoso, conforme a los siguientes términos y condiciones.

6.1. Declaración de principios

En el apartado (2) del presente documento, se recoge la voluntad y compromiso de la Empresa de prevenir la violencia y el acoso en su ámbito. Como regla general y sin perjuicio de determinadas excepciones (por ejemplo, debido a conflictos de interés, especial sensibilidad del caso por la condición de la presunta persona acosadora, etc.), la figura de la Dirección de Recursos Humanos será la garante de que se cumplan estos principios y se llegue a crear un ambiente de trabajo que favorezca la comunicación y prevenga situaciones de discriminación y/o acoso.

Esta voluntad antes referenciada, vincula a la Empresa no solo con su plantilla, sino también con la plantilla de ETTs o de subcontratas. Y ello por cuanto la creación de un entorno sano y exento de riesgos psicosociales debe garantizarse, no solo en relación con la plantilla propia, sino también, en la medida de lo posible, con todas las personas que presten servicios en centros de trabajo de la Empresa o en contacto con empleados de la Empresa. En caso de que se tenga conocimiento de una denuncia en la que la presunta víctima o presunta parte acosadora sea una persona no vinculada a la Empresa con una relación laboral, pero sí lo sea por el contrario la presunta víctima o presunta parte acosadora, se aplicará este Protocolo integral de actuación de la Empresa, con conocimiento simultáneo, no obstante, de la entidad empleadora de la presunta víctima o de la presunta parte acosadora (según el caso). Dicha aplicación se podrá ver modulada en función de las circunstancias del supuesto de hecho y de las partes implicadas.

En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, la Empresa se obliga en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquel, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de violencia o acoso.

OROVALLE

6.2. Prevención proactiva

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, la Empresa propiciará:

- a) **Información y sensibilización:** se sensibilizará a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este Protocolo.

La Empresa realizará una campaña explicativa inicial, así como recordatorios periódicos para informar sobre qué es el acoso y sus diferentes tipos, cómo se puede prevenir una situación de acoso, cuáles son los derechos y los recursos con que cuenta la plantilla, y cuál es el procedimiento de investigación a seguir por parte de la Empresa. En particular, se comunicará a la plantilla en los procesos de bienvenida, con motivo de la suscripción¹ de contrato laboral y a través de los tabloneros de anuncios.

- b) **Formación:**

La Empresa formará específicamente a todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico, estableciendo programas formativos y/o de comunicación.

El presente Protocolo integral será actualizado con la periodicidad que proceda y siempre que resulte necesario, con el objetivo de que todos los miembros de la Empresa se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

6.3. Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso en el trabajo

La Empresa se compromete a orientar la actividad preventiva en relación con los riesgos específicos que originan situaciones de violencia y de acoso en el trabajo. Así, la interpretación de los resultados obtenidos de la actividad preventiva permitirá a la Empresa concretar las deficiencias organizativas que pueden ser susceptibles de originar situaciones de violencia y de acoso en el entorno organizativo, tomando las medidas preventivas que procedan en cada caso.

¹ Deberá entregarse copia del presente Protocolo o dirigir al trabajador/a empleado que se incorpora en la Empresa, dejando debida constancia documental de ello.

ORVALLE

6.4. Investigación, gestión y solución interna de conflictos

En el supuesto de que, pese a la toma de medidas preventivas se desencadene una situación de acoso o violencia en el trabajo, resulta necesario adoptar procedimientos específicos de actuación para investigar, gestionar y dar cauce a la solución de estos conflictos.

Con este fin, el presente Protocolo integral de actuación define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido, o consideren haber sido, objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedores de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación urgente y prioritaria, eficaz y ágil, pero a su vez también completo, y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. La investigación deberá ser exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

Dicho procedimiento se activará con la denuncia relativa a una de esas conductas. Se garantizará la confidencialidad y la discreción para la protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, en la medida en la que la investigación lo permita.

El citado procedimiento se divide en las siguientes fases: (a) fase de denuncia, (b) fase de instrucción e investigación, (c) fase de conclusiones y (d) fase de cierre.

a) Fase de denuncia

La denuncia de la existencia de un caso de violencia o acoso en el trabajo deberá realizarse por la persona directamente afectada, por sus representantes legales o por una tercera persona que tenga conocimiento de posibles actos de acoso sexual, acoso moral, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico.

La denuncia podrá realizarse de forma verbal, si bien es necesario completar un formulario de denuncia interna que se adjunta como Anexo I para iniciar una investigación formal. En caso de que la persona denunciante sea un tercero que quiera guardar su anonimato, podrá dejar sus datos en blanco.

La denuncia escrita se podrá enviar por varios cauces:

- Presencialmente.
- A través de los representantes de los trabajadores.
- Por email a la dirección que RRHH: denuncias.rrhh@orvana.com
- Por email a la Comisión de Igualdad: denuncias.igualdad@orvana.com

OROVALLE

- A través de la página web de Orovalle : <https://www.orovalle.es/canal-etico> (ver Anexo II, con las instrucciones)

Si la denuncia llegara a otra persona (por ejemplo, Técnico/a de Prevención o Responsable Directo), ésta le explicará el contenido del protocolo y le ayudará, en su caso, a cumplimentar la denuncia y darle el cauce adecuado para su formalización.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su aprobación. Sin la aprobación escrita de la persona afectada, el proceso se paralizará, en línea con lo indicado en la letra d) siguiente.

b) Fase de instrucción e investigación

Una vez recibida una denuncia escrita, se iniciará la fase de investigación o instrucción, en los términos siguientes.

La dirección y gestión del expediente correrá siempre a cargo de la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa (en adelante, la “gestora”), que será la encargada de velar por el cumplimiento de los principios informadores recogidos en este Protocolo y de llevar a cabo la investigación, activando todos los trámites puntualmente. Sólo por razones justificadas y en supuestos excepcionales, la Dirección de Recursos Humanos podrá delegar la gestión y seguimiento del expediente a otra persona de su departamento. La gestora del expediente pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad la situación, a fin de conformar la Comisión de Investigación (en adelante, la “CI”).

La CI estará compuesta por personas que reúnan las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Asimismo, no podrá tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni podrán participar como personas investigadoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciante o denunciada o personas de su misma área de trabajo.

Las personas que participen en la investigación (dirección de recursos humanos, representantes de los trabajadores, profesionales especiales externos, etc.), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Anexo III.

En esta fase de instrucción, para proteger a la presunta víctima y evitar interferencias durante el proceso de investigación, a propuesta de cualquiera de las partes, se podrán tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de presunto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas

OROVALLÉ

implicadas. A modo enunciativo y no limitativo, se podrán adoptar las siguientes medidas cautelares:

- Cambio de departamento a la presunta persona acosadora o, en su caso, presunta víctima, con el objeto de evitar el contacto profesional entre los mismos.
- Reordenación temporal del tiempo de trabajo.
- Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta persona acosadora (permiso retribuido especial temporal), que será debidamente comunicado por escrito.
- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima de acoso.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados, así como, entre otras cuestiones, dilucidar:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y qué relación jerárquica existe (por ejemplo, acoso ascendente, horizontal o descendente).
- En qué situaciones se materializa el acoso: si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros/as y, si éste es el caso, cómo han reaccionado y qué conocen al respecto.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún/a responsable directo/a, de qué manera (verbalmente o por escrito), y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un/a especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa, datos no obstante a facilitar voluntariamente por la presunta víctima.
- Si otros/otras compañeros/ras tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Para ello, se podrán llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso en el trabajo, o bien una situación de tensión temporal o un estilo de liderazgo/dirección/gestión/relación indebida. Las entrevistas las realizará RRHH y del resultado de las mismas se dará traslado a la Comisión y dejará debida constancia en el expediente. En particular, podrá recabar:

- Testimonios de personas afectadas y/o implicadas, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir, por ejemplo, correos electrónicos, SMS y mensajes de WhatsApp o de otro tipo).

OROVALLE

- Aportación de documentos y/o evidencias que puedan servir para esclarecer los hechos.
- Informes de los especialistas que tratan a la persona afectada (en cuyo caso, se recabará la autorización expresa y por escrito de la persona afectada).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

De todas las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Gestora dejará constancia dentro del Expediente de investigación.

Durante todo el proceso de instrucción, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

Como criterio general, la **duración máxima de esta fase de investigación será de 15 días hábiles** (a estos efectos, sábados, domingos y festivos excluidos) a contar desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada (por ejemplo, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por causa imputable a su voluntad, etc.).

Se tratará cada caso de manera individualizada, y se velará para que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será trasladado a la Comisión de investigación y custodiado por la Gestora. Los expedientes se destruirán dentro del plazo previsto por la normativa en Protección de Datos, salvo que sea necesario su mantenimiento ante el inicio o posible inicio de un procedimiento judicial o de otra índole ante la Autoridad competente.

c) Fase de conclusiones

Esta fase se iniciará al día siguiente al de finalización de la fase de instrucción y tendrá una **duración máxima de 10 días hábiles**.

Durante la fase de conclusiones, la Gestora deberá emitir el correspondiente **Informe de investigación y propuesta de acción**, y compartirlo con la Comisión de investigación para su valoración.

Dicho informe deberá contener:

1. La descripción de los hechos denunciados.
2. Las circunstancias concurrentes/contexto/antecedentes.
3. La intensidad de los mismos.
4. En su caso, la reiteración en la conducta.

OROVALLÉ

5. El grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

De dicho informe se alcanzará una conclusión que deberá recoger la convicción acerca de la comisión de los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas, y concluir o no la existencia de acoso.

El informe incluirá, en todo caso, la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

d) Fase de cierre

Esta fase se iniciará al día siguiente al de finalización de la fase de conclusiones y tendrá una **duración máxima de 10 días hábiles**.

Durante la fase de cierre, la Dirección de la Empresa analizará el Informe de investigación y propuesta de acción emitido por la Comisión de investigación y, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la fase de investigación, así como las medidas disciplinarias que considere oportunas sobre la persona acosadora, en su caso, pudiendo ser, en función de la gravedad de los hechos, incluso el despido.

En el caso de que se determine la inexistencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, y que no se adopte medida alguna, la Dirección de la Empresa archivará la denuncia sin más trámites (ello son perjuicio de la eventual toma de medida disciplinaria que legalmente correspondiese).

Sea cual sea el resultado final del expediente, la Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento tanto de la persona denunciante como de la denunciada, las conclusiones alcanzadas.

Si se constata mala fe o falsedad en la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes sobre la persona denunciante.

6.5. Facultad de disposición de la presunta víctima

Ante la imposibilidad material de continuar con el expediente de investigación en caso de falta de cooperación de la presunta víctima y teniendo en cuenta que, conforme al art. 12.3 de la Ley

OROVALLE

Orgánica 3/2007, de Igualdad, es ésta la legitimada, en última instancia, para decidir si desea que se lleve a cabo/prosiga la investigación sobre el pretendido acoso, en caso de falta de colaboración e interés de la misma en el esclarecimiento de los hechos, se procederá como sigue: La persona Directora del expediente requerirá por escrito a la presunta víctima para que de manera formal y en el plazo máximo de **10 días hábiles** (a estos efectos, sábados, domingos y festivos excluidos), manifieste por escrito si desea que prosiga la investigación o que concluya retirando los hechos que denunció. La Empresa precisa dicha información, por seguridad jurídica, a la vez que por su deseo de respetar el derecho a la intimidad de la presunta víctima.

Asimismo, será la presunta víctima quien indique si desea que se informe a la Comisión de investigación sobre la denuncia que ha presentado o si, por el contrario, prefiere que ello se mantenga con carácter reservado, de conformidad con lo expuesto en el apartado (a) relativo a la fase de instrucción e investigación.

6.6. Principios comunes a todos los procedimientos de solución de conflictos

1. Confidencialidad y protección de las personas afectadas; Protección de datos

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, si bien a la vez completo, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la presunta víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad y, así, se les trasladará por el/la Instructor/a.

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

2. Protección de la salud de la plantilla

La Empresa adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica a la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.

OROVALLÉ

- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato con la Empresa, ésta tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas tendrá preferencia de trato la persona acosada.

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación contra la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

7. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

Con el fin de conocer la eficacia y efectividad de las medidas contempladas en el presente Protocolo Integral, se hará seguimiento del mismo por parte de la Dirección de Recursos Humanos, quien propondrá, en su caso, las modificaciones que sean necesarias en el futuro para su debida actualización.

8. CONCLUSIONES

La Empresa muestra su **firme compromiso** con la normativa nacional, comunitaria e internacional a estos efectos y reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, así como la erradicación de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito de la Empresa.

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del presente Protocolo integral de actuación, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- La Empresa no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo. La política a adoptar es de tolerancia cero.
- Todos los miembros de la Empresa tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
- En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todas las personas implicadas.

OROVALLE

- Será necesaria la colaboración de la víctima para hacer posible la investigación y, en este sentido, su ratificación de que desea que sean investigados los hechos denunciados.
- Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
- Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad de la persona denunciada.
- Se respetarán todos los plazos de actuación.
- Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
- Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

OROVALLE

ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE:

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso moral

Acoso discriminatorio

Persona denunciante:

Nombre y apellidos:

Número de empleado y puesto de trabajo:

Persona/s denunciada/s (nombre, apellidos, puesto de trabajo):

Persona afectada por los hechos denunciados (en el caso de que no coincida con el denunciante):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.). Breve descripción de otra información que se aporte o documentación adjunta:

Ha presenciado alguien más los hechos denunciados. Indique su nombre, en su caso.

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ____ de _____ de 20__

OROVALLE

Fdo: _____

Recibí: (Nombre y DNI)

Anexo III

D./Dña. _____, con DNI _____, miembro de la comisión de Igualdad/Comisión de investigación, se compromete de manera expresa a:

- Observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
- En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la Comisión de Igualdad podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

En _____, a __ de _____ de 20____

Fdo: _____

Por la parte social:

- Davinia Blanco Fernández (CSI)
- Raquel Da Costa Pérez (SOMA – FITAG – UGT)
- Jorge Pérez Méndez (USO)
- Sergio Fernández García (CCOO)
- Ana Menéndez Gonzalez (CCOO)

Asesores parte social:

- Marta Gonzalez Gonzalez (SOMA – FITAG – UGT)
- Idoya Unzueta García (CCOO)

Por la parte empresarial:

- Alfredo Gonzalez Correa
- María Álvarez de Arriba



COMUNICACIÓN INTERNA

Enero 2018

CANAL ÉTICO O "DE DENUNCIA" DE OROVALLE

Estimados todos/as,

Por la presente se pone en conocimiento de todos/as los/as trabajadores/as, que ya está disponible el Canal de Denuncias Interno de OroValle, gestionado por una empresa externa e independiente.

Este canal se pone a disposición de todos/as los/as empleados/as quienes podrán denunciar de forma confidencial, si lo desean, cualquier conducta que suponga un incumplimiento de las políticas internas de OroValle u Orvana, o el incumplimiento de cualquier otra conducta contraria a las normas básicas de convivencia, o a la legalidad vigente.

Al Canal de Denuncias de OroValle se accede a través del siguiente enlace:

<https://canal.i2ethics.com/>

Los 6 pasos para registrar una denuncia son:

1. Acceder al enlace.
2. Nueva denuncia.
3. Identificación de la empresa: OROVALLECD2018
4. Descripción de la denuncia, categoría y tipo.
5. Datos adicionales: nombre del denunciado o cargo.
6. Envío de la denuncia.

Al enviar la denuncia recibirás un correo electrónico con instrucciones para confirmar la denuncia en un plazo máximo de 72h. Una vez confirmada la denuncia, podrás consultar su estatus en el apartado "mis denuncias" de la propia página.

Durante el proceso de denuncia se da opción al denunciante a que elija si prefiere mantener su identidad oculta frente a la empresa o no. En caso de que decida no compartir sus datos, la denuncia llegará a los responsables de resolución de OroValle sin datos personales.

Gracias a todos por vuestra colaboración

OROVALLE

PROTOCOLO DE MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La empresa y la representación legal de los Trabajadores/as (RLT), deciden suscribir el siguiente

ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Orovalle Minerals, S.L insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

OROVALLE

Ámbito Personal

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de Orovalle Minerals contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

Ámbito funcional de Actuación

Toda las medidas del presente protocolo serán de aplicación a todas las trabajadoras de la Empresa Orovalle Minerals, S.L.

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

OROVALLE

3. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m))

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

4. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el periodo de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

5. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

6. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. (Estatuto de los Trabajadores, art. 52.d)).

OROVALLÉ

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)).

7. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, la Comisión de Igualdad ha acordado las siguientes MEJORAS:

1. Condición para aplicar estas medidas.

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, o trabajadoras sociales o personal médico.

2. Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o plusas cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

3. Excedencia por razón de violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

OROVALLE

4. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:

- Prestación por cargas familiares:

La empresa ofrecerá a las víctimas una ayuda de hasta 1.000 euros, por una sola vez y a fondo perdido, en las condiciones siguientes:

1. Por cada hijo/a menor de 25 años que conviva con la víctima, siempre que éstos, tengan rentas anuales, individualmente consideradas, inferiores a 8.000 euros.
2. Para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuáles se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género.

- Prestación por cambio de domicilio

También se ofrece una ayuda, a fondo perdido, de 1.500 euros en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género.

Esta ayuda se concederá de una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá justificarse mediante informe de los servicios sociales.

Esta compensación es compatible con la anterior prestación por cargas familiares.

5. Asistencia médica:

- Apoyo por la Mutua: si la víctima de violencia de género causa baja por IT común, la Mutua realizará las actuaciones de seguimiento, valoración y apoyo que puedan realizarse de acuerdo con la legislación vigente, con el fin de ayudar a la trabajadora y a su recuperación.
- Apoyo por los Servicios de Vigilancia de la salud una vez que la trabajadora se reincorpore al trabajo se pondrá a su disposición la asistencia a un reconocimiento médico de vigilancia de la salud.

6. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a la persona AGENTE DE IGUALDAD que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y asesoramiento jurídico laboral así como de gestionar la medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

La dirección deberá informar a la RLT del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas

OROVALLE

partes la debida confidencialidad.

7. Seguimiento y vigencia del acuerdo

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.