

PLAN IGUALDAD BMN

I.- INTRODUCCIÓN

II.- REGLAMENTO COMISIÓN DE IGUALDAD

III.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Firman el presente Plan:

Por BMN, e

Por UGT,

Por SESFI,

INTRODUCCIÓN

BMN recoge la herencia de Caja Granada, Caja Murcia, Caixa Penedés y Sa Nostra en materia de recursos humanos y asume los compromisos que se efectuaron en cada Caja en materia de igualdad. Una vez llevada a cabo la integración, que ha supuesto la homologación de las condiciones de trabajo de todas las plantillas, BMN acomete junto con la representación sindical firmante de este documento, un único Plan de Igualdad para toda la plantilla de BMN que recoge las distintas sensibilidades y culturas en esta materia de las Cajas de origen, no sólo por el necesario cumplimiento de las obligaciones legales derivadas de la Ley de Igualdad LO3/2007, sino por el convencimiento que la mejora en esta materia llevará a una mejor gestión de los recursos humanos disponibles y a una equiparación real entre hombres y mujeres en el ámbito del Banco, evitando que por la condición de cada persona existiese un trato desigual.

BMN es consciente de las desigualdades existentes en las sociedades y tiene con este plan el objetivo de contribuir a la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral que le es de competencia.

Este documento tiene un carácter vivo y su seguimiento compete a la Comisión de Igualdad de BMN, que evaluará en la forma definida en su reglamento, la aplicación de las medidas y su impacto en la igualdad de la plantilla.

Para la confección del Plan de Igualdad se han valorado inicialmente los datos estadísticos de la plantilla, según los territorios de origen, niveles salariales, destino en la organización, antigüedad, formación..... de modo que las medidas de acción que se plantean están justificadas, bien por este análisis de datos o por las conclusiones que la Comisión de Igualdad ha constatado en la encuesta dirigida a toda la plantilla en materia de Igualdad y que fue realizada por la representación sindical. El análisis de estos datos constituirá en cada momento el estado de situación o diagnóstico que atraviesa la empresa, al entender que el análisis de Igualdad en una empresa ha de tener carácter dinámico.

La intencionalidad de trabajar de forma conjunta desde Recursos Humanos y los representantes de los trabajadores en esta materia es clara y a eso se comprometen los firmantes de este documento. El Plan de Igualdad se implantará en todos los niveles de la organización e implica a todos los estamentos de la misma, con un claro sentido de transversalidad en las medidas.

Las materias que competen a este Plan de Igualdad comprenden desde formación a selección y promoción, pasando por medidas retributivas, medidas para la conciliación de la vida personal y laboral, así como contra el acoso sexual.

Así mismo la divulgación del contenido del Plan pretende ejercer una labor informativa, no sólo a la plantilla de BMN, sino a toda la sociedad, en la medida que las buenas prácticas contribuyen a una mejora de nuestro entorno, entorno en el cual además ejercemos nuestra labor financiera y empresarial.

U.G.T.

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

PREÁMBULO

En aplicación de la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres que entró en vigor el 23 de Marzo de 2007, se constituye en BMN la Comisión de Igualdad. Que sustituye a las comisiones de igualdad que existieran en las cajas de origen de BMN, Banco fruto de la fusión, mediante la cesión universal de sus activos y pasivos afectos a la actividad financiera que se subrogaron con fecha 1 de octubre de 2011.

Los planes de igualdad, aportan múltiples beneficios a las empresas relacionadas con un mejor conocimiento de la organización, una optimización de los recursos humanos y una mejora de la productividad y la competitividad empresarial. Podemos englobarlos en dos grandes conjuntos:

- a. Los derivados de la reducción de los costes generados por la discriminación por género: disminución del absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la empresa, por parte de la plantilla.
- b. Beneficios derivados del incremento de la diversidad: mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento, mejor adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios. Desarrolla la creatividad y la innovación, favorece la flexibilidad de la organización, y mejora la imagen de la empresa frente a la clientela y la sociedad en general.

BMN se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor de primer orden en su política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que el resto de políticas del banco y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

BMN, también se compromete a negociar y avanzar en la igualdad de trato entre hombres y mujeres, entre otras, en las siguientes materias:

- Acceso al empleo, clasificación profesional y promoción interna
- Formación interna y externa (certificable)
- Retribución flexible.
- Traslados.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad, entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar. Permisos, excedencias, horarios, reducción de jornada, baja maternal, etc.
- Prevención del acoso sexual y por razón de género. Medidas en caso de producirse.
- Lenguaje no sexista.

I.- COMPOSICIÓN:

La composición de la comisión será:

Por la parte sindical:

7 representantes, atendiendo a la representatividad de cada sindicato, como resultado de las elecciones sindicales en cada caso. En estos momentos 2 por UGT, 2 por SESFI, 1 por CCOO, 1 por UOB y 1 por CGT.

Las secciones sindicales pertenecientes a esta Comisión de Igualdad, designarán a su representante de entre las personas que ostenten capacidad de representación sindical.

U.G.T.

Igualmente cualquiera de las secciones sindicales podrá nombrar una persona suplente que igualmente será designada de entre las personas que ostente capacidad de representación sindical.

No obstante lo anterior los 2 sindicatos mayoritarios (UGT y SESFI) podrán asistir, cuando por el orden del día las circunstancias lo aconsejaren, de un asesor cada uno (que igualmente deberá tener la condición de RLT)

Por parte de BMN:

Los miembros por BMN no excederán el número de miembros de la representación laboral. Serán miembros de esta comisión los designados por la Gerencia en cada momento teniendo el mismo porcentaje de representación que la parte social-

Los dos primeros años, la presidencia la ostentará BMN, concretamente el Director de RRLL, cambiando cada dos años a la parte social y así sucesivamente y existirá una co-secretaría paritaria con una persona de la representación laboral que compone esta comisión (que será por orden de representación obtenida en las elecciones y que irá cambiando cada año), y otra designada por la Empresa.

Habrá quórum válido para los acuerdos cuando asistan la mayoría simple de la partes.

II.- COMPETENCIAS:

- **Velar** para que en BMN se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Informar** al personal de BMN sobre el desarrollo del Plan de Igualdad impulsando su difusión.
- **Sensibilizar** a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de BMN y la necesidad que todas las personas que componen BMN participen activamente en el desarrollo del programa.
- **Participar activamente en la realización del diagnóstico** y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- **Realizar, examinar y debatir** las propuestas de acciones positivas que se propongan en el documento de apoyo a la negociación, que aglutinará las conclusiones derivadas de los cursos de formación y del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades aprobado.
- **Aprobar el diagnóstico** realizado.
- **Aprobación del Plan de Igualdad.**
- **Implantar el Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y sus procedimientos.**
- **Impulsar la difusión del Plan de Igualdad de BMN** y promover su correcta implantación proponiendo los medios y recursos necesarios.
- **Realizar el seguimiento y control** de la implantación del Plan de Igualdad y cuantas acciones se aprueben para que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en BMN.
- **Evaluar** la gestión del Plan,
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Registrar que los medios y recursos utilizados son los adecuados

- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- **Aprobar** los objetivos sugiriendo cuantas adaptaciones y mejoras estime necesarias para lograr la consecución de los objetivos previstos.
- **Aprobación** de la Memoria anual.
- **Identificar los problemas** que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad, buscando y proponiendo las soluciones.
- **Adaptar las acciones** en función de las contingencias no previstas en el Plan de Igualdad.
- **Recoger información** acerca de las acciones realizadas de forma que permita conocer los efectos del Plan de Igualdad en la Entidad.
- **Valorar periódicamente** los efectos del Plan de Igualdad en la Entidad comparando la situación recogida en el diagnóstico, aprobado por la Comisión de Igualdad, con la del momento.
- **Formular recomendaciones** para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
- **Utilizar** las evaluaciones periódicas del Plan para sensibilizar al personal.
- **Impulsar la implantación y difusión** de los acuerdos válidos de la Comisión de Igualdad, así como su seguimiento y control.
- **Impulsar y gestionar** la obtención del distintivo DIE (Igualdad en la empresa), u otros distintivos o premios relacionados con la igualdad en BMN.

III.- VIGENCIA

El presente reglamento entrará en vigor a partir del día siguiente al de su aprobación.

IV.- INFORMACIÓN A LA COMISIÓN:

BMN pondrá a disposición de la Comisión de Igualdad la información relacionada directamente con el Plan de Igualdad que permita su adecuado seguimiento e interpretación, con cinco días hábiles de antelación a cada una de las reuniones ordinarias y entre otras que se decidan por las partes, las siguientes:

1. Evolución de la Plantilla de BMN, % de mujeres y hombres.
2. Personal Fijo, No fijo, Jornadas reducidas y otras situaciones coyunturales como ERE y ERTES... % de mujeres y hombres.
3. Distribución por grupos profesionales y niveles, % de mujeres y hombres.
4. Distribución de la Plantilla de BMN en función del sexo, antigüedad y grupo profesional y nivel.
5. Puestos de responsabilidad definidos en cada momento (Directoras/res, Subdirectoras/res, gestores/as ... etc) % de mujeres y hombres por cluster de oficina.
6. Idéntica información relativa a puestos de responsabilidad en SS.CC. (Subdirecciones, Direcciones de Área, Direcciones de Departamentos, Coordinadores, Técnicos....) y niveles de retribución, desglosados por Áreas.
7. Cursos recibidos e impartidos en función del sexo y nivel.
8. Nombramientos y concursos-oposición, cobertura de plazas: número de participantes con % de mujeres y hombres y % de mujeres y hombres seleccionados.
9. % de distribución de la masa salarial por sexo.
10. Información sobre el uso de las medidas de conciliación establecidas en cada momento.

V.- DE LAS REUNIONES:

La Comisión tendrá al menos una reunión trimestral ordinaria y reuniones extraordinarias en la forma que a continuación se determina:

a) Reuniones Ordinarias:

Las reuniones ordinarias se convocarán por BMN con al menos cinco días laborales de antelación remitiéndose la citación por escrito a los miembros de esta Comisión. Estas contendrán: El orden del día, el lugar, la fecha, la hora de reunión y la documentación necesaria.

b) Reuniones Extraordinarias:

Estas reuniones extraordinarias tendrán lugar previa convocatoria de la representación de BMN, o por la representación sindical, requiriéndose en este último caso que el conjunto de las secciones sindicales proponentes ostente el 50% o más de la representación de la parte social en la Entidad. Deberán solicitarse con la antelación necesaria, indicando el orden del día propuesto y la documentación que se estime. Dicha reunión se convocará a la mayor brevedad posible y como máximo en 15 días desde la solicitud, y siempre se llevará a cabo en función de la gravedad o urgencia de dicha convocatoria, en el plazo menor posible.

No obstante lo anterior, mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa y hasta la implantación del Plan de Igualdad, la Comisión se reunirá mensualmente.

VI.- ACUERDOS.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las representaciones: BMN y Secciones sindicales, siendo vinculantes éstos para todas las partes. El voto de las Secciones Sindicales será ponderado en razón de su porcentaje de representación en cada momento.

VII.- ACTAS:

La Comisión a través de su secretaría o persona en la que se delegue, levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos alcanzados y desacuerdos.

El borrador del acta será elaborado en el plazo máximo de 30 días desde la fecha de la reunión, remitiéndose a las partes por correo electrónico para si procede, hacer las aportaciones o correcciones en sus manifestaciones que consideren. Transcurrido dicho plazo de 15 días de no recibir comunicación al respecto, se entenderá que es conforme.

El acta definitiva será firmada por los asistentes en la siguiente reunión que se celebre, siendo el primer punto del Orden del Día.

VIII.- VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez y eficacia de los Acuerdos dada la existencia de dos secretarías (por la Empresa y la representación social, para dar fe de dichos acuerdos), entrará en vigor celebrada la reunión, salvo cualquier condición acordada por las partes.

III.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ACCIONES DE COMUNICACIÓN

Para garantizar el conocimiento de las medidas de este plan y su contenido, así como para divulgar la necesidad de la igualdad de oportunidades en la empresa y para facilitar la inclusión y visualización de todos los colectivos, se establecerán las siguientes medidas en materia de comunicación:

1. Revisión del lenguaje en todos los documentos, impresos y cartelería, tanto internos como externos utilizados en BMN. La empresa usará un lenguaje no excluyente en sus comunicaciones.
2. Incluir cuestionario sobre igualdad en las posibles encuestas de Clima Laboral que pudiesen emitirse.
3. Creación de un Buzón de la Comisión de Igualdad.
4. Difusión del Plan de Igualdad de BMN a toda la plantilla, en la intranet, con implicación de toda la empresa y a todos los niveles.

SELECCIÓN Y PROMOCIÓN:

En el análisis de la situación realizado se constata una necesidad de actuación tanto por parte de la plantilla de la entidad como por las cifras indicadoras analizadas en materia de Selección y Promoción; constatándose que los sistemas de promoción existentes están produciendo un estancamiento a partir del nivel VII. Nivel al que no se promociona por antigüedad. Para mejorar la gestión de recursos se establecerán las siguientes medidas:

1. Se evitará el lenguaje sexista en los procesos de selección y promoción así como las preguntas o datos no relevantes.
2. Se implantará un protocolo en los procesos de selección y se requerirá adhesión a un código de buenas prácticas en esta materia, de todas las personas implicadas en el proceso. Este protocolo recogerá la necesidad de incluir en las candidaturas a un puesto personas del género menos presente en el puesto que se pretenda cubrir de modo que se posibilite la presencia de hombres y mujeres en la misma medida en cada una de las estructuras de la organización. Dicha inclusión no supondrá la eliminación en la propuesta de ningún candidato.
3. BMN establecerá en el futuro itinerarios y mapas de recursos humanos que permitan la promoción y procesos de cobertura de vacantes públicos.

BMN garantizará que no existirá ningún tipo de discriminación por razón de género en el desarrollo y promoción profesional.

4. Se vigilará de forma expresa que no exista desigualdad retributiva, con especial vigilancia a los conceptos que puedan producir brecha salarial de forma que la desigualdad de salarios no se perpetúe en desigualdades futuras en los sistemas de previsión. RRHH valorará el uso de las herramientas que el Instituto de la Mujer tiene publicadas para el estudio específico de las desigualdades en las empresas, a fin de detectar áreas de mejora.

5. La comisión de igualdad deberá recibir información del impacto de género en las políticas retributivas que BMN implante, así como la potestad de emitir informes en este sentido.

EN MATERIA DE FORMACIÓN

En la medida que la formación está valorada como un peldaño dentro de la promoción de personas las medidas de actuación del plan serán las siguientes:

- 1) Garantizar que la asistencia a cursos presenciales, a distancia y online la proporción de hombres y mujeres sea proporcionada, es decir igualdad el acceso a la formación, se garantizará esta proporción teniendo en cuenta la modalidad, área formativa y tipo de curso.
- 2) Incorporar en el catálogo de formación cursos sobre igualdad de oportunidades y de evitación de acoso sexual.
- 3) Acciones de sensibilización a los colectivos hombres y mujeres en esta materia.
- 4) Los criterios de acceso a la formación serán exclusivamente profesionales y obviarán la condición sexual del candidato/a. En tanto la igualdad no se produzca se incorporarán criterios de acceso en igualdad a los distintos itinerarios formativos y cursos.
- 5) Sensibilizar al colectivo con poder decisorio.
- 6) Dentro de los itinerarios formativos y planes de desarrollo profesional, se velará por el conocimiento de éstos y la no discriminación.
- 7) El uso de las nuevas tecnologías no dificultará la conciliación de la vida familiar y laboral, estableciéndose horarios y tiempos razonables para la realización de cursos formativos.
- 8) Se procurará que los cursos y reuniones se convoquen, con una anticipación mínima de 48 horas.
- 9) Análisis de datos de formación y estadísticas, base de datos que permitan analizar el impacto de la formación en la plantilla contemplando sexo, promoción y salarios medios.
- 10) Fomentar la participación de la mujer en las políticas de recursos humanos.
- 11) Vigilar la presencia paritaria cuando sea posible en todos los niveles de la organización y de ramas de la misma.
- 12) Se tenderá a la utilización de medios tecnológicos para reducir desplazamientos y gastos a reuniones (call conference, video conferencia...)

COMPROMISO SOCIAL E INSTITUCIONAL

Las implicaciones sociales e institucionales de la empresa en materia de igualdad quedarán recogidas en la Memoria Social Corporativa de la Entidad.

- 1) Creación del GABINETE DE IGUALDAD/AGENTE PARA LA IGUALDAD, incluido en la estructura de RRHH.
- 2) COMISIÓN DE IGUALDAD. Gerencia y representación laboral. Funciones: seguimiento y control de las acciones, evaluar la gestión del Plan Igualdad, valoración periódica de los efectos, impulsar implantación de las acciones, etc.

- 3) Solicitud del distintivo Empresa por la igualdad, si fuese el caso. Convocatoria anual del Ministerio de Igualdad.
- 4) Al menos una vez al año el responsable de Responsabilidad Social Corporativa participará activamente en la reunión de la comisión de igualdad.

VIOLENCIA SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

BMN mantiene una tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de género.

En BMN se implantará un protocolo contra el acoso sexual y por razón de género, a fin que los procedimientos para su denuncia queden claros a toda la plantilla y que garantice de igual modo los principios de Respeto a las partes y Confidencialidad.

Violencia de género:

Las personas víctimas de violencia de género (acreditada formalmente) tendrán derecho a esta especial protección:

- Acceso a jornada flexible o reducida hasta un 50%.
- Atención preferente en traslados y recolocación en la medida que sea posible a oficina cercana a centro acogida o nuevo domicilio y /o traslado a petición de la víctima en tanto persista la situación, no supeditado a vacante en destino.
- Concesión de préstamos y anticipos específicos.
- En caso de solicitar Excedencia: se computará a efectos de antigüedad un periodo de hasta 12 meses y así mismo tendrá derecho a suspender amortización préstamos y anticipos (tiempo máximo 12 meses), Igualmente tendrá derecho a mantener las aportaciones que correspondiesen a planes de pensiones y a recibir formación.
- Ausencias o retrasos de horario debidos a la situación física o psicológica, justificadas por el profesional correspondiente. (médico o psicólogo...)

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

BMN ordenará los tiempos de vacaciones con arreglo a lo establecido en el convenio colectivo, adicionalmente:

- 1) Se establece la necesidad de planificación con prioridad de las personas con hijos en edad escolar, al menos durante 15 días de las mismas de forma continuada.
- 2) Se planificarán en cada centro en el primer trimestre del año, si tuviesen que ser denegadas o no aceptadas, en esta programación se asignará un nuevo periodo de forma inmediata.
- 3) Incorporarán cultura de ordenación del tiempo de vacaciones a las personas que la utilicen como medida de conciliación, de forma flexible, en función al centro de trabajo de destino.
- 4) Será prioridad buscar incentivos para el uso de los permisos de los compañeros/as de forma que soliciten los permisos establecidos, sin ser víctimas de discriminación, ni represalia de ningún tipo por ello.
- 5) Ampliación de baja por maternidad en 14 días naturales.

- 6) Permuta del derecho de lactancia por una de estas opciones:
- Reducción de una hora al inicio de la jornada hasta que el/la menor cumpla 12 meses.
 - Reducción de su jornada en media hora, al final, hasta que el/la menor cumpla 12 meses.
 - Reducción de su jornada en 2 horas al inicio hasta que el menor cumpla 6 meses.
 - Acumulación según lo establecido en el Convenio Colectivo en el caso de manifestar expresamente de la no utilización de la hora de ausencia del trabajo que le asiste. En este caso, el permiso sustitutorio tendrá una duración de 15 días hábiles, a disfrutar durante los 12 primeros meses de vida del hijo.
- 7) Se reconoce el derecho de lactancia como un derecho del menor, no de la madre por lo tanto la reducción de jornada por lactancia como su sustitución será proporcional al número de hijos en caso de partos múltiples.
- 8) A partir de la fecha de la firma de este acuerdo se cubrirán las ausencias producidas por las bajas de maternidad, así como las ampliaciones de las mismas y las excedencias por este motivo. A partir del 1 de Enero de 2018, la cobertura de dichas bajas se hará con contrataciones externas, utilizando la figura del contrato interino.
- 9) Se estudiará dentro de la normativa legal al respecto, incluir en retribución flexible aquellas opciones encaminadas en facilitar la conciliación tales como: ticket guardería, material educativo, seguros colectivos, seguros de salud.
- 10) **REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS:**
- El empleado o la empleada que tenga la guarda legal de un menor de 12 años, o dependiente a su cargo, tendrá derecho a una reducción de jornada, con su correspondiente reducción salarial, sin límite mínimo y como máximo de la mitad de la jornada (con la aplicación de normativa en materia de Seguridad Social que legalmente correspondiese).
- Igualmente tendrán derecho al cobro íntegro de las ayudas de guardería.
- A efectos de cálculo de los importes máximos en la concesión de préstamos no se computará la reducción salarial que corresponda.
- 11) **PERMISOS REMUNERADOS:**
- JORNADA DE ASUNTOS ESCOLARES Y FAMILIARES:** Permiso retribuido de una jornada laboral, que se podrá fraccionar de forma horaria. Este permiso se utilizará previa justificación para tutorías escolares, recogida de notas u otros asuntos escolares, para acompañamiento de familiares a cargo del trabajador/a a tratamientos médicos que no requieren hospitalización tales como quimioterapia, cirugía menor, pruebas diagnósticas y similares. También está incluido en este supuesto el permiso para asistir a la boda de un familiar de segundo grado de consanguineidad o afinidad, siempre que éste coincida con el día del enlace.

12) PERMISOS SIN SUELDO

- Se garantiza el retorno a su centro de trabajo (en caso de no existir éste al más cercano posible) siempre que el permiso sin sueldo tenga una duración igual o inferior a dos meses si el motivo de concesión es para:

- o Recuperación física o anímica derivada del fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o descendiente,
- o Para atender al cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado por causas de enfermedad grave o recuperación.

- Se garantiza el retorno a centro de trabajo en un entorno de 25 kms. del que ocupaba y siempre que el permiso sin sueldo tenga una duración igual o inferior a seis meses si el motivo de concesión es para:

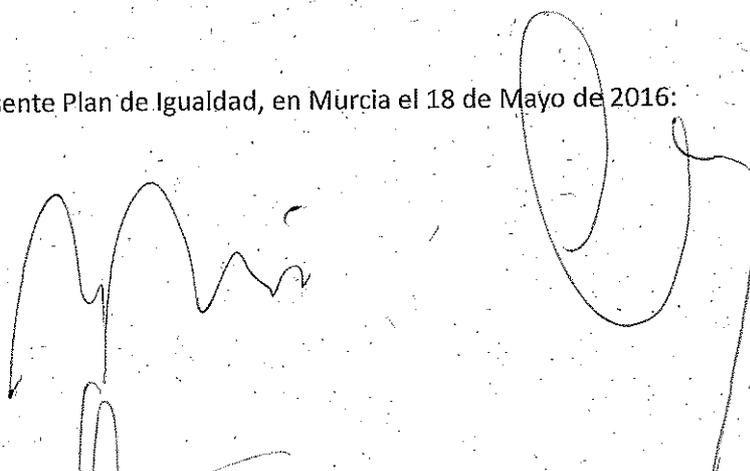
- o Preparación de exámenes o tesis si se realizan estudios académicos oficiales.
- o Para casos y circunstancias de notable interés recogidas en el Art. 39 del convenio colectivo vigente.

Disposición final.

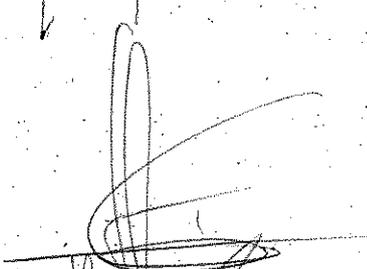
El presente acuerdo deroga en su totalidad todos los acuerdos colectivos que regulaban el ámbito de Igualdad en las antiguas Cajas de Ahorros.

Firman el presente Plan de Igualdad, en Murcia el 18 de Mayo de 2016:

Por BMN



Por UGT



Francisco B. Romero

Por SESFI

