

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Empleo, Empresa y Comercio
Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 188/2018

Convenio o Acuerdo: Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.

Expediente: 14/01/0224/2017

Fecha: 16/01/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Luis Suárez Zarcos

Código 14103401012018

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa de CM de Montalbán de la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A. de la Provincia de Córdoba", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 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, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO TRABAJADORES DE CM DE MONTALBÁN DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Capítulo I

Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes signatarias

El presente Convenio Colectivo lo suscriben y firman Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. y la representación legal de los Trabajadores/as de la Empresa, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal, territorial y funcional

El Presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los/as trabajadores/as que realicen su trabajo con la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. para los servicios, en CM de Montalbán, provincia de Córdoba.

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a los/as trabajadores/as de Fomento de Construc-

ciones y Contratas, S.A., en el ámbito de aplicación del contrato con EPREMASA.

Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, excepto en el salario, que se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de mayo de 2017.

La vigencia del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023, La denuncia podrá realizarse por cualquiera de las partes, deberá hacerse por escrito con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, debiéndose enviar copia a efectos de registro al organismo competente para ello.

La parte que promueva la negociación deberá presentar la propuesta concreta, a la otra parte, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en el plazo de 30 días de la recepción de la misma.

El convenio mantendrá su vigencia, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo absorberán y compensarán las que con anterioridad vinieran disfrutando los/as trabajadores/as, calculadas en cómputo anual, ya tuviesen su origen en disposiciones legales de carácter obligatorio o Convenios Colectivos, siempre que en su conjunto sean más favorables para el trabajador, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26, apartado 5º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad y en cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 6. Comisión Paritaria

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria compuesta por igual número de miembros de la parte económica y social, conviniendo ambas partes en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria las que se detallan a continuación:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- Cuántas otras actividades que tiendan a la eficacia del Convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.

La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en un plazo de 5 días hábiles (lunes a viernes) a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las leyes, según forma y alcance que éstas regulen.

El mismo día de la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión Mixta Paritaria, estando integrada por tres representantes de la empresa y tres de la parte social, siendo nombrados/as estos/as últimos/as por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio Colectivo presentes en la representación de los trabajadores/as (Delegados/as de personal o miembros del comité de empresa).

En caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán solicitar la mediación en el SERCLA u Organismo que lo sustituya.

Artículo 7. Subrogación del personal

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 8. Derecho supletorio

En lo no regulado en este Convenio Colectivo, se estará de forma supletoria según lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Capítulo II

Clasificación profesional

Artículo 9. Clasificación profesional

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará, atendiendo a la clasificación recogida en el Convenio Colectivo del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, adaptándola a la redacción del vigente artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose a tal efecto los siguientes Grupos profesionales:

Grupo de técnicos.

Grupo de mandos intermedios.

Grupos de administrativos.

Grupo de operarios.

En el grupo profesional de mandos intermedios:

Encargado general

El grupo profesional de operarios comprende las funciones que se especifican seguidamente:

Oficial 1º Encargado.

Conductor / Maquinista.

Oficial 3º Mantenimiento.

Operario Especialista Producción.

Operario Especialista Mantenimiento.

Operario.

Esta clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas y funciones si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

En caso de que se adapte a la nueva legislación vigente el sistema de clasificación profesional prevista en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado o se publique otro Convenio que sustituya al actualmente vigente, será de aplicación dicho sistema.

Se establece que los contratos de Acumulación de Tareas tengan una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

Capítulo III

Organización del trabajo y racionalización del trabajo

Artículo 10. Jornada laboral

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.784 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dicha jornada ordinaria se realizará a razón de cinco días (8 horas por día) o de seis días (6 horas con 40 minutos al día) siendo el domingo de descanso en cualquiera de las dos posibilidades anteriores y que se determinará en función de la producción y/o de la organización del servicio. Si de forma excepcional existiese algún servicio que exceda de dicha jornada, se compensará con tiempo equivalente de descanso.

El tiempo de descanso será de 20 minutos en jornada diaria, considerado como tiempo de trabajo efectivo. Dicho tiempo compensará y absorberá cualquier tiempo establecido por norma le-

gal o reglamentaria.

Se realizará el cuadrante durante el primer trimestre del año, con la participación de la parte social.

Artículo 11. Lugar de ejecución del trabajo

El personal de la empresa estará obligado a desempeñar su actividad laboral en el lugar designado por la Dirección y dentro del ámbito de actuación de la misma y del ámbito del Convenio Colectivo del complejo Medioambiental de Montalbán, teniendo en cuenta las especificaciones del servicio y la movilidad requerida en la prestación.

Artículo 12. Promoción y ascensos

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta, se establecerá por la empresa sistemas que, entre otras, puedan tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.

- Titulación.

- Conocimientos del puesto de trabajo.

- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de dos meses para todo el personal. Durante este periodo, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el/la trabajador/a volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 13. Vacaciones

Las vacaciones consistirán de 31 días naturales.

El tiempo hábil de disfrute se distribuirá en 16 días durante el periodo estival, de junio a septiembre y 15 días fuera de este periodo. En el primer trimestre la empresa y la parte social realizarán el cuadrante de disfrute de vacaciones del año en curso. No pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica, excepto las situaciones legalmente permitidas, ni ser acumuladas a las del año siguiente, salvo que el contrato finalice en el ejercicio. Se prorratearán por el tiempo de permanencia en la empresa.

El reparto de turnos de vacaciones se elaborará entre la Empresa y los/as representantes de los/las trabajadores/as, y se expondrá en los tablones de anuncios. De forma excepcional previo acuerdo entre el trabajador y la empresa, la distribución de los días de vacaciones podrá ser modificada.

Criterios para su programación:

- No podrán iniciarse en festivo o día inhábil.

- Se programarán de forma que roten las vacaciones por temporadas a los efectos que con el transcurso de los años todos disfruten de las mismas fechas.

- En el mes de diciembre se elaborará un calendario de vacaciones, con todo el personal fijo afectado por este convenio, que se expondrá en el tablón de anuncios.

- Los trabajadores de la misma categoría, turno y servicio podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.

Si, una vez determinadas o programadas las vacaciones, un trabajador/a sufre un proceso de Incapacidad Temporal antes de iniciarlas o durante el disfrute de las mismas, se tendrá lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Permisos retribuidos y excedencias

1) Permisos

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, se contempla parejas de hecho.

b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijo. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.

c) Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) En lo no contemplado en éste Convenio sobre maternidad y adopción, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de Ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

i) Un día por matrimonio de hijos, padres y hermanos, siempre y cuando coincida con su jornada de trabajo y dos en caso de ser fuera de la provincia.

Todos estos permisos son por días naturales, deberán ser preavisados, salvo urgencias, y justificados debidamente.

Capítulo IV

Régimen económico

Artículo. 15. Salario

Todas las condiciones establecidas en el presente acuerdo, de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes.

Las tablas salariales aquí detalladas se determina en cómputo anual. El salario bruto anual se divide en 12 mensualidades y 4 pagas extras, según tablas adjuntas.

Estos salarios brutos anuales establecidos supondrán el total retributivo exigible por cualquier trabajador y por cualesquiera conceptos, excepto las horas extras.

En dichos salarios brutos anuales estarán incluidos todos los conceptos o complementos salariales:

- Salario base
- Plus tóxico, penoso, peligroso
- Personal
- Puesto de trabajo
- Vencimiento superior a un mes
- Distancia. Desplazamiento
- Plus transporte
- Pagas extraordinarias
- Vacaciones
- Turnicidad
- Ayuda familiar
- Disponibilidad
- Responsabilidad Plus voluntario
- Complemento personal
- Productividad
- Plus prima

- Complemento actividad

Y cualquier otro, a excepción de horas extras, que serán computadas por periodos de descanso, pudiendo ser acumuladas hasta completar jornadas diarias. A continuación se detalla el salario bruto anual por funciones para el año 2017.

Funciones	Salario Bruto
Encargado general	32.928,50
Oficial 1º Encargado	27.106,80
Conductor/Maquinista	23.076,84
Oficial 3º Mantenimiento	21.271,40
Operario Especialista Producción	19.126,60
Operario Especialista Mantenimiento	19.126,60
Operario	17.663,20

REVISIÓN SALARIAL

Según se recoge en el Pliego económico administrativo que rige la adjudicación para la contratación de la gestión del Complejo Medioambiental de Montalbán en su anexo II, "A los trabajadores que presten sus servicios de este contrato y tal y como se acordó en Consejo de Administración de 30 de marzo de 2016 por parte de EPREMASA, se les fijará por parte de su adjudicatario una retribución tomando como referencia la tabla salarial (exclusivamente) vigente en EPREMASA en cada momento", aplicándose por parte de la empresa con carácter retroactivo la revisión salarial, cuando sea abonada por EPREMASA.

Festivos, compensados con tiempo de descanso y retribución, en jornadas de 8 horas, serán de la forma siguiente:

- Oficial 1º Encargado: 62,98 €.
- Maquinista /conductor: 51,79 €.
- Oficial 3º Mantenimiento: 49,17 €.
- Operario Especialista: 44,51 €.
- Operarios: 40,44 €.

En el caso de no compensar tiempo de descanso, en jornada de 8 horas:

- Oficial 1º Encargado: 121,55 €.
- Maquinista /conductor: 103,48 €.
- Oficial 3º Mantenimiento: 95 €.
- Operario Especialista: 89 €.
- Operarios: 80 €.

Se determinan como días festivos especiales el 1 de enero y 25 de diciembre, abonándose con un incremento del 25% de la retribución, en jornada de 8 horas, como se establece en las condiciones anteriores, pudiéndose elegir sólo una de las dos opciones.

En jornadas inferiores de 8 horas, será prorrateada por tiempo real de trabajo, las cantidades anteriores.

La nocturnidad, comprendida entre las veintiuna y las seis horas, será abonada por el tiempo real de ejecución, siendo prorrateadas las siguientes cantidades por horas de trabajo efectivo realizado, si se realiza la totalidad de jornada, en bruto, se retribuye en 277,10 € los conductores y 193,98 € los operarios.

Conductores y Oficiales: 1,60 euro/hora.

Peón: 1,12 euro/hora.

Hora extra será compensada por tiempo de descanso en 1 hora y 15 minutos, pudiendo acumularlas por jornadas completas, o abonada atendiendo a la siguiente relación:

- Oficial 1º Encargado: 15,19 €.
- Maquinista /conductor: 12,94 €.
- Oficial 3º Mantenimiento: 11,92 €.
- Operario Especialista: 10,72 €.
- Operarios: 9,90 €.

La elección será por parte del trabajador, que lo comunicará a

la empresa, con la suficiente antelación.

Si por circunstancia de producción se tuviera que abonar dieta será de 13 euros y el desplazamiento utilizando coche propio se abonaría a razón 0,24 € por kilómetro.

Artículo 16. Antigüedad

En concepto de aumentos por antigüedad, cada trabajador/a percibirá mensualmente y pagas extras por cada trienio de permanencia ininterrumpida sin diferencia de categoría la cantidad de 39,82 euros mensuales, comenzando a devengarse desde el mes siguiente al que se cumplan, salvo que el contrato se realice con fecha uno del mes que se devengaría en el mismo mes en que se cumplan tres años. Este importe será revisable en el mismo porcentaje que para las tablas salariales, desde el momento en que sea aceptado por parte de EPREMASA tanto en importe como en el incremento de trienios.

Artículo 17. Pagas Extraordinarias

Los/las trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán cuatro pagas extraordinarias con la denominación de Paga de verano, Paga de Navidad, paga de marzo y paga de septiembre.

La fecha de abono de las pagas será la de 30 de junio la paga de verano, 15 de diciembre la paga de Navidad, 30 de marzo la de marzo y 30 de septiembre la de septiembre.

El período de devengo será de 1 de enero a 30 de junio la paga de verano, de 1 de julio a 31 de diciembre la paga de Navidad, de 1 de enero a 31 de diciembre del año en curso la paga de marzo y septiembre.

Para las liquidaciones de pagas extras el personal que vaya causando baja en la empresa se deberá tener en cuenta su modalidad de abono y la parte proporcional de paga extraordinaria en función de los días trabajados en ese semestre hasta el día de finalización del servicio.

Capítulo V Acción social

Artículo 18. Bajas

A) Baja como consecuencia de accidente de trabajo

Las empresas abonarán a los trabajadores que se hallen como consecuencia de accidentes de trabajo la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100.

B) Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización

La empresa abonará a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100. Con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos.

C) Baja como consecuencia de enfermedad común.

La empresa abonará a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 75 por 100, desde el 4 día al 20. Este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

Se estudiará en comisión paritaria, el absentismo, pudiendo modificar los complementos.

Artículo 19. Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida

Al trabajador/a que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial, que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas si existiese y si existiese vacante, asignándole si procediese una nueva clasificación profesional con la retribución que correspondiese a la nueva categoría.

Al trabajador/a que le sea reconocida una incapacidad perma-

nente total para su trabajo habitual, la Empresa le acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas si existiese, y si existiese vacante, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo en función de su anterior categoría, que permanecerá invariable hasta que, debido a los sucesivos incrementos del Convenio Colectivo, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Artículo 20. Ropa de trabajo y EPIS

La empresa entregará a los/las trabajadores/as la ropa de trabajo necesaria durante todo el año para el desempeño de sus funciones. Todo el personal tendrá la obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado.

La calidad, tipo, número de prendas, fecha en entrega y similares se determinarán en el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 21. Crédito horario en el seno de la Empresa

Los representantes legales de los trabajadores disponen de un crédito de 24 horas mensuales.

Capítulo VI Régimen disciplinario

Artículo 22. Faltas y sanciones

Se regirá en los términos establecidos en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Capítulo VII Procedimientos e igualdad de trato

Artículo 23. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio se podrá producir respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de los trabajadores como a la Autoridad Laboral, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo período de consultas, de duración no superior a quince días, si se alcanzase un acuerdo, este se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y la duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo 23 del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de siete días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanzase el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía).

Sólo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expresa a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adoptan los siguientes principios generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los

trabajadores/as

Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados

pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.

10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.