

CONDICIONES DE TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Convenios Colectivos estatales
de Sector**

Vigentes a Septiembre de 2010



Convenios Colectivos analizados:

- CONVENIO COLECTIVO BÁSICO, DE ÁMBITO ESTATAL, PARA LAS INDUSTRIAS CÁRNICAS (BOE 18 marzo 2008)
- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LA FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES (BOE 30 de abril de 2009)
- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA (BOE 30 noviembre 2007)
- CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL FRÍO INDUSTRIAL (BOE núm. 254 Martes 23 octubre 2007)
- CONVENIO COLECTIVO DE ENTREGA DOMICILIARIA (BOE 8 de mayo de 2009)
- CONVENIO COLECTIVO DE GRANDES ALMACENES, PARA EL PERIODO 2009-2012 (BOE 5 de octubre de 2009)
- CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORROS (BOE 10 de marzo de 2009)
- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (BOE 3 septiembre 2007)
- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CORCHO (BOE 10 de noviembre de 2009)
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO (BOE 26 marzo 2007)
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS. (BOE 22 de enero de 2009)
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERÍA 2004-2009 (BOE 19 julio 2006)
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE 10 junio 2005)
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS (BOE 2 julio 2007)
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA (BOE 5 de julio de 2010)
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE CONTACT CENTER (ANTES, TELEMARKETING) (BOE 20 febrero 2008)

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE FABRICACIÓN DE CALZADO ARTESANO MANUAL Y ORTOPEDIA Y A MEDIDA Y TALLERES DE REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN DEL CALZADO USADO Y DUPLICADO DE LLAVES (BOE 21 noviembre 2008)
- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD (BOE 24 de febrero de 2010)
- CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS (BOE 5 de julio de 2010)
- CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERÍAS (BOE 21 febrero 2008)
- CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS (BOE 5 de julio de 2010)
- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEITES Y HARINA DE PESCADOS Y MARISCOS (BOE 3 febrero 2007)
- CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DEL CICLISMO PROFESIONAL BOE 1 de abril de 2010)
- CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES (BOE 16 diciembre 2008)
- CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA FOTOGRÁFICA 2005-2009 (BOE 6 junio 2006)
- CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO ESTATAL, PARA LAS INDUSTRIAS DEL ARROZ (BOE 12 septiembre 2007)
- CONVENIO MARCO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO (BOE 4 noviembre 2008)
- II CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (TÉCNICOS) (BOE 1 de agosto de 2009)
- II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (BOE 23 septiembre 2004)
- III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA MADERA (BOE 7 diciembre 2007)
- III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS (BOE 19 de febrero de 2009)
- III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE PRENSA DIARIA (BOE 18 diciembre 2008)

- IV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VIA PÚBLICA, MEDIANTE CONTROL HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTOS (BOE 11 agosto 2008)
- IV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO (BOE 18 octubre 2007)
- V CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS (BOE 17 enero 2007)
- V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (BOE 8 febrero 2008)
- VI CONVENIO COLECTIVO DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS (BOE 24 octubre 2007)
- VI CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA (BOE 30 junio 2007)
- VI CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE LA ASOCIACIÓN TELEFÓNICA DE ASISTENCIA A MINUSVÁLIDOS (ATAM) (BOE 23 febrero 2007)
- XII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN (BOE 9 enero 2007)
- XV CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS (BOE 29 mayo 2008)
- XXI CONVENIO COLECTIVO DE BANCA (BOE 16 agosto 2007)
- XXIII CONVENIO COLECTIVO MARCO PARA OFICINAS DE FARMACIA (BOE Jueves 10 julio 2008)

IV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA, MEDIANTE CONTROL HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTOS

BOE núm. 193, Lunes 11 agosto 2008

<p>Artículo 38 bis. Movilidad geográfica por motivo de violencia de género.</p>	<p>La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p>
<p>Artículo 55. Permisos y reducciones de jornada.</p>	<p>Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestase servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes. b. Un día por traslado de su domicilio habitual. c. Dos días por el nacimiento de hijo y 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

	<p>afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, el plazo será de cinco días.</p> <p>d. Por la boda de un familiar de primer grado y hermanos un día.</p> <p>e. A los trabajadores que ostenten cargo de representación sindical, se les concederá el permiso horario que legalmente esté establecido.</p> <p>f. Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>Podrán, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por maternidad y/o paternidad.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>En el supuesto que la trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.</p> <p>En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o del padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.</p> <p>Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. LPRL art. 26.5.</p> <p>g. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p>
--	---

	<p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá pravisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>h. Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.</p> <p>i. 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 entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla 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 utilizasen en la empresa.</p> <p>No se computarán como faltas de asistencia, las 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.</p> <p>Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección</p> <p>A los efectos de lo dispuesto en este artículo se equiparan las parejas de hecho legalmente acreditadas como tal al matrimonio con la sola excepción del apartado a) de este artículo.</p>
--	--

<p>Artículo 57. Excedencias y suspensiones.</p>	<p>Excedencias.</p> <p>Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo, con las limitaciones que se incluyen más adelante y computará su duración a efectos de antigüedad.</p> <p>Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación mínima de 30 días.</p> <p>A. La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional. Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa. A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial. A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. <p>El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>
--	---

	<p>Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario</p> <p>B. La excedencia voluntaria se solicita con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.</p> <p>La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un periodo mínimo de cuatro meses interrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.</p> <p>El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.</p> <p>Suspensiones.</p> <p>A. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de</p>
--	--

	<p>descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.</p> <p>El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p> <p>En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este</p>
--	--

	<p>apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>B. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p>
--	---

	<p>El trabajador deberá comunicar el ejercicio de este derecho al empresario, con una antelación mínima de quince días a contar desde la fecha prevista de parto.</p>
<p>Artículo 73. Protección de la maternidad</p>	<p>Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en las disposiciones décimo primera y décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007 Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.</p> <p>Además en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.</p> <p>De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismo.</p> <p>El cambio de puesto en función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.</p> <p>Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En ámbitos inferiores negociarán un complemento para mejorar el porcentaje de la base reguladora durante todo el periodo.</p> <p>Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los</p>

	<p>términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p>
Artículo 74. Compromiso en igualdad.	<p>Las partes firmantes del presente convenio, reconocen la importancia de la aplicación y difusión de la Ley de Igualdad, y por ello se comprometen a:</p> <p>En el primer trimestre del último año de vigencia de este convenio, reunir la Comisión Mixta Paritaria del mismo, con el fin de constituir la Comisión de Igualdad, integrada paritariamente por ambas partes y que fijará su propio reglamento de funcionamiento.</p>

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA FOTOGRÁFICA 2005-2009

BOE núm. 134, Martes 6 junio 2006

Artículo 10.1 Licencias	<p>El trabajador, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo mínimo que a continuación se expone:</p> <p>a) Por quince días naturales en caso de matrimonio.</p> <p>b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p> <p>Caso de que este desplazamiento sea superior a 350 Kilómetros, el plazo se ampliará en un día más, seis en total.</p> <p>c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual. (...)</p> <p>f) Durante un día por boda de parientes en primer grado y hermanos de uno u otro cónyuge.</p> <p>g) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica, siendo obligación del trabajador justificar con posterioridad dicha visita ante la empresa. (...)</p> <p>j) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria corresponderá al trabajador. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>A los efectos previstos en los apartados b y f del presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá extendida a la pareja de hecho estable con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital y que esté inscrita en el correspondiente registro público, y que así haya sido acreditado ante la Empresa, con anterioridad al hecho, mediante la presentación de los correspondientes certificados oficiales de la oportuna inscripción en los mencionados registros públicos.</p>
Artículo 10.2	

Maternidad	<p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.</p> <p>En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.</p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro</p>
-------------------	--

	<p>semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>Los trabajadores que se hallen en la situación a la que se refiere este artículo podrán solicitar el reingreso en la empresa, siendo obligatorio para ésta, debiendo destinarle, una vez recibida la comunicación de reingreso, a su antiguo puesto de trabajo y categoría que ostentaba antes de la licencia.</p>
<p>Artículo 10.3 Seguridad y salud</p>	<p>Se evaluarán los riesgos y se determinarán la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando sea necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.</p> <p>Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta</p>

	<p>con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permite su reincorporación al anterior puesto.</p> <p>En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.</p> <p>Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras permita la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.</p> <p>Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.</p> <p>Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p>
Artículo 10.4 Lactancia	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p>
Artículo 10.5 Guarda legal	<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p>

	<p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la normativa legal vigente de aplicación.</p>
Artículo 14.1 Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo	<p>De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las condiciones establecidas en este Convenio se aplicarán de igual modo a los trabajadores de uno y otro sexo, sin discriminación alguna.</p>

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CORCHO

BOE Martes 10 de noviembre de 2009

<p>Artículo 64. Permisos y licencias.</p>	<p>El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo 0, cuadro de permisos y licencias.</p> <p>El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.</p> <p>Los efectos de los permisos y licencias se extenderán así mismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro oficial correspondiente.</p> <p>Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación de 15 días el ejercicio a este derecho.</p> <p>Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia por un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora en su jornada normal por la misma finalidad o bien acumularlo en jornadas completas.</p> <p>En este último caso el número de jornadas a disfrutar, por la total acumulación será de 12 días de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que los dos trabajen.</p>
<p>Artículo 66. Excedencia voluntaria</p>	<p>2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento aunque estos sean provisionales, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para</p>

atender al cuidado de 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, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DEL CICLISMO PROFESIONAL.
BOE Jueves 1 de abril de 2010

No tiene regulación

III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA MADERA

BOE Viernes 7 diciembre 2007

Artículo 14.1 Igualdad de derechos de trabajadores de uno u otro sexo.	<p>De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las condiciones establecidas en este Convenio se aplicarán de igual modo a los trabajadores de uno y otro sexo, sin discriminación alguna.</p>
Artículo 78. Excedencia por cuidado de familiares e hijos.	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de 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, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a los efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia</p>

	numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
Artículo 80. Violencia de género.	<p>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.</p> <p>Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:</p> <p>La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.</p> <p>La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.</p> <p>Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de 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.</p> <p>Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de 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.</p> <p>La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.</p>
Disposición adicional sexta. Plan de igualdad.	<p>De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.</p> <p>En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se</p>

	<p>refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.</p> <p>Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.</p> <p>La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.</p> <p>A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, 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 cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.</p> <p>Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.</p> <p>A) Concepto de los planes de igualdad.</p> <p>Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.</p> <p>Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</p> <p>B) Diagnóstico de situación.</p> <p>Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.</p> <p>De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el</p>
--	--

	<p>correspondiente informe si así lo estiman adecuado.</p> <p>El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación. b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos. c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios. d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical. f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato. g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras. h) Excedencias último año y los motivos. i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica. j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas. Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción. <p>C) Objetivos de los planes de igualdad.</p> <p>Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.</p> <p>Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización
--	--

	<p>del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.</p> <p>b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.</p> <p>c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.</p> <p>d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.</p> <p>e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.</p> <p>f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.</p> <p>g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.</p> <p>h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.</p> <p>i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.</p> <p>j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.</p> <p>k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.</p> <p>D) Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.</p> <p>Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.</p> <p>La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.</p> <p>Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 250</p>
--	---

	<p>trabajadores) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.</p> <p>Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.</p> <p>Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.</p>
--	--

XV CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS

BOE núm. 130 Jueves 29 mayo 2008

<p>Artículo 25 bis. Conciliación de la vida familiar y laboral.</p>	<p>En los derechos y deberes de los trabajadores con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral vigente en cada momento.</p>
<p>Artículo 47. No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.</p>	<p>1. Las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar a las empresas obligadas por este Convenio que, en las relaciones laborales con sus trabajadores, deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el art. 17.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a las empresas obligadas por el presente Convenio y durante su periodo de vigencia.</p> <p>2. Las partes firmantes, recomiendan a sus representados la aplicación íntegra del «Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», propuesta común alcanzada durante la reunión plenaria 15/12/2006.</p> <p>A tal efecto, informan que dicho Acuerdo reconoce que diversas formas de acoso y de violencia, que pueden ser físicas, psicológicas y/o sexuales, pueden afectar a puestos de trabajo.</p> <p>Conforme al citado Acuerdo, cuya aplicación se recomienda, el acoso ocurre cuando uno o más trabajadores, o un directivo, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo. La violencia ocurre cuando uno o más trabajadores o jefes, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o del trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.</p>

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO

BOE núm. 73 Lunes 26 marzo 2007

<p>Artículo 26. Licencias.</p>	<p>Retribuidas: El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:</p> <p>a) Quince días naturales, como mínimo, en caso de matrimonio.</p> <p>b) Durante cuatro días, que deberán ampliarse en un día mas, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 Km. otro día mas cuando el desplazamiento sea superior a 350 Km. ampliable a otro día mas cuando el desplazamiento sea superior a 450 Km. en los casos de nacimiento de hijo, adopción, hospitalización, o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes, hasta tercer grado.</p> <p>(...)</p> <p>e) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, se otorgara un día de licencia, siendo un día mas si el acontecimiento es fuera de la provincia.</p> <p>f) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta medica siempre que se justifique debidamente. (...)</p>
<p>Artículo 52. Conciliación de la vida familiar y laboral.</p>	<p>Las organizaciones firmantes del presente Convenio garantizaran el derecho de igualdad y no discriminación y difundirán la Legislación vigente relativa a la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, en la que se reconocen los derechos que a continuación se reseñan:</p> <p>Permisos retribuidos.</p> <p>Reducción de jornada por motivos laborales.</p> <p>Excedencias por cuidados de familiares.</p> <p>Suspensión con reserva de puesto de trabajo.</p>

	<p>Suspensión con reserva de puesto de trabajo en los supuestos de riesgo durante el embarazo.</p> <p>Extinción del contrato de trabajo.</p> <p>Protección a la maternidad.</p> <p>Nacimiento de hijos e hijas prematuros o que requieran hospitalización.</p>
--	--

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD

BOE núm. 138 Viernes 10 junio 2005

<p>Artículo 51. Seguridad y salud.</p>	<p>Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.</p> <p>En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.</p> <p>A este fin, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo en las distintas Empresas de Seguridad, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las Empresas.</p> <p>A estos efectos, la Gestión Preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:(...)</p> <p>b) Protección a la Maternidad:</p> <p>De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.</p> <p>Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.</p>
---	--

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE PUBLICIDAD.

BOE Núm. 48 Miércoles 24 de febrero de 2010

**Artículo 32.
Permisos y
licencias**

El trabajador, previo aviso y con 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.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro, ampliable en un día más si la distancia es, al menos, de 600 kilómetros ida y vuelta.
- c) Dos días por cambio de su domicilio habitual.
- d) Un día por matrimonio de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en ésta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.
- g) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) A acudir a visitas médicas del médico especialista de la SS del propio trabajador o de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad cuando, sea estrictamente urgente e indispensable la figura del acompañante. El disfrute de este permiso, que ha de ser prestado a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de Salud, no superará en ningún caso las 16 horas anuales, y deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas, siendo necesaria su justificación posterior, así como la imposibilidad de acudir al médico fuera del horario de la jornada laboral ordinaria.
- j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el

	padre cuando ambos trabajen.
Artículo 33. Suspensión del contrato por maternidad.	<p>La trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a una suspensión de su contrato de trabajo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables a dieciocho por parto múltiple, o en caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que sean seis semanas como mínimo inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, podrá hacer uso de este derecho el padre para el cuidado del hijo o hija.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, cuando la madre y el padre trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se sustituye la adopción. La suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de seis años, o en el caso de menores de edad que sean mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p>
Artículo 34. Suspensión del contrato por Paternidad	Para el ejercicio de este derecho, se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.
Artículo 35.	

<p>Excedencia por cuidado de hijos o hijas.</p>	<p>Tendrán derecho a excedencia indistintamente el padre o la madre para el cuidado de cada hijo o hija, por un período no superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento.</p> <p>Igual derecho se dispondrá en supuesto de adopción, a contar desde el momento de ésta.</p> <p>Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.</p> <p>Solo en el caso de que dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y solo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo.</p> <p>El período en que el trabajador o trabajadora permanezcan en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación. La empresa deberá convocarles a la participación en los indicados cursos de formación.</p> <p>Durante el primer año de excedencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reincorporación lo será a una actividad de su mismo grupo profesional.</p>
<p>Artículo 36. Guarda legal.</p>	<p>El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un/a discapacitado/a, físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario.</p>
<p>Artículo 37. Parejas de hecho</p>	<p>Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (inscripción en registro municipal de parejas de hecho, de existir éste, o cualquier otro documento de carácter oficial que acredite su situación) generarán los mismos derechos que los cónyuges en matrimonio.</p>
<p>Artículo 55. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>	<p>Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del trabajador/a que, siendo o no, ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas de tal aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para</p>

	<p>cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual.</p> <p>Asimismo, se considera 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.</p> <p>La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.</p>
<p>Artículo 56. Prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos Reglamentos, que la desarrollan.</p> <p>Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que: (...)</p> <p>e) En los términos establecidos en la normativa vigente, las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, vigilancia que sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. La revisión deberá llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores afectados. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.</p>
<p>Artículo 58. Protección de la maternidad</p>	<p>La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un</p>

	<p>riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.</p> <p>Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos.</p> <p>Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.</p> <p>El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.</p> <p>En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.</p>
<p>Disposición adicional tercera. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.</p>	<p>Constitución: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión, como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por cada una de las partes.</p> <p>(...)</p> <p>Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia las siguientesⓈ...)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asumirá las competencias legalmente establecidas en materia de Igualdad y Conciliación en los términos y condiciones previstos en la Ley Orgánica la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2003 de 22 de marzo; para su aplicación, desarrollo, seguimiento y vigilancia de los planes y medidas de igualdad en las Empresas del Sector. Las empresas afectadas por el presente Convenio, aplicarán con el máximo celo e interés, lo dispuesto en las Leyes de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral de los trabajadores. <p>Este órgano intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este</p>

	<p>trámite, acudir a la jurisdicción competente.</p> <p>Procedimiento de actuación: Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a los puntos reseñados en las funciones de la Comisión. (...)</p>
--	--

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE CONTACT CENTER (ANTES, TELEMARKETING)

BOE núm. 44, Miércoles 20 febrero 2008

<p>Artículo 21. Igualdad de condiciones.</p>	<p>Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.</p> <p>Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.</p>
<p>Artículo 32. Otros tipos de excedencia.</p>	<p>1. Voluntaria o forzosa.-La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.</p> <p>1) La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.</p> <p>El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.</p> <p>2) Voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.</p> <p>2. Excedencia por cuidado de familiares.</p> <p>1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p>

	<p>2. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>3. Estas excedencias cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.</p> <p>5. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial</p>
<p>Artículo 33. Reducción de la jornada por motivos familiares.</p>	<p>1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, que podrá ser de una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo.</p> <p>Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del período de descanso maternal. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, o media hora de reducción de jornada, o una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo, o 15 días de descanso ininterrumpido, por cada hijo, a disfrutar en los términos los previstos para el supuesto de parto sencillo.</p>

	<p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>4. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>5. 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.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan 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, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p> <p>6. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.</p>
<p>Artículo 60. Vigilancia de la salud.</p>	<p>Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio se someterá a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre el carácter de voluntario; las empresas, a tal fin, remitirán carta a los trabajadores indicándoles el momento de realización de dichos reconocimientos, incluyendo en la misma un volante o separata que permita al trabajador que no quiera someterse a los mismos el comunicar tal decisión al empleador.</p> <p>No obstante lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del Reglamento</p>

	<p>de servicios de prevención.</p> <p>En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.</p> <p>Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:</p> <p>A) Historia clínico-laboral del trabajador y exploración: Analítica de sangre y de orina; electrocardiograma cuando existan factores de riesgo familiares, y, en general, a partir de los 40 años.</p> <p>B) Examen por especialista: Examen del oído por especialista; examen de la garganta.</p> <p>C) Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental.)</p>
<p>Artículo 63. Suspensión del contrato de trabajo.</p>	<p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por causa de maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.</p> <p>2. La suspensión, con reserva del puesto de trabajo, en el supuesto de parto, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso</p>

	<p>posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios competentes la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos, y con los límites señalados.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis</p>
--	--

	<p>semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados conforme se determine legalmente.</p> <p>Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.</p> <p>3. Suspensión del contrato para mujeres víctimas de la violencia de género.-En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>4. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.-En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p>
--	---

	<p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.</p>
<p>Artículo 64. Protección de la maternidad.</p>	<p>1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.</p> <p>2. Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el período de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado, realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.</p> <p>Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.</p> <p>3. Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45. 1, d) del Estatuto de los Trabajadores durante el tiempo necesario.</p> <p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p> <p>4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la</p>

	realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
Artículo 65. Medidas de protección de la mujer víctima de violencia género.	<p>La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p> <p>No se computarán, a los efectos del artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores, cómo faltas de asistencia las provocadas por violencia física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.</p>
Artículo 88. Garantía de igualdad de oportunidades y planes de igualdad.	<p>Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.</p> <p>Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.</p> <p>En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.</p>

	<p>Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones:</p> <p>Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.</p> <p>Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para las empresas de menos de 250 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.</p> <p>Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</p> <p>Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p> <p>Los planes de igualdad que de conformidad con lo previsiones de este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.</p> <p>Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.</p> <p>Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.</p>

Disposición adicional primera. Parejas de hecho.	<p>Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.</p> <p>En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.</p>
Disposición adicional tercera. Acoso sexual.	<p>Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, estableciendo procedimientos en las empresas para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el código de conducta comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.</p>

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA.

BOE Núm. 162 Lunes 5 de julio de 2010

<p>Artículo 56. Permisos y licencias.</p>	<p>El trabajador/a, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, y con derecho a remuneración a razón de salario base, plus convenio y antigüedad, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en el registro público. b) Un día por matrimonio de familiares hasta 2.º grado incluidos los políticos con la limitación de matrimonios registrados en el Registro civil. En el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos superiores a 300 Km, se incrementará un día para la ida y otro para la vuelta. c) Dos días hábiles por nacimiento de hijos, accidente o enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se incrementará un día por cada 300 kilómetros dentro de la península, cuando el desplazamiento se realice fuera de la península se computará por desplazamiento y no por Km, siendo, por tanto, un día para la ida y otro para la vuelta, estos incrementos sólo se efectuarán para las licencias por nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento. d) Un día por traslado de domicilio habitual. e) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca. f) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación. g) Un día a los conductores para la renovación del permiso de conducir. <p>Dos días anuales de libre disposición para el trabajador en cada año de vigencia del convenio.</p> <p>Todo lo expuesto anteriormente tendrá validez las parejas de hecho fehacientes e inscritas en el registro público correspondiente.</p>
<p>Artículo 58. Excedencias.</p>	<p>Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.</p> <p>Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores/as con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.</p>

	<p>La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca pendiente de calificación por el EVI. c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito local, provincial o superior. d) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente. e) A un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de resolución judicial. f) A un periodo de hasta un año para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. <p>El periodo de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El trabajador/a con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador/a pasará a tener la condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo periodo de excedencia forzosa.</p> <p>La excedencia voluntaria se solicita igualmente por escrito y con máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo</p>
--	--

	<p>aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.</p> <p>La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas para aquellos trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año por un periodo mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado. El trabajador/a con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indúbita, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador/a.</p> <p>En todo lo no establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.</p>
<p>Artículo 59. Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo.</p>	<p>Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son establecidas en la legislación vigente, por el acuerdo entre trabajadores de un establecimiento o empresa y su Dirección.</p> <p>En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador/a se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal Superior, Técnico y Administrativo: un mes natural. - Resto del personal: quince días. <p>El incumplimiento por parte del trabajador/a de dicha obligación de preavisar con suficiente antelación dará derecho a que se detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente a las partes proporcionales.</p> <p>De cumplimentar el trabajador/a el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador/a, éste tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés de mora que legalmente esté establecido.</p> <p>En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de</p>

	<p>modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador/a de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación, de no hacerlo o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador/a el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.</p> <p>Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:</p> <p>Maternidad: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.</p> <p>En los casos de adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de ésta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultanea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. La suspensión del contrato en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido tendrá una duración adicional de dos semanas, este periodo adicional igualmente se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultanea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.</p> <p>Tanto en los supuestos de parto como de adopción o acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p>
--	---

	En todo lo no establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.
Artículo 77. Planes de Igualdad.	<p>Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar un plan de Igualdad en cada una de las empresas que tengan más de 250 trabajadores/as. Asimismo, las empresas que tengan menos de 250 estarán obligadas a integrar un conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Se acuerda el compromiso de que estos planes y medidas estarán elaborados, y serán de aplicación en todas las empresas del sector en el plazo máximo de un año desde la firma del presente convenio.</p>

CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO ESTATAL, PARA LAS INDUSTRIAS DEL ARROZ

BOE núm. 219, Miércoles 12 septiembre 2007

Artículo 21. Excedencias.	<p>Los firmantes en el presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial Atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:</p> <p>El acceso al empleo.</p> <p>Estabilidad en el empleo.</p> <p>Igualdad salarial en trabajos de igual valor.</p> <p>Formación y promoción profesional.</p> <p>Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.</p> <p>Para compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, se desarrollarán acciones positivas en el acceso en el empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva.</p> <p>A partir de un año de antigüedad en la empresa o en el escalafón de fijos discontinuos, los trabajadores podrán solicitar excedencia, cuya duración será desde cuatro meses a cinco años. Una vez terminado dicho período pasará a ocupar su mismo puesto de trabajo y categoría o escalafón.</p> <p>Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p> <p>El trabajador podrá solicitar excedencia para el cuidado de familiares, hasta 2.º grado, por un periodo máximo de tres años, dicha excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada.</p> <p>El trabajador podrá solicitar excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, dicha excedencia, por un periodo máximo de tres años, se podrá disfrutar de forma fraccionada.</p> <p>El trabajador podrá solicitar excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por un periodo máximo de tres años, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí</p>
--------------------------------------	--

	<p>mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>El disfrute podrá fraccionarse.</p> <p>El periodo de excedencia en ambos supuestos será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurridos dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso, se viniera disfrutando.</p>
<p>Artículo 22. Conciliación vida familiar y laboral.</p>	<p>Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>Reducción de la jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico o psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>En los casos de nacimientos de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a</p>

	<p>continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.</p> <p>El derecho a la reducción de jornada implica que la misma se realizará siempre en el centro de trabajo habitual del trabajador/a.</p> <p>La reducción de jornada por motivos familiares, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo:</p> <p>Por maternidad o paternidad la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables</p> <p>en el supuesto de parto múltiple o discapacidad del hijo en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutara a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, esta podrá que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria.</p> <p>Se excluye de dicho computo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. Por adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por lo que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultanea o sucesiva,</p>
--	---

	<p>siempre en los periodos ininterrumpidos y con los limites señalados.</p> <p>Tanto en los supuestos de parto como de adopción/ acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador o la trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>Permiso parental. El padre u otro progenitor tendrán derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.</p> <p>Esta suspensión corresponde en exclusiva al padre o al otro progenitor, es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados. Podrá ejercer el derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. El disfrute será a jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100.</p> <p>En caso de nacimientos de neonatos con más de siete días de hospitalización, se amplía el periodo de suspensión en tantos días como este hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</p>
<p>Artículo 23. Medidas preventivas acoso sexual y moral.</p>	<p>Se garantiza el compromiso de un ambiente exento de acoso sexual y moral. El acoso sexual y moral («mobbing») en una situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual y psicológico con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. Estas situaciones darán preferencia a la continuidad de puesto de trabajo de la víctima y el traslado de la persona acosadora.</p> <p>En el caso de denuncia de acoso sexual y moral, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa. Establecerá cautelarmente la separación de la víctima y la persona presunta acosadora, siendo este ultima la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufra el acoso se elaborarán y difundirán códigos de buenas practicas, prever la realización de campañas informativas y acciones de formación y sensibilización.</p>
<p>Artículo 41.</p>	<p>El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar, previa comunicación de la empresa, con la</p>

<p>Licencias retribuidas.</p>	<p>antelación suficiente de ser ello factible, las siguientes licencias.</p> <p>a) Con abono íntegro del salario real:</p> <p>Tres días laborables en caso de muerte de cónyuge, ascendiente, padres políticos, descendientes o hermanos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad.</p> <p>Tres días laborables en caso de enfermedad grave, hospitalización u operación del cónyuge, padres e hijos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad.</p> <p>Tres días laborables en caso de alumbramiento de esposa o pareja de hecho y adopción.</p> <p>Dos días laborables por mudanza de domicilio.</p> <p>Estos apartados anteriormente expuestos serán aumentados en dos días en caso de haber complicaciones o se realicen a una distancia mayor de 25 km fuera de la localidad del trabajador.</p> <p>Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p> <p>De conformidad con el artículo 22.º del presente convenio, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días mas por cada hijo a partir del segundo. esta suspensión es independiente de los tres días laborales contenidos en el párrafo 4.</p> <p>El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>En los casos de nacimiento de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora.</p> <p>Lactancia: En conformidad con el artículo 22 del presente convenio, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción</p> <p>de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo</p>
--------------------------------------	--

	<p>establecido en aquélla.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>Quince días laborables por matrimonio.</p> <p>Todas las licencias referidas anteriormente, serán aplicables a las parejas de hecho.</p>
--	---

II CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (TÉCNICOS)

BOE Núm. 185 Sábado 1 de agosto de 2009

**Artículo 24.
Permisos.**

De acuerdo al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y 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/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta segundo grado comprende: En línea recta ascendente, padres y abuelos; en línea recta descendente, hijos y nietos; y en línea colateral, hermanos.

El parentesco de afinidad hasta segundo grado comprende: El cónyuge, y todos los miembros de su familia con los que el propio cónyuge tenga un parentesco de consanguinidad hasta segundo grado.

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, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, la empresa podrá descontar el importe de la misma del salario a que el/la trabajador/a tuviera derecho en la empresa.

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

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

De acuerdo al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

	Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
Artículo 25. Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.	<p>De acuerdo a los artículos 45 y 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá suspenderse, con reserva del puesto de trabajo, por maternidad de la mujer trabajadora, adopción o acogimiento de menores de seis años.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del permiso por paternidad.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</p> <p>En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la</p>

	<p>suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p>
<p>Artículo 26. Guarda legal.</p>	<p>De acuerdo al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p>
<p>Artículo 27. Excedencia por cuidado de</p>	<p>De acuerdo al artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a</p>

<p>hijos.</p>	<p>contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de 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, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>Durante el primer año de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.</p>
<p>Artículo 35. Subrogación de Trabajadores/as.</p>	<p>I. Personal sujeto a subrogación.-Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación de servicios que se realicen a través de concurso público u oferta pública de contratación, excluyendo expresamente contrataciones de la producción de cualquier clase de obra audiovisual específica, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.</p> <p>En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del trabajador/a a la nueva adjudicataria.</p>

	<p>La subrogación afectara a la totalidad de las fases y actividades de la producción audiovisual, que no sean considerados como puestos de confianza o que impliquen la predeterminación de una línea editorial o de producción específica para la compañía entrante. En caso de duda en cuanto a los puestos que sean considerados susceptibles de subrogación, decidirá la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.</p> <p>Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos: (...)</p> <p>b) Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de I.T., excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, paternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.(...)</p>
<p>Disposición Adicional Primera.</p>	<p>Ante el proceso de innovación tecnológica y de reestructuración y crecimiento del sector, las partes manifiestan su compromiso a desarrollar reuniones periódicas a fin de alcanzar acuerdos en aquellas materias que pudieran considerarse convenientes para el crecimiento de la actividad económica y productiva y consecuentemente del empleo. Los acuerdos que en su caso se alcancen serán incorporados a cuerpos de Convenio Colectivo y remitidos a la autoridad laboral para su publicación.</p> <p>En estas reuniones, las partes tratarán, entre otros, del desarrollo de las materias de:</p> <p>Igualdad y Conciliación.</p> <p>Clasificación Profesional del Convenio y más concretamente la incorporación a Convenio de las categorías de Guionistas y de Animación.</p> <p>Ámbitos funcionales que pudieran ser de nueva aplicación.</p>

XXI CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

BOE núm. 196 Jueves 16 agosto 2007

<p>Artículo 27. Licencias.</p>	<p>1. Las Empresas, a solicitud de sus trabajadores, les concederán las siguientes licencias retribuidas; siempre que no excedan de quince días al año:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Por matrimonio del propio trabajador: 15 días ininterrumpidos. b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia. c) Por bautizo y primera comunión de descendientes: media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia. d) Dos días por el nacimiento de hijo, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de hijos la licencia será de cinco días. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliara hasta dos días más. <p>Adicionalmente, por el nacimiento de hijo, un día más de licencia a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> e) Por fallecimiento de cónyuge: tres días, que podrá ampliarse en dos días cuando el trabajador tenga que hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad. f) Por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): dos días, salvo cuando se trate de traslado a/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de tres días. <p>La licencia por matrimonio no computara a efectos del limite a que se refiere el párrafo primero de este mismo apartado.</p> <p>Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso</p>
---	--

	<p>de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.</p> <p>En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se vera reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre, según la normativa legal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de paternidad.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho computo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento (tanto preadoptivo como permanente), así como en los casos de partos prematuros u hospitalización del hijo/a a continuación del parto, se estará a lo estipulado en las normas legales vigentes.</p> <p>Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado.</p> <p>2.bis Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.-En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en los términos legalmente previstos.</p> <p>Los trabajadores se beneficiaran de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.</p> <p>3. Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad.</p> <p>4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o un minusválido físico,</p>
--	---

	<p>psíquico o sensorial, que no desempeñe una función retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.</p> <p>5. En los supuestos de suspensión o reducción de jornada por obligaciones familiares establecidos en este artículo, se facilitara el acceso a las actividades formativas.</p> <p>6. Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por si mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.</p> <p>7. El personal con mas de dos años de servicio efectivo en la empresa podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos: De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse mas de una vez cada dos años.</p> <p>Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados. Finalizado el periodo de permiso, se llevara a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo que el empleado prestaba sus servicios al iniciar el permiso. El periodo de permiso no computa a efectos de antigüedad, conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.</p> <p>8. Cada empleado tendrá derecho a cuatro jornadas de licencia retribuida por año natural. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.</p>

<p>Artículo 28. Traslados.</p>	<p>La Empresa, aparte de los casos de sanción, podrá trasladar a su personal siempre que este de su consentimiento.</p> <p>A falta de acuerdo y por necesidades del servicio podrá la Empresa trasladar, mas allá del limite derivado del radio de acción establecido en el artículo 30 del presente Convenio, dentro de cada uno de los grupos profesionales, entre el 5 por ciento mas moderno en la Empresa y dentro de este a quien sufra menos perjuicio atendiendo a los siguientes criterios y orden de prioridades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Traslado anterior forzoso no disciplinario. 2. Minusválidos o trabajadores dependientes de tratamiento medico que no pueda ser impartido en la plaza de destino. 3. Numero de hijos reconocidos como beneficiarios por la Seguridad Social a efectos de asistencia sanitaria. 4. Proximidad geográfica del puesto a cubrir. <p>En cualquiera de los supuestos la antigüedad en la Empresa será determinante para fijar el traslado en caso de igualdad en las prioridades.</p> <p>Las Empresas favorecerán el conocimiento de las vacantes que se pretendan cubrir al amparo de lo establecido anteriormente.</p> <p>El trabajador trasladado por necesidades del servicio tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su grupo profesional que en el plazo de tres años se produzcan en la plaza de la que hubiera sido trasladado.</p> <p>Los gastos de traslado del empleado y familiares que con el convivan, así como los de traslado de bienes muebles del trabajador, serán por cuenta de la Empresa.</p> <p>Las Empresas ayudaran al trabajador para que consiga vivienda en la plaza a que hubiera sido trasladado forzosamente.</p> <p>Los traslados que solicite el personal de la Península que hubiera sido destinado a Canarias, Ceuta, Melilla o el extranjero, permaneciendo en ellas mas de cinco años, se atenderán con preferencia absoluta para la población de la Península que desee.</p> <p>La Empresa notificara la decisión del traslado al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.</p> <p>No podrán ser trasladados en los términos establecidos en este artículo, sin mediar su consentimiento, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos.</p>
<p>Artículo 33 bis. Protección contra la</p>	<p>La trabajadora victima de violencia de genero que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venia prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro</p>

<p>violencia de género.</p>	<p>de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este ultimo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p> <p>Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de genero se consideraran 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.</p> <p>En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser victima de violencia de genero, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la victima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>La trabajadora victima de violencia de genero 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 en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.</p> <p>En todo lo no previsto en el presente articulo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de genero.</p>
<p>Artículo 40. Anticipos y préstamos al personal.</p>	<p>1. Previa petición motivada, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, a la mayor brevedad posible, la mensualidad correspondiente al mes en curso.</p> <p>2. La cuantía de los préstamos que las Empresas concedan a sus trabajadores no podrá superar el importe de nueve mensualidades y habrán de destinarse a cubrir necesidades perentorias justificadas. A estos efectos se entenderán como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas:</p> <p>Matrimonio.</p> <p>Traslado fuera de la plaza.</p>

	<p>Fallecimiento del cónyuge o hijos.</p> <p>Obras en vivienda en razón de ruina inminente.</p> <p>Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.</p> <p>Nacimiento y adopción de hijos.</p> <p>Gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género, acreditadas en los términos establecidos en la Ley, de las que hayan sido víctimas.</p> <p>Las causas citadas, que dispensan de la prueba de perentoriedad, no son excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad, en cambio, deberá ser probada.</p> <p>3. El empleado tendrá derecho a la concesión de préstamos:</p> <p>a) Con el límite máximo de nueve mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:</p> <p>Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado.</p> <p>Asistencia médica en caso de enfermedad grave con internamiento hospitalario.</p> <p>b) Con el límite máximo de cinco mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:</p> <p>Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.</p> <p>Compra de vehículo a nombre del empleado. Esta denominación incluye la usualmente denominada “cara vana”.</p> <p>Pago de su IRPF y gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.</p> <p>Impuesto de Transmisiones Patrimoniales.</p> <p>Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la empresa.</p> <p>Gastos sanitarios y asistencia médica correspondientes a atenciones que no precisen internamiento hospitalario o enfermedades no graves con internamiento hospitalario.</p> <p>Gastos derivados de estudios de postgrado de hijos del empleado.</p> <p>El empleado habrá de justificar que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.</p> <p>4. No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo de los definidos en este artículo en tanto hubiera otro en vigor.</p> <p>Cuando este pendiente parte del préstamo concedido al amparo del número 3, y surja alguna de las causas específicas reseñadas en el número 2, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.</p>
--	--

	<p>5. No se podrá exigir amortización superior al 10 por ciento del total de las percepciones.</p> <p>6. Los anticipos y prestamos a que se refiere este artículo no devengan interés.</p> <p>7. No existe incompatibilidad entre los anticipos del punto 1 y los prestamos de los puntos 2 y 3 anteriores.</p>
Artículo 41. Viviendas.	<p>1. Las Empresas que de acuerdo con las disposiciones vigentes tuvieran arrendadas viviendas a sus trabajadores, siendo la relación laboral la determinante del arrendamiento, no promoverán el desahucio de los inquilinos por cesación firme y definitiva de la relación laboral en los siguientes casos:</p> <p>a) En el supuesto de muerte del trabajador mientras viva el viudo sin contraer nuevas nupcias.</p> <p>b) En el mismo supuesto que se refiere el apartado anterior si no queda viudo, pero si hijos menores de edad, durante un plazo de tres años o hasta que los hijos alcancen la mayoría de edad, si este hecho se produjera antes de cumplirse aquel plazo.</p> <p>c) En el supuesto de jubilación, mientras viva el jubilado, siempre que no tenga otra relación laboral o empleo y una vez fallecido, mientras viva el viudo sin contraer nuevas nupcias.</p>
Artículo 46. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.	<p>1. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p> <p>2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.</p> <p>Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.</p> <p>Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de 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 o adecuados.</p> <p>En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.</p> <p>3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.</p> <p>En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán</p>

	<p>dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.</p> <p>Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p> <p>Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitaran anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según se establece en el artículo 7, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.</p>
<p>Artículo 56. Prevención de acoso sexual.</p>	<p>1. 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.</p> <p>2. Con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual, la empresa velara por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptara las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.</p> <p>Con esta misma finalidad, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas practicas, la realización de campanas informativas o acciones de formación.</p> <p>3. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciara con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.</p> <p>La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.</p> <p>Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.</p> <p>En las averiguaciones a efectuar no se observara mas formalidad que la de dar tramite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse</p>

	<p>conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.</p> <p>Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.</p> <p>La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.</p>
--	---

CONVENIO MARCO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO

BOE núm. 266 Martes 4 noviembre 2008

Artículo 47. Permisos retribuidos	<p>Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales que se establecen a continuación, siempre que se avise con la posible antelación y se justifique adecuadamente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quince días por matrimonio del trabajador o trabajadora. 2. Cuatro días por nacimiento de hijos o fallecimiento de hijos/as, cónyuge o persona con la que se conviva. 3. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer algún desplazamiento, el permiso será de cinco días. <p>Seis días por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el desplazamiento deba de realizarse fuera del territorio español, es acumulable a su descanso semanal.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter publico y personal. 5. Un día por traslado del domicilio habitual. 6. Por el tiempo indispensable para concurrencia de exámenes. 7. 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. 8. Un día de permiso retribuido por matrimonio de padres e hijos. 9. Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de genero, se consideraran justificadas y retribuidas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa. 10. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán
--	---

	<p>derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.</p> <p>11. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta medica o tratamiento psicológico en caso de situaciones de violencia de genero, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud.</p> <p>Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador o trabajadora en razón de su vinculo matrimonial, por el presente Convenio será también de aplicación al trabajador o trabajadora unida a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual, conforme a lo que disponga la legislación autónoma o estatal al efecto, previa aportación de la certificación correspondiente en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio, y siempre que cuente con un año de antigüedad en la empresa.</p>
<p>Artículo 49. Pausas y reducción de jornada por lactancia.</p>	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia del trabajo. Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar a elección de la trabajadora o trabajador previa comunicación a la Dirección de la empresa con antelación suficiente, conforme a las siguientes opciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dividida en dos fracciones al comienzo o al final de la jornada o de alguno de los turnos de la misma si se trabaja en régimen de jornada partida. 2. Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, de forma que se disfruten 3 semanas adicionales a las 16 semanas de maternidad o las que correspondan en los supuestos de parto múltiple. <p>Dicho permiso para atención de hijos lactantes podrá otorgarse al padre, siempre que así se decidiera en la unidad familiar. Igual procedimiento se seguirá para el caso de adopción de hijos menores de nueve meses.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la trabajadora o al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.</p>
<p>Artículo 63. Riesgo durante el embarazo y maternidad.</p>	<p>En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación certificada por los Servicios Médicos del Servicio Publico de Salud competente de que las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que evite tal riesgo, se percibirá desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto, un complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar el 100</p>

	<p>por 100 de la base reguladora del mes anterior.</p> <p>En los supuestos de permiso por maternidad se garantiza la percepción del 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.</p>
<p>Artículo 68. Excedencias.</p>	<p>Se reconoce el derecho a excedencia a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio que lleven mas de un año de servicio de la empresa.</p> <p>I. Excedencias Voluntarias:</p> <p>a) Por un plazo mínimo de un cuatro meses y máximo de cinco años.</p> <p>b) El excedente no podrá realizar la misma actividad de la empresa. Si infringiera esta prohibición será causa de resolución de su relación laboral.</p> <p>c) El trabajador o trabajadora con un mes de antelación al termino de la excedencia deberá comunicar de forma fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse.</p> <p>II. Excedencias Especiales:</p> <p>1. Por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten los siguientes supuestos:</p> <p>a) Para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial administrativa.</p> <p>b) Para atender al cuidado del cónyuge, persona con la que se conviva o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de tres meses.</p> <p>c) Por tratamiento personal de toxicómana o alcoholismo bajo vigilancia medica. El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de un año.</p> <p>2. El trabajador o trabajadora cuando cesen las causas que motivaron la excedencia deberá comunicar por escrito a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo, computándose el periodo de excedencia a efectos de antigüedad laboral en los supuestos expresamente contemplados en la ley.</p>

	<p>3. Estas situaciones de excedencia solo se computaran a efectos de antigüedad cuando así este establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.</p> <p>En situación de excedencia de un trabajador o trabajadora, ya sea voluntaria o forzosa, la empresa se vera obligada, en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de interinaje por el tiempo de duración de la excedencia.</p>
<p>Disposicion Adicional Cuarta. Comisión de igualdad en el ámbito sectorial estatal del sector del juego del bingo.</p>	<p>En el seno de la Comisión Paritaria se constituye una Comisión de Igualdad, compuesta por diez miembros, designando la organización empresarial firmante cinco miembros; y las dos organizaciones sindicales firmantes o representadas en la mesa negociadora del Acuerdo Marco de Bingos, mayoritarias dos miembros cada una ellas, designando el sindicato minoritario restante un miembro; procurando una composición equilibrada y paritaria de mujeres y hombres.</p> <p>La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria sobre las materias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p> <p>La Comisión de Igualdad realizara seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente capitulo, así como de las que pudiera haber en los convenios colectivos de ámbito inferior y de los planes de igualdad en las empresas del sector del juego del Bingo. A tal efecto podrá recabar información a las partes negociadoras de los convenios referidos, así como a las empresas respecto a sus planes de igualdad.</p> <p>En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora, en su caso, al contenido del Convenio Marco Estatal del Sector del Juego del Bingo.</p> <p>La Comisión de Igualdad recabara de los poderes públicos las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del sector del Juego del Bingo, previstas en el articulo 49 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>

II CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE EMPRESAS CONCESIONARIAS DE CABLE DE FIBRA ÓPTICA

BOE núm. 230, Jueves 23 septiembre 2004

Artículo 16. Permisos retribuidos.	<p>El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p>a) Por matrimonio del trabajador/a, 15 días naturales.</p> <p>b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o conviviente reconocido y ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad, dos días laborables ampliable hasta cuatro si tuviera que desplazarse fuera de su residencia. En los casos de enfermedad grave u hospitalización, el permiso correspondiente se podrá solicitar de la empresa su disfrute de manera discontinuada.</p> <p>c) Por nacimiento o adopción de un hijo y/o acogimiento de menores, dos días laborables.(...)</p> <p>h) 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.</p> <p>i) Los trabajadores víctimas de violencia doméstica, para la asistencia a tratamientos médicos y comparecencias judiciales, se reconoce permiso retribuido del tiempo necesario para normalizar su situación.</p> <p>j) En los supuestos a), b), c) serán también validos para parejas de hecho debidamente acreditadas.</p>
Artículo 17. Excedencias.	<p>1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.</p> <p>2. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección de un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.</p> <p>3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el trabajador</p>

	<p>permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3 será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un plazo máximo de un año.</p>
Artículo 34. Prevención del acoso moral y sexual.	<p>1. El denominado acoso moral y psicológico («mobbing») es un fenómeno con cada vez más trascendencia por el número de afectados y por los efectos sobre la dignidad y salud de los trabajadores. Por ello se debe considerar el acoso moral y psicológico como falta muy grave.</p> <p>2. Además la Dirección de la Compañía adquiere el compromiso de mejora de las relaciones sociales y laborales para prevenir estos hechos.</p> <p>Concretamente se compromete a desarrollar y difundir la información y formación de trabajadores, mandos intermedios, directivos e interlocutores sociales en este campo.</p> <p>3. De igual forma, se tratará el problema del acoso sexual en la empresa.</p>

CONVENIO COLECTIVO DE LAS CAJAS DE AHORROS

BOE Núm. 59 Martes 10 de marzo de 2009

<p>Artículo 6. Sustitución de artículos del Convenio Colectivo 2003- 2006.</p>	<p>Se da nueva redacción a los siguientes artículos del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que quedan expresamente sustituidos y derogados: (...)</p> <p>6.3. Se acuerda dar nueva redacción al artículo 38 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:</p> <p>1. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Quince días naturales en caso de matrimonio. b) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijos y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días naturales. c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. d) Un día por traslado de domicilio habitual. e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. <p>Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Entidad pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.</p> <p>En el supuesto de que el empleado, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. g) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que
---	--

ambos trabajen.

Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que aquél que lo elija haya disfrutado de al menos una parte del permiso de maternidad/paternidad.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, así como quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad por las mismas razones y con los mismos requisitos.

En estos supuestos se facilitará el acceso a las actividades formativas.

2. Sin perjuicio del apartado anterior, las Cajas podrán conceder en casos extraordinarios y debidamente acreditados permisos por el número de días necesarios, previo aviso y justificación, siempre que no excedan de diez al año.

6.4 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 39 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:

No obstante lo previsto en el artículo anterior, en casos extraordinarios y debidamente justificados, las Cajas podrán conceder permisos sin sueldo por un máximo de seis meses. El empleado deberá formular su solicitud a la Entidad con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado. Éste podrá disfrutarse una sola vez cada cuatro años.

Dentro de los supuestos a los que se refiere el primer párrafo de este artículo, al personal con más de dos años de servicio efectivo en la Caja, y que lo solicite, se le concederán los permisos no retribuidos que se relacionan a continuación:

De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso

	<p>no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.</p> <p>De una semana hasta seis meses por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos no se exigirán los dos años de servicio efectivo en la empresa y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.</p> <p>En los dos supuestos anteriores se facilitará el acceso a las actividades formativas.</p> <p>Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.</p> <p>Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización.</p> <p>6.11 Se acuerda dar nueva redacción al artículo 57 del Convenio Colectivo para los años 2003-2006, que queda como sigue a continuación:</p> <p>3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de 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, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>En este supuesto de excedencia, el empleado conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la Ayuda de Guardería o a la ayuda para la formación de hijos de empleados.</p>
<p>Artículo 8. Protección contra la violencia de género.</p>	<p>1. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran</p>

	<p>producir en el futuro.</p> <p>2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.</p> <p>Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p> <p>3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada 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 víctima a la empresa a la mayor brevedad.</p> <p>4. En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.</p> <p>5. La 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 en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.</p> <p>6. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.</p>
<p>Disposición adicional segunda. Comisión de Igualdad.</p>	<p>Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.</p> <p>En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación colectiva.</p> <p>Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p> <p>Se constituye una Comisión paritaria de Igualdad, integrada por la representación de ACARL y las organizaciones</p>

	<p>sindicales firmantes del presente Convenio y del Acta Final -en él incorporada como Anexo II-, que tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de los planes de igualdad.</p> <p>La composición, el régimen de funcionamiento y periodicidad de las reuniones será establecido por la propia Comisión, y terminará su actividad antes del mes de enero del año 2009.</p>
--	---

**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE FABRICACIÓN
DE CALZADO ARTESANO MANUAL Y ORTOPEDIA Y A MEDIDA Y TALLERES DE
REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN DEL CALZADO USADO Y DUPLICADO DE LLAVES**

BOE núm. 281 Viernes 21 noviembre 2008

<p>Artículo 12. Reducción de la jornada por motivos familiares.</p>	<p>Las personas que tengan hijo/hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad acumularla en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva en el acuerdo que llegue con el empresario respetando, en su caso lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.</p> <p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, y un octavo de la duración de aquella.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas.</p>
<p>Artículo 13. Excedencia para el cuidado de familiares.</p>	<p>Tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p>

	<p>La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>El período en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente</p>
<p>Artículo 14. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.</p>	<p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a, a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.</p> <p>En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.</p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas por cada hijo/a, a partir del segundo, a la elección, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, o que por sus circunstancias y experiencias personales o provenir del extranjero,</p>

	<p>tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</p> <p>En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción y podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las partes, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p>
<p>Artículo 20. Protección a la maternidad.</p>	<p>La evaluación de los riesgos a los que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.</p> <p>Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.</p> <p>2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de la personas, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.</p> <p>El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.</p>

	<p>En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.</p> <p>3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del E.T., durante el período necesario para la protección de su seguridad y su salud, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.</p> <p>4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo Será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el médico que, en el régimen de S. S., o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgos durante la lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses contemplada en el E.T.</p> <p>5. Las embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p>
<p>Artículo 21. Consideración de despidos nulos en los siguientes supuestos.</p>	<p>El de las personas durante el período de suspensión de sus contratos de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o el notificado de una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho plazo.</p> <p>El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión de su contrato y el de las personas que hayan solicitado alguno de los permisos o excedencias previstas en este convenio o en la legislación vigente, o estén disfrutando de ellos.</p>
<p>Artículo 22. Vacaciones.</p>	<p>(...) Cuando el periodo de vacaciones fijados en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el</p>

	<p>artículo 48.8 de esta ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.</p>
<p>Artículo 32. Igualdad de remuneración por razón de sexo.</p>	<p>El empresario está obligado 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 extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.</p>
<p>Artículo 42. Acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>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 intimatorio, degradante y ofensivo.</p> <p>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.</p> <p>Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</p> <p>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 considera también acto de discriminación por razón de sexo</p> <p>Cuando se habla de acoso sexual en el trabajo, se está tratando de una conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, indeseada, irrazonable y ofensiva para la víctima que es sujeto de ella.</p> <p>Efectos en el ámbito laboral:</p> <p>El acoso sexual en el trabajo provoca, cuando menos, la violación de los siguientes derechos:</p> <p>A la intimidad.</p> <p>Al respeto de la dignidad personal.</p> <p>A la no-discriminación por razón de sexo.</p>

	<p>A la seguridad, la salud y la integridad física y moral y en algunos casos, la pérdida del empleo.</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venia prestando sus servicios, para hacer efectivas su protección o derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros trabajo.</p> <p>En tales supuestos, a empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento a las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminando este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p> <p>Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física psicológica derivada de la violencia de genero 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.</p> <p>En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del E.T, en el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la victima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p>
--	---

CONVENIO COLECTIVO BÁSICO, DE ÁMBITO ESTATAL, PARA LAS INDUSTRIAS CÁRNICAS

BOE núm. 67 Martes 18 marzo 2008

Artículo 50. Licencias.	<p>El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y en aquellos otros que así estén dispuestos en el art. 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la duración que se indica:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Quince días naturales en caso de matrimonio. b) Tres días en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge o hijos. c) Dos días por accidente, muerte, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. Si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, tanto en los casos previstos en este apartado c) como en el anterior b), el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días en total (permanencia y desplazamiento). d) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales, así como traslado del domicilio habitual. e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio. <p>Las licencias a que se refieren los apartados b), c) y e) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.</p> <p>Los días de las licencias serán siempre naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma.</p> <p>Estas licencias serán retribuidas con el salario de las tablas de convenio más antigüedad. En el supuesto previsto en el apartado f) de este artículo, las horas de garantía serán abonadas con las retribuciones ordinarias como si efectivamente estuvieran trabajando.</p>
Disposición adicional quinta.	<p>La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical.</p> <p>La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de</p>

Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación.	reuniones.
---	------------

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LA FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES
BOE Núm. 105 Jueves 30 de abril de 2009

<p>Artículo 35. Licencias.</p>	<p>La regulación de esta materia se efectuará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio podrá faltar al trabajo con derecho a percibo de salario, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio (no afectará a las parejas de hecho estables). b) Dos días 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. Estos permisos se ampliarán a cuatro días cuando el hecho se produzca fuera de la localidad y el desplazamiento exija al trabajador más de media jornada en cada viaje de ida y vuelta en medio de transporte normal. c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual. d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. e) Por nacimiento de hijos: Tres días. f) Si el trabajador necesita acudir a consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la Empresa abonará el importe de un máximo de veinte horas anuales. En los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o médico de familia se podrán utilizar un máximo de cuatro horas diarias y en los casos de consulta al médico especialista de la Seguridad Social se podrá utilizar el tiempo necesario, siempre con el límite de horas establecidas en este apartado. g) En caso de cirugía ambulatoria mayor que no requiera hospitalización (es decir permanencia en el hospital por menos de 24 horas) ni reposo domiciliario se concederá una jornada de trabajo coincidente con la de la intervención para el caso de padres, cónyuges e hijos. En caso de que en este supuesto coincidan en la empresa varios parientes por razón de parentesco sólo uno de ellos podrá disfrutar la licencia.
<p>Artículo 39. Excedencias.</p>	<p>Las excedencias pueden ser voluntarias, forzosas o especiales y sólo afectarán al personal fijo de la Empresa:</p> <p>Voluntaria.-Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de las Empresas antes referidas con una antigüedad</p>

	<p>en las mismas de al menos un año.</p> <p>Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:</p> <p>a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.</p> <p>b) Compromiso formal de que, durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.</p> <p>Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación.</p> <p>El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.</p> <p>El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.</p> <p>Por cuidado de hijos.-En tal caso el derecho a la reserva de puesto de trabajo a que se refiere el párrafo quinto del número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción actual se extenderá al segundo año.</p> <p>Por cuidado de familiares.-La excedencia por cuidado de familiares a que se refiere el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser de hasta dos años, pero solo habrá reserva del puesto de trabajo durante el primer año.</p>
<p>Artículo 78. Igualdad de oportunidades</p>	<p>Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas.</p> <p>De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.</p> <p>Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.</p>

<p>Artículo 79. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación .</p>	<p>Se establece la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.</p> <p>Estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes del convenio que reúnan el requisito de estar afiliados. Se procurará que en la misma haya presencia femenina. Los representantes de la parte sindical tendrán un crédito anual retribuido de 16 horas para sus trabajos en esta comisión.</p> <p>La comisión se reunirá con carácter ordinario por lo menos dos veces al año, una por semestre. También con carácter extraordinario cuando se estime oportuno.</p> <p>La comisión elaborará su régimen de funcionamiento. Entre otras, tendrá las siguientes funciones:</p> <p>Velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo.</p> <p>Garantizar el principio de no discriminación.</p> <p>Estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de elaborar una guía con recomendaciones de buena conducta.</p> <p>A los efectos del contenido de este Convenio se reconoce validez a las parejas de hecho estables que acrediten cumplir los requisitos legales para ostentar esa condición. En aquellos lugares en que no exista registro público se admitirá algún otro medio de prueba suficiente. Por pareja de hecho estable se entenderá lo que al respecto dispongan las leyes. La simple convivencia de dos personas no se considerará pareja estable si no se dan los requisitos indicados en la normativa.</p>
---	--

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA

BOE núm. 287 Viernes 30 noviembre 2007

Artículo 90. Permisos.	<p>El personal podrá faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para la actividad normal únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes, preavisando siempre que sea posible y con justificación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Durante dos días, que podrán ampliarse hasta uno más, cuando se necesite realizar un desplazamiento fuera de la localidad donde reside y hasta tres más si el desplazamiento es fuera de la provincia de residencia, en los casos de nacimiento de hijos/as, de enfermedad grave u hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los grados de consanguinidad o afinidad se regirán de conformidad con el cuadro que figura como Anexo III del Convenio. 2. Durante un día por traslado de su domicilio habitual. 3. Por boda de parientes de primer grado de consanguinidad un día retribuido, y en caso de parientes de segundo grado consanguíneo un día de ausencia sin retribuir. 4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes. 5. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de mutuo acuerdo con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. 6. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución. 7. Tendrán la consideración de matrimonio a efectos del disfrute de permisos, las parejas de hecho que puedan acreditarse
-----------------------------------	---

	<p>fehacientemente como tales, con las justificaciones correspondientes.</p> <p>8. Un día retribuido y 15 naturales sin retribuir para la realización de trámites de adopción o acogimiento nacional.</p> <p>9. En los casos de adopción o acogimiento internacional, el permiso no podrá ser superior a 30 días naturales, no retribuidos.</p> <p>10. Las personas tendrán derecho a ocho horas anuales para uso de visitas médicas al especialista, y cuatro horas para visitas de medicina general, dichas horas no serán acumulables a las que se viniesen disfrutando y se tuviesen pactadas por el mismo motivo en pactos o acuerdos de empresa, rigiendo en todo caso la condición mas beneficiosa para las personas que trabajan.</p>
<p>Artículo 92. Suspensión con Reserva del puesto de Trabajo.</p>	<p>1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple dos semanas mas por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizado o no algún trabajo, el otro progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores/as trabajen, la madre, al iniciarse el periodo por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor/a disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el art. siguiente.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado</p>

	<p>a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho computo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en el que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre en el hospital, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p> <p>En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona que trabaja, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultanea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los limites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismo no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o menores adoptados o acogidos, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>Las personas que trabajan se beneficiaran de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.</p>
--	---

	<p>2. Suspensión de contrato por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de hasta seis años o menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o por circunstancias de provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar la persona que trabaja tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos. Este periodo se ampliara en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo e hija a partir del segundo.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá a solo uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el periodo de descanso (art. 48.4) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho de la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50% previo acuerdo entre empresario y trabajador.</p>
<p>Artículo 93. Excedencias.</p>	<p>1. El personal con una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.</p> <p>Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p> <p>2. Se conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional que hubiera o se produjeran en la empresa.</p> <p>3. Excedencia por cuidado de hijos e hijas.</p> <p>Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.</p> <p>Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>4. Excedencias para el cuidado de familiares: También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no</p>

	<p>superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de esta.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>Durante todo el período de excedencia, regulada en los apartados 3 y 4, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el tiempo de su disfrute sea computado a efectos de antigüedad, así mismo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de la reincorporación.</p>
<p>Artículo 94. Reducción de jornada por motivos familiares.</p>	<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de hombres, o mujeres. No obstante si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.</p>
<p>Artículo 105 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>	<p>Se consideran tratos discriminatorios el acoso sexual y por razón de sexo, que puedan ser constitutivos de falta grave o muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario:</p> <p>El acoso por razón de sexo: situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el 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.</p> <p>El acoso sexual: 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</p>

	<p>intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.</p> <p>En caso de denuncia deberá garantizarse que la persona acosada no pierda su empleo. Esta denuncia se podrá dirigir a la empresa o a la representación sindical.</p>
Artículo 107. Seguridad y salud en el trabajo.	<p>6. Protección a la maternidad.-La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 26 de la Ley 39/1999, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley y del Estatuto en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p>

IV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO

BOE núm. 250 Jueves 18 octubre 2007

Artículo 74. Situaciones especiales de riesgo.	<p>Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.</p> <p>Igualmente durante el período de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de éste.</p> <p>Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.</p>
Artículo 79. Excedencia voluntaria.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo. 2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, computable a efectos de antigüedad, no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Este mismo derecho de excedencia y en las mismas condiciones y duración podrá ejercerse por el trabajador para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en una misma empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en

	<p>el funcionamiento de la empresa. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta cinco años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.</p> <p>3. El trabajador excedente, tendrá derecho al reingreso e incorporación automática, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación, durante los tres primeros años de excedencia. Para los restantes años de excedencia conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.</p>
<p>Artículo 80. Excedencia especial.</p>	<p>Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho, por una sola vez, a un período de excedencia no superior, en ningún caso, a seis meses con derecho a la reserva del puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá quedar, necesariamente, acreditada en el momento de la solicitud de la excedencia. El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.</p> <p>Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.</p>

V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

BOE núm. 34, Viernes 8 febrero 2008

Artículo 37. Licencias y permisos.	<p>1. Los trabajadores tanto de estructura como de puesta a disposición, previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Quince días naturales en caso de matrimonio. b) Dos días en caso de nacimiento de hijos. c) Dos días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos. e) En los supuestos b), c) y d) anteriores, el plazo será de cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Kms. por trayecto. <p>No obstante, no se aplicará la condición de distancia mínima de 200 Kms. de distancia por trayecto cuando el desplazamiento tenga que efectuarse desde territorio peninsular a las islas, a Ceuta o a Melilla, o desde cualquiera de estos lugares a la península.(...)</p> <ul style="list-style-type: none"> j) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia. k) 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. l) Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, o bien por una reducción de su jornada en media hora, al inicio o al final de la misma, durante el referido periodo de lactancia, o bien acumularlo en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de descanso maternal. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a 1 hora de ausencia, o media hora de reducción de jornada, o 15 días de descanso
---	--

	<p>ininterrumpidos, por cada hijo, a disfrutar en los mismos términos que los previstos para el supuesto de parto sencillo. La opción por la acumulación deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del periodo de descanso por maternidad. En el caso de que padre y madre trabajen, estos derechos podrán ser disfrutados indistintamente por uno y otro.</p> <p>m) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.</p> <p>2. Del mismo modo, serán de aplicación los permisos que la legislación laboral reconozca en cada momento.</p>
<p>Artículo 38. Reducción de Jornada.</p>	<p>Los trabajadores, tanto de estructura como de puesta a disposición, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de la legislación laboral.</p> <p>A modo ilustrativo, a continuación se recogen los principales supuestos, sin perjuicio de los que en cada momento reconozca la normativa laboral y que serán de aplicación a los trabajadores sujetos al presente convenio en los términos previstos en la misma:</p> <p>1. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada diaria de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la</p>

	<p>empresa.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>3. 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.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan 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, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 6.º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p> <p>4. La concreción de la jornada ordinaria establecida en los apartados anteriores vendrá referida al horario establecido con carácter general en la empresa, salvo la existencia de acuerdos individuales entre ésta y el trabajador.</p>
<p>Artículo 39. Excedencias.</p>	<p>Los trabajadores, tanto de estructura como de puesta a disposición, tienen derecho a solicitar excedencias de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de la legislación laboral. A modo ilustrativo, a continuación se recogen los principales supuestos, sin perjuicio de los que en cada momento reconozca la normativa laboral y que serán de aplicación a los trabajadores sujetos al presente convenio en los términos previstos en la misma:</p> <p>1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.</p> <p>2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.</p> <p>Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p> <p>3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al</p>

	<p>cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de 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, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.</p> <p>4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.</p> <p>5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.</p>
<p>Artículo 40. Protección de la mujer trabajadora</p>	<p>Las trabajadoras, tanto de estructura como de puesta a disposición, víctimas de violencia de género tendrán los derechos en materia laboral que en cada momento les reconozca la legislación. A modo ilustrativo, a continuación se recogen los principales, sin perjuicio de los que en cada momento les reconozca la normativa laboral y de los que ya hayan sido</p>

<p>víctima de violencia de género.</p>	<p>recogidos a lo largo del texto del presente convenio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 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. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, <p>En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. El contrato de trabajo se extinguirá 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. <ol style="list-style-type: none"> 4. A los efectos del despido individual por causas objetivas regulado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores no se computarán las ausencias de las trabajadoras 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.
<p>Artículo 41. Vacaciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. 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 previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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.
Artículo 45. Suspensión del contrato.	<p>1. El tiempo de suspensión del contrato por las causas legalmente previstas no computará a efectos de cumplimiento del período de vigencia pactado por las partes contratantes ni será tomado en consideración a los efectos de la duración máxima de la relación laboral prevista, según la modalidad y causa de contratación de que se trate en cada caso, en los artículos 17 y 18 del presente Convenio colectivo, salvo pacto en contrario.</p> <p>A estos efectos, constituyen causas de suspensión del contrato según los términos del artículo 45.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, el cierre total o parcial de las instalaciones de la empresa usuaria para disfrute de las vacaciones de su personal o la suspensión total o parcial de la actividad de los trabajadores de aquélla, siempre que ello imposibilite la continuidad de la prestación de la actividad laboral por parte del trabajador en misión y se comunique previamente a la representación sindical de la ETT o a las federaciones sindicales firmantes del Convenio.</p> <p>2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.</p> <p>El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender sus actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del E.T.</p>

	<p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T. la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta</p>
--	---

	<p>cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del E.T.</p> <p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p> <p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del ET.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.</p>
<p>Artículo 45. Elaboración y aplicación de los</p>	<p>1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres,</p>

<p>planes de igualdad.</p>	<p>medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.</p> <p>2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.</p> <p>3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.</p> <p>4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.</p> <p>5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.</p>
<p>Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.</p>	<p>1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.</p> <p>Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</p> <p>2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p> <p>3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.</p>

<p>Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.</p>	<p>Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.</p>
<p>Disposición adicional primera. Ley de igualdad.</p>	<p>Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.</p> <p>En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.</p> <p>Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p> <p>La Comisión paritaria estatal tendrá como objetivo la elaboración difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad.</p> <p>(...)</p>
<p>Disposición final segunda. Cláusula de género neutro.</p>	<p>En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.</p>

V CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS

BOE núm. 15, Miércoles 17 enero 2007

Artículo 46. Excedencia especial.	<p>Serán causas de excedencia especial, las siguientes:</p> <p>1.^a Excedencia especial, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a 3 años.</p> <p>2.^a Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, el empresario, por razones justificadas de funcionamiento, puede limitar el disfrute de esta excedencia a uno solo de ellos, siempre que este derecho se genere por el mismo causante.</p>
Artículo 47. Reserva del puesto de trabajo.	<p>El trabajador que disfrute de excedencia forzosa o especial, tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia.</p> <p>También tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad adquirida, el trabajador que esté en situación de excedencia voluntaria, en los términos previstos en el artículo siguiente, cuya excedencia esté motivada por su incorporación como cooperante a un proyecto de cooperación para el desarrollo o de ayuda humanitaria internacional.</p> <p>Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá 30 días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.</p> <p>La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.</p>

VI CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA

BOE núm. 156 Sábado 30 junio 2007

<p>Artículo 17. Permisos.</p>	<p>1. El trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Quince días en caso de matrimonio. b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 mas si tuvieran que desplazarse a una provincia no limítrofe o isla. c) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente. e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. f) Un día por traslado de domicilio. g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter publico y personal. h) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
<p>Artículo 20. Conciliación de la vida familiar y laboral: maternidad, paternidad y adopción.</p>	<p>1) Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante los permisos de maternidad a tenor de la legislación vigente y en las condiciones que en la misma se determinen:</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodos de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.</p>

	<p>En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.</p> <p>A tenor de lo dispuesto en el artículo 48 bis del ET, en los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días mas por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá a solo uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.</p> <p>En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.</p> <p>2) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en la legislación vigente.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>La concreción horaria de este derecho, y la determinación del disfrute del permiso de lactancia regulado en este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa, con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.</p> <p>3) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p>
--	--

	<p>La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.</p> <p>Si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en la que se incorporara a su jornada diaria.</p> <p>4) Los trabajadores, que ostenten la condición de futuros padres, podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar este, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin perdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador.</p> <p>5) En todo lo no expresamente regulado por este articulo, se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p>
--	---

CONVENIO COLECTIVO DE ENTREGA DOMICILIARIA

BOE Núm. 112 Viernes 8 de mayo de 2009

Art.11.2
Movilidad
geográfica.

A) Cambio dentro de un mismo centro o puesto de trabajo o, desde un centro o puesto de trabajo a otro que no implique cambio de residencia.

Se admite el traslado del personal de un municipio a otro sin derecho a indemnización de ningún tipo siempre que no suponga para el trabajador/ra aumento en el coste del desplazamiento ni incremento en el tiempo del mismo mayor a treinta minutos.

En los casos de traslados intermunicipales en los que la distancia supere los límites anteriormente indicados el trabajador/a tendrá derecho a percibir una indemnización que compense el mayor coste del desplazamiento por día efectivamente trabajado.

En el supuesto caso de mayor tiempo invertido en el desplazamiento el empresario deberá, o bien aminorar la jornada con el mayor tiempo invertido o abonar una compensación por éste.

B) Cambio de centro de trabajo que implique cambio de residencia.

Los traslados de personal que impliquen cambio de residencia para el afectado, podrán efectuarse:

a) Por solicitud del trabajador/a. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, aquel carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

b) Por acuerdo entre empresa y trabajador/a. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el interesado, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

c) Por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción y permuta.

c).1 Por el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, requerirá

la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y permuta que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

c).2 Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este apartado cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca

	<p>su posición competitiva o una mejor respuesta a las exigencias de mercado.</p> <p>c).3 La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.</p> <p>c).4 Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato de trabajo percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.</p> <p>c).5 La compensación por gastos a que se refiere el apartado anterior, comprenderá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y de los familiares a su cargo y que convivan con él, los transportes de mobiliario, ropa y enseres.</p> <p>c).6 Las empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a las que viniera ocupando, abonando, si ello fuera necesario la diferencia de renta en más.</p> <p>c).7 Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción del contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción laboral.</p> <p>c).8 La empresa deberá abonar el plus de zona de la población a la que va destinado, garantizando como mínimo el que viniese percibiendo.</p> <p>Los trabajadores podrán solicitar el traslado por interés particular a otros centros de trabajo de la empresa para cubrir puestos de idéntica categoría debiendo concederlo con ocasión de la primera vacante en los siguientes casos:</p> <p>a) Enfermedad grave o crónica del trabajador o de los familiares a su cargo cuando el cambio de residencia derivado del traslado coadyuve a la mejoría de la enfermedad, expresamente acreditado por certificado médico oficial emitido por la Seguridad Social.</p> <p>b) Cuando el trabajador acredite el traslado forzoso del cónyuge a otra población.</p> <p>c) Cuando por separación o divorcio, o fallecimiento del cónyuge el trabajador con hijos a cargo precise desplazarse a otra localidad a efectos de mantener la unidad familiar.</p>
--	--

	<p>C) Desplazamientos Temporales:</p> <p>Se entenderá como desplazamiento temporal el que suponga cambio de residencia del trabajador por un periodo inferior a doce meses dentro de un periodo de tres años.</p> <p>La empresa deberá abonar los gastos de viaje, dietas y el plus de zona de la población a la que va destinado, garantizando como mínimo el que viniese percibiendo.</p> <p>El trabajador tendrá derecho, por cada mes de desplazamiento a un permiso de tres días completos laborables y remunerados en el domicilio familiar.</p> <p>Los traslados que supongan cambio de residencia temporal o definitiva se efectuarán atendiendo, en primera instancia, las posibles peticiones que voluntariamente puedan formular los trabajadores. En el supuesto de no existir tales peticiones, se procederá con carácter forzoso, debiendo tenerse en cuenta las siguientes prioridades de permanencia en la residencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.-Trabajadoras embarazadas. 2.-Representantes de los trabajadores. 3.-Trabajadores/as con cargas familiares.
<p>Artículo 46. De la ley de igualdad.</p>	<p>De conformidad a lo establecido en la Ley 3/07 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.</p>
<p>Art. 46.1 Obligaciones generales para la igualdad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

	<p>2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de 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, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>4. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo centro de trabajo, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>5. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>6. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 45 minutos con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>7. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>8. Cuando el período de vacaciones asignado al trabajador en el calendario, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley de Igualdad, 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.</p> <p>9. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y</p>
--	---

	justificación.
Art. 46.2 De los planes de igualdad en las empresas.	<p>Dado que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral se acuerda que la Comisión Paritaria se constituirá en Comisión de Igualdad en el primer trimestre desde la firma de este convenio, pudiendo estar asesorados sus miembros por las personas expertas que consideren necesarias.</p> <p>Esta comisión será la encargada de acordar las propuestas y fijar los plazos para informar y sensibilizar al conjunto de las personas que forman las empresas del sector; impulsar el respeto en la igualdad de oportunidades; elaborar en su caso un diagnóstico de la situación; colaborar y asesorar en la realización de los Planes de Igualdad con las empresas que de conformidad con el art. 45.2 y 4 de la Ley 3/07 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres estén obligadas a la elaboración y ejecución del citado plan, evaluando y haciendo seguimiento de los citados Planes</p> <p>La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las empresas que no estén incluidas en los apartados 2 y 4, previa consulta a la representación legales de los trabajadores/as.</p>
Artículo 47. Permisos retribuidos.	<p>1. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los/as trabajadores/as tendrá derecho al disfrute de los siguientes permisos retribuidos previo aviso y justificación con derecho a remuneración:</p> <p>a) Quince días naturales en caso de matrimonio.</p> <p>b) Dos días, debiendo ser laborable al menos uno de los dos, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En el supuesto de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad se amplía en un día adicional.</p> <p>c) Un día por traslado del domicilio habitual.</p> <p>d) Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un</p>

	<p>periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al personal afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores publicado mediante RDLeg.1/1995 de 24 de Marzo. En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.</p> <p>e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.</p> <p>f) Un día sin justificación por asuntos propios previo aviso con setenta y dos horas de antelación a la fecha de disfrute.</p> <p>g) Un día sin justificación por asuntos propios previo aviso con setenta y dos horas de antelación a la fecha del disfrute, y con las condiciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">1. No se podrá acumular al día que por asuntos propios se especifica en el apartado f) de este artículo ni a otros permisos retribuidos, ni en dos días laborables seguidos.2. No podrá solicitarse para un día antes o después de un día festivo. <p>Deberán respetarse los máximos siguientes de forma que para un mismo día, no podrá ser solicitado por más personas de:</p> <ol style="list-style-type: none">a) En empresas hasta 25 trabajadores: 1.b) En empresas de 26 trabajadores o más: 5% por departamento o Grupo Profesional y en cualquier caso 5% de la plantilla.
--	---

XII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN
BOE núm. 8 Martes 9 enero 2007

**Artículo 29.
Excedencias.**

La excedencia podrá ser forzosa, especial y voluntaria.

1. Excedencia forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

a) Por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

b) Descanso de un curso escolar para todos los trabajadores que deseen dedicarse al perfeccionamiento en su actividad profesional, debidamente acreditado, por cada período de diez años de ejercicio activo en el mismo Centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del Centro a innovaciones educativas, el período de ejercicio en el Centro, para el personal docente, quedará reducido a cuatro años. La excedencia deberá solicitarse con una antelación mínima de tres meses. El reingreso deberá ser solicitado con tres meses de antelación a su finalización.

c) Para el ejercicio de acciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente convenio.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al que cese en el cargo.

d) Por enfermedad, una vez transcurridos los 18 primeros meses de incapacidad temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación aunque la empresa haya dejado de cotizar.

2. Excedencia especial. El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad; tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional y durante el primer año dará derecho a reserva de puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Se concederá, previa comunicación escrita al Centro, en los siguientes supuestos:

a) Para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, debidamente acreditadas, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La solicitud deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación, salvo situaciones de urgencia convenientemente acreditadas. Esta excedencia se concederá por un tiempo mínimo de un año y un máximo de tres años. El reingreso deberá producirse dentro del mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó la excedencia o de la finalización del plazo concedido.

b) Para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los

	<p>términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo Centro, sólo uno de ellos podrá disfrutar de esta excedencia. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando. El reingreso deberá producirse dentro del mes siguiente a la finalización del plazo concedido.</p>
<p>Artículo 39. Permisos retribuidos.</p>	<p>El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 15 días naturales en caso de matrimonio. b) 3 días en caso de nacimiento de hijo, accidente, enfermedad grave u hospitalización, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros, el plazo será de cinco días. c) 1 día por traslado del domicilio habitual. d) 1 día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. (...) h) Por el tiempo que sea necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
<p>Artículo 43. Maternidad y adopción.</p>	<p>En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:</p> <p>1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.</p>

	<p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.</p> <p>En los casos de nacimiento de hijos prematuros y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso por maternidad podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas las primeras seis semanas posteriores al parto se suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.</p> <p>La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con edades comprendidas entre seis y dieciocho años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, que acrediten un grado de minusválida igual o superior al 33%; o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</p> <p>En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>3. En los casos de disfrute simultáneo de los períodos de descanso establecidos en los puntos 1 y 2 anteriores, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.</p> <p>4. Los períodos a los que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que legalmente se determinen.</p> <p>5. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro</p>
--	--

	semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
Artículo 44. Lactancia.	<p>En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:</p> <p>Los trabajadores por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho de una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador, este podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, cuando el objeto de este permiso sea la lactancia de más de un menor, el tiempo se incrementará en una hora por cada menor a partir del primero.</p> <p>En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deben permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Esta licencia será compatible con el disfrute de cualquier otro permiso, licencia o reducción de jornada que el trabajador, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a la jornada ordinaria.</p>
Artículo 45. Guarda legal.	<p>En esta materia se aplicará la legislación vigente, que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, y a título informativo, es la siguiente:</p> <p>Aquellos trabajadores que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no</p>

	<p>desempeñe actividad retribuida.</p> <p>No obstante, cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se incorpora a la jornada ordinaria.</p>
<p>Artículo 55. Incapacidad temporal.</p>	<p>En los supuestos de incapacidad temporal y de suspensión del contrato por maternidad y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100% de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más si tiene consolidado un trienio de antigüedad.</p> <p>Cuando en un mismo curso académico un trabajador se encuentre de incapacidad temporal y baja por maternidad, o esta última sea continuidad de la anterior, el complemento establecido en el párrafo anterior será abonado por uno de los dos supuestos anteriores.</p>

VI CONVENIO COLECTIVO DE COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS

BOE núm. 255 Miércoles 24 octubre 2007

Artículo 24. Permisos.	<p>El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días.b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u 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 necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.c) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de una semana.d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. <p>Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.</p> <p>En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none">e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.f) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo preavisarlo con una semana de antelación.g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
-----------------------------------	---

<p>Artículo 25. Permisos no retribuidos.</p>	<p>Cualquier trabajador podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo al año. El empresario tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con un mes de antelación y el disfrute de dicho permiso no coincide con el concedido a otro trabajador de la misma. Si previamente se ha acordado, este permiso podrá disfrutarse en dos períodos.</p> <p>El trabajador que haya disfrutado de un permiso sin sueldo, aun sin agotar el tiempo máximo previsto en el párrafo anterior, no tendrá derecho a otro hasta transcurridos doce meses, contados desde la fecha inicial del primeramente solicitado, salvo acuerdo con el empresario.</p>
<p>Artículo 26. Lactancia y guarda legal.</p>	<p>Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de una hora de su jornada con esta finalidad, o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con el empresario.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de su salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre trabajador y empresario sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.</p>
<p>Artículo 27.</p>	

<p>Excedencias.</p>	<p>La excedencia podrá ser forzosa, por cuidado de hijo, por cuidado de familiar y voluntaria en los términos previstos en los artículos siguientes.</p> <p>En todos los casos el trabajador no tendrá derecho a retribución, salvo lo establecido en el capítulo correspondiente a derechos sindicales.</p>
<p>Artículo 29. Excedencia por cuidado de hijo.</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>En este periodo, computable a efectos de antigüedad, el trabajador tendrá derecho, durante el primer año, a la reserva de su puesto de trabajo.</p> <p>Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá treinta días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.</p>
<p>Artículo 30. Excedencia por cuidado de familiar.</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado directo de 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 y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Durante este período, computable a efectos de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.</p> <p>Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá treinta días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva en el mismo.</p>

**Artículo 35.
Maternidad,
adopción y
acogimiento.**

Las trabajadoras tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento concedidos a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

En los supuestos de parto, adopción y acogimiento la suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en los supuestos de parto, adopción y acogimiento múltiples y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido, a dos semanas más por cada hijo o menor a partir del segundo, distribuidas a opción de la interesada, siempre que, en el caso de parto, seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre.

En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos de descanso no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto adopción o acogimiento múltiples.

Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre trabajador tendrá derecho a hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En los casos de partos prematuros y en aquellos otros en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyendo de dicho cómputo, las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo establecido con carácter general en la legislación vigente.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS
BOE Núm. 162 Lunes 5 de julio de 2010

<p>Artículo 12. Igualdad y no discriminación</p>	<p>Las empresas afectadas por este Convenio respetarán el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.</p> <p>Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.</p>
<p>Artículo 13. Igualdad de derecho de los trabajadores/as eventuales.</p>	<p>Los trabajadores/as eventuales gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los trabajadores/as fijos, con las limitaciones que, en razón de la modalidad de la contratación, se establezcan legalmente.</p>
<p>Artículo 27. Jornada.</p>	<p>La jornada máxima laboral anual será de 1.772 horas de trabajo efectivo, mientras no sea modificada por futuros Convenios.</p> <p>Las empresas concederán a sus trabajadores/as, cada año de vigencia del presente Convenio, un día completo de permiso retribuido para asuntos propios, de acuerdo con las siguientes normas:</p> <p>La fijación de dicho día se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores/as.</p> <p>Deberá hacerse en las épocas de menor actividad, según la especialidad a que la Empresa se dedique.</p> <p>En ningún caso este día por año de Convenio, se podrá acumular al periodo de vacaciones anuales.</p> <p>Las empresas, respetando el número de horas laborales al año acordarán a través de sus Delegados de Personal o Comités de Empresa el horario más adecuado a sus necesidades en cada época del año.</p> <p>Cuando se produzca sobrecarga de trabajo extraordinario en una empresa, la dirección de la misma, podrá establecer un horario más prolongado de hasta diez horas para los trabajadores. Se compensará este exceso de horas reduciendo la jornada semanal en épocas de menor actividad. En ningún caso se podrá exceder del cómputo anual que establece el</p>

	<p>convenio colectivo. Si la jornada anual excediera del cómputo del convenio colectivo se considerarán horas extraordinarias. Tanto la ampliación como la reducción del horario se comunicarán a los trabajadores con 24 horas de preaviso.</p> <p>En ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá engendrar tipo alguno de jornada permanente diferenciada en cuanto a su cómputo semanal.</p> <p>Salvo acuerdo entre las partes, la compensación en tiempos de descanso tendrá lugar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, preferentemente en jornadas completas.</p> <p>La empresa procurará que esta prolongación afecte equitativamente a todo el personal al que deba realizar los trabajos extraordinarios que la originen.</p> <p>Previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa elegida, quedan exceptuados de lo aquí contenido:</p> <p>a) Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional oficialmente reconocido, y durante el tiempo imprescindible para asistir a dichas clases.</p> <p>b) Quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible.</p>
<p>Artículo 31. Licencias retribuidas</p>	<p>El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:</p> <p>a) Quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador.</p> <p>a-bis) Quince días naturales en el caso de constitución de parejas de hecho, siempre que se acredite que dicha constitución se ha realizado cumpliendo los requisitos formales que exija la normativa legal aplicable según el lugar de residencia.</p> <p>Esta licencia se disfrutará en las mismas condiciones que establece el Código Civil para los matrimonios.</p> <p>Cualquier nueva variación de esta situación deberá acreditarse documentalmente.</p> <p>b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.</p> <p>c) Dos días por el nacimiento de hijo y 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.</p>

	<p>c-bis) Dos días naturales en los casos de adopción legal de un menor o situación de acogimiento legal. Dos días por traslado de domicilio habitual, siempre que se realice en día laborable.</p> <p>d) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, ante la necesidad de atender, personalmente, asuntos propios que no admitan demora demostrando su indudable necesidad.</p> <p>e) Cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, disfrutará del tiempo indispensable para asistir a los exámenes correspondientes.</p> <p>f) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.</p> <p>g) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 14 años.</p> <p>h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>En el caso c), la licencia podrá prolongarse hasta 5 días, teniendo en cuenta para ellos los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. Atendidas éstas, los mismos jefes/as que hayan concedido la licencia podrán prorrogarla siempre que se solicite debidamente.</p> <p>La petición de las licencias ha de hacerse al empresario/a o persona en quien delegue, en el caso a que se refiere el apartado a) anterior, y al jefe/a inmediato/a del solicitante, si lo hubiese, en los apartados b) y c) antes indicados. La concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.</p> <p>En el caso a) del propio artículo, la resolución deberá adoptarse dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.</p> <p>En todos los casos, incluidas las prórrogas, se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.</p>
<p>Artículo 33. Reducción de jornada por</p>	<p>De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida,</p>

<p>guarda legal o cuidados de familiares.</p>	<p>tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p>
<p>Artículo 34. Reducción de jornada por violencia de género.</p>	<p>La persona víctima de violencia de género legalmente reconocida, tendrá derecho a una reducción de jornada. La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador la elección de la reducción, con la disminución proporcional del salario.</p>
<p>Artículo 37. Excedencia por cuidados de familiares.</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de 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, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el</p>

	<p>primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.</p>
<p>Artículo 39. Maternidad / Paternidad.</p>	<p>Protección de la Vida Familiar</p> <p>I. Riesgo durante el embarazo.</p> <p>En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p> <p>II. Maternidad.</p> <p>Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de baja por maternidad, o al sucesivo periodo de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho, aunque sea fuera del año natural.</p> <p>Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.</p> <p>III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.</p> <p>A. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio,</p>

	<p>la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p> <p>En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento</p>
--	--

	<p>múltiples.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción</p> <p>de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere los apartados A) y B) de este artículo, así como en lo previsto en el siguiente apartado sobre suspensión del contrato de trabajo por paternidad.</p> <p>B. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p> <p>C. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del E.T. sobre víctimas de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>IV. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.</p> <p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad</p>
--	---

	<p>regulados en la letra A del presente artículo.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en la letra A del presente artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en la letra A del presente artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente</p> <p>V. Lactancia.</p> <p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, según el acuerdo a que llegue con el empresario.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37º Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p>
<p>Artículo 40. Permiso especial no retribuido</p>	<p>Las trabajadoras podrán solicitar un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada su situación de incapacidad laboral transitoria por maternidad.</p>

	<p>En estos casos, las trabajadoras deberán solicitarlo por escrito antes de causar baja maternal. La Dirección de la Empresa resolverá sobre la concesión de este permiso en el mismo plazo.</p>
<p>CAPÍTULO XVIII Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres</p>	<p>En primer lugar se recoge el principio de igualdad y se regula la prohibición de discriminación por razón de género en el ámbito laboral; y asimismo, con el ánimo de facilitar el cumplimiento de la obligación de elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas, se aportan reglas y criterios seguros al servicio de las partes negociadoras en el ámbito de la empresa para la negociación y acuerdo del plan de igualdad correspondiente.</p> <p>La Comisión de Igualdad del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas evaluará y propondrá medidas de igualdad, asumiendo las funciones de ésta en la materia.</p> <p>1. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.</p> <p>Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.</p> <p>El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la exclusión de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género; y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.</p> <p>Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito de las empresas del sector del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición; conforme a lo dispuesto en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>2. Prohibición de la discriminación por razón de género.</p> <p>A. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres; y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infra representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.</p>

	<p>B. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional que establece el presente Acuerdo se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.</p> <p>C. Promoción profesional. En la regulación contenida en el presente Acuerdo sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.</p> <p>D. Formación profesional. Las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infra representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.</p> <p>E. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquiera partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.</p> <p>F. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género del trabajador o trabajadora afectado; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras cuyo género se encuentre infra representado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.</p> <p>G. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas del sector del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el 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. Tampoco se tolerará 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.</p> <p>En el seno de la Comisión de Igualdad las partes negociarán un Protocolo de Acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo</p> <p>La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas sobre las materias relacionadas con la igualdad entre</p>
--	---

	<p>mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p> <p>La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente Acuerdo; así como de las medias de igualdad y de los planes de igualdad en las empresas</p> <p>En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora, en su caso, en el Convenio Colectivo nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas.</p> <p>La Comisión de Igualdad sectorial del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas recabará del Gobierno, las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas; previstas en el artículo 49 de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p> <p>3. Planes de Igualdad en las empresas del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas:</p> <p>1) En las empresas del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas que cuenten con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.</p> <p>2) La negociación del Plan de Igualdad en cada empresa se realizará en una Comisión de Igualdad que se constituirá paritariamente, designando por tanto la Dirección de la empresa la mitad de sus componentes, y correspondiendo la designación de la otra mitad a las representaciones sindicales presentes en la empresa, guardándose proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados.</p> <p>3) Si durante la negociación del Plan de Igualdad se produce la situación de bloqueo en el seno de la Comisión de Igualdad de la empresa, cualquiera de las partes presentes en la misma podrá instar un proceso de mediación ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo del Comercio de Papel y Artes Gráficas que en el marco del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) constituirá a tal efecto un órgano de mediación en el seno del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Si la mediación referida no lograra desbloquear la situación, la controversia se resolvería mediante laudo arbitral de obligado cumplimiento, en el seno del SIMA, constituyendo este precepto compromiso arbitral previo y obligatorio para las partes.</p> <p>4) En el caso de que no concurra representación de los trabajadores en la empresa, ésta elaborará el Plan de Igualdad y remitirá, en todo caso, copia del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas para conocimiento de su contenido y seguimiento de su aplicación. A tal efecto la Comisión podrá recabar información a la empresa sobre la evaluación de la aplicación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.</p>
--	--

	<p>5) El Plan de Igualdad que se formalizará por escrito, incluirá la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.</p> <p>6) En primer lugar la Comisión de Igualdad en la empresa realizará un diagnóstico de la situación en cada uno de sus centros de trabajo y en su conjunto.</p> <p>7) A continuación la Comisión de Igualdad en la empresa fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar. Asimismo se establecerán las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad fijados; a través de medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y de prevención del acoso discriminatorio por razón de sexo y del acoso sexual. En tal sentido las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.</p>
<p>CAPÍTULO XIX Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas del Sector de Comercio de Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes</p>	<p>1. Introducción.</p> <p>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.</p> <p>Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.</p> <p>Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.</p> <p>2. Definición.</p> <p>El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como 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 y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el</p>

<p>Gráficas</p>	<p>propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>3. Adopción de un código de conducta.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas del comercio de papel y artes graficas con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo I del presente capítulo.</p> <p>El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>4. Protocolo de actuación de las empresas del Sector del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.</p> <p>a) Procedimiento informal.-En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa. El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.</p> <p>b) Procedimiento formal.-En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.</p> <p>1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la</p>
------------------------	---

	<p>empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.</p> <p>2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.</p> <p>3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.</p> <p>4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.</p> <p>5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 47 del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas.</p> <p>6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.</p>
<p>ANEXO I Código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo para las empresas del Sector del Ciclo de Comercio de Papel y Artes</p>	<p>I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.</p> <p>II. Se entiende por acoso sexual 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. Se entiende por 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.</p> <p>III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por</p>

Gráficas	<p>su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.</p> <p>IV. Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa.</p> <p>V. El artículo 47.3 del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas dispone que es falta muy grave, sancionable -a opción de la empresa- con suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días, Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría, salvo los ascensos que se produzcan automáticamente por razón de edad; Traslado forzoso del servicio a distinta localidad y Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa “Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella”.</p>
-----------------	--

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEITES Y HARINA DE PESCADOS Y MARISCOS

BOE núm. 30 Sábado 3 febrero 2007

<p>Artículo 17. Licencias</p>	<p>Las empresas encuadradas en el presente convenio concederán a los trabajadores que lo soliciten las licencias en los casos siguientes y sin pérdida de retribución:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Matrimonio del trabajador: quince días naturales. b) Cinco días naturales en los casos de enfermedad grave, además de los casos que requieran hospitalización necesaria e intervención quirúrgica de índole mayor de padres, cónyuge, e hijos; esta licencia de cinco días y en los mismos casos, será aplicable a hermanos si viven bajo el mismo techo del productor. Asimismo en caso de nacimiento de un hijo la licencia tendrá la misma amplitud. <p>Se considerará intervención quirúrgica la cesárea, limitándose ésta a los padres de la afectada.</p> <p>No obstante, para el supuesto de que haya hospitalización, el trabajador podrá optar por una licencia de 3 días laborables en vez de los 5 días naturales continuos.</p> <p>La licencia a que hace referencia este apartado será de aplicación en toda su extensión en el supuesto que el hecho causante que la motiva tenga una duración igual o superior a 5 días naturales, o bien a 3 días laborables para el supuesto de optar al mismo en caso de hospitalización, ya que en caso contrario tendrá la duración del ingreso u hospitalización.</p> <ul style="list-style-type: none"> c) Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: cinco días naturales. d) Muerte de familiares políticos del mismo grado, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: dos días naturales si el fallecimiento se produjese en la propia provincia o tres días naturales si fuese fuera de ella. e) Cumplimiento de un deber público inexcusable dispuesto por las leyes y disposiciones vigentes: por el tiempo indispensable. f) Cambio de domicilio: un día natural. g) Matrimonio de hijo, siempre que se celebre en día laborable: un día natural. h) Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad, que necesariamente deberá producirse bien al comienzo, bien al final de la jornada laboral.
--	---

	<p>i) El abono por las empresas del 50% de los cuatro primeros días de incapacidad laboral transitoria en la primera baja del año que de forma individual padezca el trabajador, será extensiva a la asistencia a consulta médica, con agotamiento en uno u otro caso, según la utilización de la disponibilidad, y todo ello a opción del trabajador.</p> <p>Para todos los casos en los que se viene haciendo referencia a cónyuge, ha de interpretarse «o persona de sexo distinto que conviva con el trabajador y que éste acredite de forma fehaciente e indubitable:</p> <p>a) que la convivencia date de 3 o más años, y</p> <p>b) que el trabajador haya formulado declaración a la empresa en la que se manifieste que la persona que con él convive lo es por razones de pareja».</p> <p>La licencia de cinco días naturales considerada en el apartado b) anterior, podrá continuarse sin derecho a remuneración, previo certificado médico el cual será exigido cada siete días, siendo el primero en modelo oficial, y con cargo a la empresa, y los sucesivos, en modelo no oficial, a cargo del trabajador.</p> <p>En ningún caso el tiempo concedido en concepto de licencia podrá ser descontado del período de vacaciones que corresponda al trabajador.</p> <p>Las licencias concedidas a los representantes sindicales serán abonadas al cien por ciento de sus retribuciones, estimando el promedio de los últimos treinta días. Para el resto de las licencias se abonarán todos los conceptos salariales fijos a excepción de los complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo.</p> <p>Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección contra la violencia de género y otras similares recogidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p>
Artículo 18. Excedencias.	<p>3. Los/las trabajadores/as tanto si son fijos como fijas-discontinuas tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de conservación del puesto de trabajo.</p>
Artículo 37. Normas especiales	<p>(...) e) Las empresas se obligan a no utilizar personal femenino en las labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones y buques.(..)</p> <p>g) Quedan exceptuados de estas labores de carga, descarga y acarreo, las mujeres embarazadas, los pinches y los aprendices.</p>

III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS
BOE Núm. 43 Jueves 19 de febrero de 2009

<p>Artículo 23. Planes de igualdad.</p>	<p>1.º Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.</p> <p>2.º En las empresas de mas de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. La elaboración e implantación de planes de igualdad será recomendable para las demás empresas, en colaboración con la representación legal de los trabajadores.</p> <p>3.º Los planes de igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.</p> <p>4.º El plan de igualdad constará de un diagnóstico de la situación de la empresa, definición de objetivos en materia de igualdad, programación y puesta en marcha de actuaciones concretas para la consecución de los objetivos fijados y su seguimiento y evaluación.</p> <p>5.º Comisión paritaria. Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del plan de igualdad se constituirá una comisión formada por los representantes de la empresa y de los trabajadores.</p> <p>Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y al menos, dos veces al año.</p> <p>6.º Las empresas dispondrán de un plazo máximo de dos años a partir de la vigencia del presente convenio a efectos de aplicar lo dispuesto de la elaboración de los diagnósticos de situación y aprobación de los planes de igualdad.</p>
<p>Artículo 27. Tiempo de trabajo y de descanso.</p>	<p>5. Reducción de jornada por razón de guarda legal.-Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación a las parejas de hecho. No</p>

	<p>obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>
<p>Artículo 30. Vacaciones.</p>	<p>3. Calendario de disfrute.-Las vacaciones son de disfrute anual y obligatorio, estableciéndose por la empresa y la representación de los trabajadores la planificación de los períodos y fechas más convenientes para todos, así como su posible fraccionamiento, en cuyo caso, uno de aquellos deberá ser, como mínimo, de doce días laborables continuados. La empresa hará público el calendario de vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute.</p> <p>En el supuesto de que el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p>
<p>Artículo 31. Permisos.</p>	<p>1. Régimen jurídico de los permisos.-Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que a continuación se señalan, previo aviso, salvo acreditada urgencia, y posterior justificación documental.</p> <p>2. Supuestos de permiso retribuido.-Se establecen los siguientes supuestos de permisos retribuidos:</p> <p>A) por matrimonio del trabajador, quince días naturales, disfrutables con inmediatez, anterior o posterior, a la fecha de celebración.</p> <p>B) tres días naturales por el nacimiento de hijo y 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 necesite hacer un desplazamiento fuera de la población de residencia en distancia superior a 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días.</p> <p>C) por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: un día natural para asistencia al entierro. (...)</p> <p>G) las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo,</p>

	<p>que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este. La opción por las diferentes alternativas corresponderá siempre a la trabajadora titular del derecho, que podrá acogerse a cualquiera de ellas aun habiendo optado inicialmente por otra.</p> <p>H) por matrimonio de hijos, hermanos y familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, un día laborable ampliable a dos días naturales más si hay desplazamiento en los términos del apartado b).</p> <p>3. Extensión del régimen de permisos a parejas de hecho.-En materia de permisos y licencias se extenderá el régimen jurídico aquí establecido, y a cualquier efecto, a las parejas de hecho, con independencia de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que se acredite fehacientemente la convivencia por un periodo continuado mínimo de, al menos, los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.</p> <p>La convivencia se entenderá suficientemente acreditada mediante la presentación de la certificación del registro de parejas de hecho, un certificado de empadronamiento común o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite la situación de pareja de hecho conviviente.</p>
<p>Artículo 32. Régimen jurídico de las excedencias.</p>	<p>1. Excedencia voluntaria.-El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p> <p>En estos supuestos, el trabajador excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.</p> <p>2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.</p> <p>A) los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la</p>

	<p>resolución judicial o administrativa.</p> <p>B) también tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años (con posibilidad de disfrute fraccionado) los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se viniera disfrutando.</p> <p>El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.</p> <p>3. Excedencia forzosa.-La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical, si el ámbito territorial de las funciones de este último es local o superior.</p> <p>El excedente deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si no se hace dentro de ese plazo.</p> <p>4. Excedencia sindical.-Los afiliados a cualquiera de los sindicatos firmantes de este convenio que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a una excedencia forzosa de carácter sindical cuando su organización sindical proceda a su designación o elección, para ocupar un cargo de dirección sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de cualquiera de las organizaciones federadas a las federaciones sindicales firmantes. La duración de la excedencia será igual al tiempo que dure el cargo que la determina, teniendo el trabajador excedente la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuar la comunicación en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.</p>
--	---

	<p>El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo y lugar de trabajo donde viniera prestando servicios antes de producirse la excedencia forzosa.</p> <p>5. Disposiciones comunes para cualquier tipo de excedencia.</p> <p>A) la relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho, en los términos previstos en el artículo anterior.</p> <p>B) la situación de excedencia, cualquiera que fuere el tipo y la causa, no afectará a la duración de los contratos previstos en los artículos 11, 12 y 15 de la ley del estatuto de los trabajadores.</p> <p>6. Modificaciones normativas en materia de excedencia.-La comisión paritaria a la que se refiere el artículo 9 del presente convenio, hará un seguimiento de todas las modificaciones normativas que se produzcan en relación con lo regulado en el presente artículo, con especial atención a lo referido a las excedencias por cuidado de hijos y familiares. Si fuera necesario para la mejor aplicación y comprensión del régimen de excedencias, la comisión paritaria adoptará los acuerdos que considere necesarios.</p>
<p>Artículo 61. Complementos empresariales de subsidios económicos de la seguridad.</p>	<p>A) en situación de riesgo durante el embarazo: Las trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social, cuando éste proceda por encontrarse en situación de</p> <p>riesgo durante el embarazo. El importe del complemento consiste en garantizar el 100 por 100 del salario de tablas correspondiente, mientras dure dicha situación subsidiada. (...)</p>

XXIII CONVENIO COLECTIVO MARCO PARA OFICINAS DE FARMACIA

BOE núm. 166 Jueves 10 julio 2008

<p>Artículo 7.</p> <p>No discriminación</p>	<p>7.1 Las partes acuerdan llevar a cabo una especial campaña de sensibilización destinada a salvaguardar el principio de no discriminación establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación.</p> <p>7.2 Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores o la decisión extintiva del contrato de trabajo tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación proscritas por la Constitución o la Ley, o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del personal, la decisión extintiva será nula, conforme a lo dispuesto en el artículo 53.4 y concordantes de dicho texto legal.</p>
<p>Artículo 36.</p> <p>Permisos.</p>	<p>36.1 El personal, previo aviso, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y causas que a continuación se expresan:</p> <p>a) En caso de fallecimiento de ascendientes y descendientes hasta el segundo grado, cónyuge, pareja de hecho o hermano, ya sea por consanguinidad o afinidad: tres días naturales, que podrán ser prorrogados hasta cinco, si el fallecimiento ocurriese en población distinta a la de residencia del personal.</p> <p>b) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares que convivan o dependan del personal, así como familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: cinco días naturales que podrán ser prorrogados; en caso de que no se produzca dicha prórroga, el personal tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo necesario, sin retribución.</p> <p>La «gravedad» de la enfermedad podrá establecerse a posteriori, si hubiera alguna duda, mediante cualquier prueba admitida en derecho.</p>

	<p>c) Por matrimonio de hijos, hermanos o cualquiera de los padres el día de la boda.</p> <p>d) En caso de nacimiento de hijo o adopción, tres días naturales; en el supuesto de parto de alto riesgo, este permiso podrá ser ampliado hasta cinco días naturales y, en el caso de que persistiese la gravedad, por el tiempo necesario pero sin retribución, sin perjuicio de la posibilidad de la licencia por paternidad reconocida en el artículo 39. 11 de este Convenio en los términos que allí se recogen.</p> <p>e) Un día por traslado de domicilio habitual.</p> <p>f) Veinte días por matrimonio del personal.</p> <p>g) Todo el personal disfrutará de permiso las tardes de los días 24 y 31 de diciembre y la mañana del Sábado Santo.</p> <p>Aquellas Farmacias que voluntariamente deseen continuar abiertas en dichas fechas, articularán su cobertura de tal forma que el tiempo que el personal permanezca en su puesto de trabajo será compensado como horas extraordinarias, con el abono económico de dichas horas o su compensación en tiempo, de acuerdo con el punto 33.6 de este Convenio, siendo esta opción facultad del personal.</p> <p>h) Día de asuntos propios. (...)</p>
<p>Artículo 37.</p> <p>Permiso de ausencia al trabajo o reducción de jornada durante el periodo de lactancia.</p>	<p>37.1 Las trabajadoras, durante el periodo de lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de un parto múltiple.</p> <p>37.2 Las horas establecidas como permiso durante el periodo de lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido o la proporción que corresponda en función del periodo de alta en la empresa con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla los nueve meses de edad.</p> <p>37.3 Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.</p> <p>37.4 En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.</p>

<p>Artículo 38. Reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiares.</p>	<p>38.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, una octava parte y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>38.2 Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo ni desempeñe actividad retribuida.</p> <p>38.3 La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstas en este artículo corresponderán al personal, quien deberá preavisar al titular de la Oficina de Farmacia con quince días de antelación a la fecha en que haya de reintegrarse a su jornada ordinaria.</p> <p>38.4 La reducción de jornada regulada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma Oficina generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Farmacéutico titular podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de aquélla.</p>
<p>Artículo 39. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento para el personal afectado por el presente</p>	<p>39.1 En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en la hipótesis de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a elección de la madre, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al alumbramiento. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la porción que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad a aquél. Si fuera el hijo quien falleciese, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la mujer solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>39.2 No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, aquélla, al iniciarse el período voluntario de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de ella. El padre podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la mujer al trabajo ésta se encuentre en</p>

<p>Convenio.</p>	<p>situación de incapacidad temporal. Si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional y al percibo de prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el padre tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo durante el período que le hubiera correspondido a aquélla, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la licencia por paternidad.</p> <p>39.3 En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que, por cualquier otra causa, el neonato deba continuar hospitalizado, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la mujer.</p> <p>39.4 En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del alumbramiento por un tiempo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre internado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legalmente se desarrolle esta contingencia.</p> <p>39.5 En la eventualidad de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en la hipótesis de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>39.6 En el supuesto de que ambos padres trabajen, el período de suspensión se distribuirá a elección de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida y con los límites señalados.</p> <p>39.7 Cuando los períodos de descanso se disfruten simultáneamente, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en las hipótesis de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>39.8 En los supuestos de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas. En cambio, si ambos progenitores trabajasen, este período adicional se distribuirá a elección de los interesados, quienes podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>39.9 Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los Farmacéuticos titulares y sus empleados afectados.</p>
-------------------------	---

	<p>39.10 En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado, los períodos de suspensión previstos en el presente artículo podrán iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se haya de acordar oficialmente la adopción.</p> <p>39.11 Con motivo del nacimiento de un hijo, o de la adopción o acogimiento de un menor, el trabajador varón tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos, ampliables, en las eventualidades de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada niño a partir del segundo. Esta licencia por paternidad es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.</p> <p>39.12 La licencia a la que se refiere el punto anterior corresponderá en exclusiva al varón cuando el derecho a la misma se originase por parto, en tanto que por causa de adopción o acogimiento este derecho recaerá sólo en uno de los padres, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, la licencia por paternidad únicamente podrá ser ejercida por el otro.</p> <p>39.13 El trabajador que ostente este derecho podrá ejercerlo durante el período comprendido entre la finalización del permiso previsto en el artículo 36.1.d) de este Convenio por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, y la terminación de la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de esta licencia.</p> <p>39.14 Las suspensiones del contrato de trabajo a que se refiere este artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o cuando la jornada parcial alcance a ser un mínimo del 50 por 100 de la ordinaria, siempre que medie acuerdo entre el titular de la Oficina de Farmacia y el empleado interesado.</p> <p>39.15 El trabajador deberá comunicar al Farmacéutico titular su intención de acogerse a los derechos reconocidos en este artículo con una antelación de, al menos, diez días a la fecha de su ejercicio.</p>
<p>Artículo 40. Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.</p>	<p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo o en el transcurso de la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 59 de este Convenio, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la interrupción del mismo por causa de maternidad biológica o porque el lactante cumpla nueve meses de edad, respectivamente o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p>

<p>Artículo 42. Excedencia por guarda legal o cuidado de familiares.</p>	<p>42.1 El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de aquél o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa que lo establezca.</p> <p>42.2 También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>42.3 La excedencia regulada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Farmacia generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el titular facultativo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de aquélla.</p> <p>42.4 Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a otro período de excedencia, el inicio de esta última dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>42.5 El período en que el personal permanezca en alguno de los tipos de excedencia regulados en este artículo será computable a efectos de antigüedad y aquél tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a otro puesto perteneciente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>42.6 No obstante, cuando el personal forme parte de una familia numerosa de categoría general, reconocida oficialmente como tal, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses y hasta un máximo de 18 si se tratase de categoría especial.</p>
<p>Artículo 59. Protección de la maternidad, embarazo o</p>	<p>59.1 La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de aquéllas o del feto, en el ámbito de la actividad farmacéutica, que es susceptible de presentar riesgos específicos</p>

lactancia.

al respecto. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el titular de la Oficina adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la mujer afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

59.2 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Entidad con la que la Farmacia tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, junto con el informe del Médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empleador deberá determinar, previa consulta con los representantes del personal, si los hay, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

59.3 El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto de trabajo.

59.4 En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

59.5 Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo regulada en el artículo 40 de este Convenio, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

59.6 Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Entidad con la que la Farmacia tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, junto con el informe del Médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la mujer o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 40 de este Convenio, si se dan las circunstancias previstas en dicho precepto.

	<p>59.7 Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p>
<p>SECCIÓN SEGUNDA. ACOSO EN EL TRABAJO. MODALIDADES</p> <p>Artículo 66.</p>	<p>66.1 El personal tiene derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral en el trabajo por parte de compañeros y superiores.</p> <p>Las partes negociadoras de este Convenio prevendrán y combatirán el problema del acoso moral en todas sus posibles vertientes mediante la adopción de cuantas medidas de tipo legal puedan incorporarse al texto del mismo.</p> <p>66.2 Por lo que respecta al acoso sexual, de conformidad con la recomendación y el código de conducta relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el Sector Farmacéutico, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en el mismo, y que sea ofensiva para el empleado objeto de la misma.</p> <p>66.3 Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de la Comisión Paritaria, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 68 del presente Convenio. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 67, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.</p>

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL FRÍO INDUSTRIAL

BOE núm. 254 Martes 23 octubre 2007

Artículo 27. Licencias.	<p>El trabajador tendrá derecho, previa solicitud a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.b) En caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge e hijos; en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge e hijos y enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, de dos a cinco días naturales, según que el hecho que lo motivase se produzca en el lugar de la residencia del trabajador o en otro distinto.c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público formal impuesto por las Leyes y disposiciones vigentes, el tiempo necesario debidamente justificado por el trabajador ante la Empresa.d) Por motivo de traslado del domicilio habitual, dos días naturales.e) En caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, de uno u otro cónyuge, un día (...)
------------------------------------	---

CONVENIO COLECTIVO DE GRANDES ALMACENES, PARA EL PERIODO 2009-2012.

BOE Núm. 240 Lunes 5 de octubre de 2009

<p>Artículo 14. Trabajadoras víctimas de violencia de género</p>	<p>I. 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 en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.</p> <p>II. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p> <p>III. 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. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, 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.</p> <p>V. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias 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.</p> <p>VI. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.</p>
<p>Artículo 37. Períodos de</p>	<p>5.º Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia</p>

<p>disfrute (Vacaciones).</p>	<p>natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p>
<p>Artículo 38.º Licencias retribuidas.</p>	<p>El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de Grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:</p> <p>A. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá por facultativo aquel que, hallándose habilitado al efecto, preste sus servicios tanto en la medicina pública como en la privada.</p> <p>B. Quince días naturales en caso de matrimonio.</p> <p>C. Dos días por el accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p> <p>D. Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 300 kilómetros por trayecto al efecto, el plazo será de cinco días.</p> <p>E. Un día por traslado del domicilio habitual.</p> <p>F. Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p> <p>G. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.</p> <p>H. Anualmente los trabajadores podrán disfrutar de un máximo de cinco días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos:</p> <p>1. Hasta dos días por nacimiento de hijo o por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres por consanguinidad, que podrán acumularse a lo establecido en el apartado D del presente artículo hasta un máximo</p>

	<p>de cinco días en total.</p> <p>2. Un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.</p> <p>3. Hasta un máximo de seis horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 15 años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.</p> <p>4. Un día por matrimonio del trabajador, acumulable al supuesto del apartado B anterior.</p> <p>5. Un día para la realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador.</p> <p>El disfrute de todos los permisos recogidos en este apartado H nunca podrá exceder de cinco días al año.</p> <p>Aquellas empresas que por acuerdo tuviesen establecido un sistema de vacaciones compensatorio de la licencia prevista en el apartado H anterior lo mantendrán, sin que les sea ésta de aplicación.</p> <p>Si, en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá disfrutar de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización.</p> <p>En estos supuestos el trabajador tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.</p> <p>A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado B de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.</p>
Artículo 41.	

<p>Protección de la vida familiar.</p>	<p>I. Riesgo durante el embarazo.—En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base de grupo.</p> <p>II. Maternidad.—Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad, siempre dentro del año natural.</p> <p>Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.</p> <p>Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.</p> <p>III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.</p> <p>En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.</p> <p>Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>IV. Nacimientos prematuros.—En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.</p> <p>Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.</p> <p>V. Lactancia.—El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días</p>
---	--

	<p>naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad.</p> <p>En el caso de parto múltiple los trabajadores podrán disfrutar del derecho contenido en el párrafo anterior por cada uno de los hijos.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>VI. Guarda legal.—De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>VII. Asistencia a consultas medicas de hijo menor de 15 años.—En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo menor de 15 años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:</p> <p>Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 38.H.3, y con los límites de tiempo allí establecidos, una vez acreditadas las circunstancias.</p> <p>Si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.</p> <p>VIII. Licencia no retribuida para atención de menor.—Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y requisitos establecidos en el artículo 39.</p> <p>Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno solo de ellos.</p>
Artículo 42.	

<p>Trabajos de la mujer embarazada.</p>	<p>Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, las empresas facilitarán a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.</p> <p>En el supuesto de riesgo para el embarazo se estará a lo dispuesto en el apartado I del artículo 41.</p>
<p>Artículo 43. Excedencia por motivos familiares.</p>	<p>I. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>II. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de esta situación.</p> <p>III. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>IV. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente Convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>Durante los dos primeros años de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a participar en convocatorias de traslados y/o ascensos como si estuviese en activo, en caso de que no exista el puesto la reserva será respecto a otro del mismo Grupo profesional. Tras el segundo año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo Grupo Profesional.</p>
<p>Artículo 44. Jornadas concertadas para</p>	<p>Los trabajadores con hijos de nueve y diez años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento</p>

trabajadores con hijos de nueve y diez años.	que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.
Artículo 54. Principios generales, Plan de Igualdad y Comisión sectorial.	<p>Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc.</p> <p>Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:</p> <p>El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.</p> <p>En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de toda la empresa. A tal efecto las empresas que no lo hubieran realizado deberán poner en marcha el correspondiente diagnóstico dentro del primer año desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial del Estado.</p> <p>En el mes siguiente al de la publicación de este Convenio, se creará la «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND)», integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio.</p> <p>Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento Interno de funcionamiento.</p> <p>Serán funciones de esta comisión las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo. 2. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones las mujeres siempre tengan igual retribución. 3. Velar para que las mujeres trabajadoras en el sector, en igualdad de condiciones, tengan las mismas oportunidades que los varones en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

	<p>4. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.</p> <p>5. Realizará un estudio sobre la evolución del empleo con especificación del sexo en contacto con el observatorio de empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a ello realizará políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.</p> <p>6. Elaborará una guía de buena conducta en el sentido recogido en este apartado.</p>
<p>CAPÍTULO IX</p> <p>Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector de grandes almacenes</p> <p>Artículo 55. Declaración de principios.</p>	<p>La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.</p> <p>Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.</p> <p>Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.</p> <p>Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, artículo 64.16 del vigente Convenio colectivo , en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.</p>
Artículo 56.	

<p>Medidas preventivas.</p>	<p>Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.</p> <p>Las empresas afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente procedimiento que se habilite en cumplimiento de este protocolo, salvo que ya lo tuvieran establecido, a través de su difusión interna.</p> <p>Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.</p> <p>Las empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.</p> <p>Las empresas en el plazo de un año desde la implementación del procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este procedimiento.</p>
<p>Artículo 57. Definición del acoso moral y sexual.</p>	<p>A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:</p> <p>Acoso moral.—Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.</p> <p>A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:</p> <p>Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.</p> <p>Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.</p> <p>Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.</p> <p>Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su</p>

	<p>integridad física o su salud.</p> <p>Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.</p> <p>Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.</p> <p>Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.</p> <p>Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.</p> <p>Acoso sexual.—Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.</p> <p>El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.</p> <p>La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.</p> <p>No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.</p> <p>Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.</p> <p>Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:</p> <p>Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.</p> <p>Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.</p> <p>Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.</p> <p>Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.</p> <p>Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.</p> <p>Toda agresión sexual.</p>
--	---

	<p>Acoso por razón de sexo.—Se entiende acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p>
<p>Artículo 58.º Procedimiento de actuación</p>	<p>En el término de un año desde la publicación del presente Convenio a nivel de empresa se establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.</p> <p>El Procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.</p> <p>Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.</p> <p>Se creará a nivel de empresa una Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso, con esta u otra denominación, como Órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente Procedimiento.</p> <p>En el caso de que, transcurrido el año, no quedara establecido el procedimiento, y hasta que se haga otro a nivel de empresa, se aplicará el procedimiento que figura en la disposición final quinta.</p>
<p>Artículo 59. Evaluación y revisión.</p>	<p>Las organizaciones firmantes del presente Convenio, en la comisión mixta evaluarán el funcionamiento e implantación en las empresas afectadas del presente Procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la Comisión Instructora a la dimensión de cada Empresa.</p>

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES

BOE núm. 302 Martes 16 diciembre 2008

<p>Artículo 16. Licencias.</p>	<p>Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente todo el personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:</p> <p>a) Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.</p> <p>b) Durante tres días, que podrán ampliarse un día más por cada 100 kilómetros de distancia si el trabajador tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia y con un límite de cinco días, en los caso de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padres de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, ya sean consanguíneos o afines. A los efectos anteriores, se entenderá en todo caso como enfermedad grave aquella que precise hospitalización o intervención quirúrgica (...).</p> <p>e) Un día para asistir al matrimonio de los padres, hijos o hermanos.</p> <p>A los efectos del presente Convenio se considerarán situaciones matrimoniales y familiares, aun no existiendo matrimonio canónico o civil, aquellas situaciones de carácter estable comprobado.</p> <p>f) Dos horas mensuales para acompañar a la esposa, o a la pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente a los reconocimientos médicos durante el tiempo de embarazo, existiendo la obligación por parte del trabajador para la validez de dicho permiso de presentar a la empresa el correspondiente parte facultativo justificativo de la causa de esta licencia.</p> <p>g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo, debiendo presentar a la empresa el correspondiente parte facultativo justificativo de la causa de esta licencia.</p> <p>h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La</p>
---	--

	<p>mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde con la empresa.</p> <p>i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta una máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.</p> <p>j) Quien por razones de guarda legal tenga su cuidado algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>k) 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 de su 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.</p>
<p>Artículo 40. Igualdad de oportunidades.</p>	<p>De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad adoptarán las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán con los representantes de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.</p> <p>En el caso de empresas de más de 250 trabajadores las empresas estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. Estos planes se articularán en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la</p>

	conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.
--	--

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS

BOE núm. 211 Lunes 3 septiembre 2007

<p>Artículo 15. Vacaciones.</p>	<p>(...) En el caso de coincidir el período de vacaciones fijado previamente con el permiso de maternidad, éste podrá ser cambiado a otras fechas distintas. Lo mismo se aplicará cuando se produzca una baja por accidente laboral, previa al período de vacaciones solicitado, siendo en ese caso cambiado por fechas distintas, pero dentro del correspondiente año natural.</p>
<p>Artículo 16. Excedencias.</p>	<p>(...) Se reconoce el derecho a la solicitud de excedencia voluntaria para los trabajadores víctimas de violencia de género. El tiempo de excedencia voluntaria será conforme a lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores (...)</p>
<p>Artículo 17. Licencias y permisos.</p>	<p>Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio podrá faltar al trabajo, con derecho al percibo del salario, por algunos de los motivos y durante los períodos de tiempos siguientes:</p> <p>a) Durante 18 días naturales en caso de matrimonio.</p> <p>b) Tres jornadas de trabajo en los casos de enfermedad grave u hospitalización, de padres, hijos, cónyuge y hermanos, así como de abuelos y nietos, tanto en línea de afinidad como de consanguinidad hasta el segundo grado, ampliables en dos jornadas más en caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros.</p> <p>En todo caso, se entenderá como enfermedad grave la que requiere hospitalización y/o intervención quirúrgica.</p> <p>c) Tres jornadas de trabajo en los casos de muerte y/o entierro de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, tanto en la línea de consanguinidad como de afinidad hasta el segundo grado, ampliándose a cinco días en caso de necesidad de desplazamiento superior a 200 kilómetros.</p> <p>En caso de fallecimiento del cónyuge, siete días de permiso, y en el supuesto de tener hijos menores a su cargo, se concederán siete días adicionales, en atención a los hijos menores.</p>

	<p>Una jornada de trabajo en el caso de muerte de un familiar de tercer grado.</p> <p>d) Cinco días de permiso retribuido en concepto de permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijos, sin perjuicio del período de suspensión de los 13 días que se conceden en la Ley de Igualdad.</p> <p>e) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.</p> <p>f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.</p> <p>g) Durante un máximo de dos días, para la obtención del carnet de conducir, o asistencia al examen psicotécnico para su revisión.</p> <p>h) Durante un día, por matrimonio de padres, hermanos e hijos, tanto en línea de consanguinidad como de afinidad.</p> <p>i) Por el tiempo necesario para consultas médicas en centros sanitarios, para sí, para el cónyuge y para los hijos. Será requisito necesario presentar a la empresa el parte, justificante o certificado expedido por el facultativo que corresponda, donde constará necesariamente el tiempo empleado para este fin.(...)</p> <p>l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p>
<p>Artículo 28. Reconocimiento médico.</p>	<p>Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio básico, que voluntariamente así lo manifiesten, tendrán derecho a que se les practique un reconocimiento médico anual dentro de la jornada de trabajo y sin coste alguno para los mismos. Independientemente de lo anterior, se efectuarán reconocimientos médicos de carácter obligatorio y de forma periódica a aquellos trabajadores/as en los cuales sea imprescindible evaluar los efectos que su puesto de trabajo o condiciones del mismo tengan sobre su salud, de la misma manera se procederá cuando sea necesario verificar el estado de salud del trabajador/a que pueda constituir un riesgo o peligro, para el mismo, para los demás o para las personas relacionadas con la empresa.</p> <p>También será el reconocimiento médico de carácter obligatorio cuando así esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.</p> <p>Cualquier reconocimiento médico sea voluntario u obligatorio contendrá como norma una radiografía de tórax, análisis</p>

	<p>inmunobiológico, espirometría y una prueba alérgica estándar.</p> <p>Los gastos de transporte, si fueran necesarios, los asumirán las empresas en su totalidad. En todo caso el trabajador utilizará, siempre que le resulte posible, un medio de transporte público.</p>
<p>ANEXO 4 Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación</p>	<p>1.º La «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación» (CIOND), estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes.</p> <p>En cuando a la composición de dicha comisión, necesariamente dos miembros serán de sexo femenino, una por cada sindicato representativo en este Convenio, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical, de la misma manera la parte empresarial se compromete a que estarán presentes en esta comisión dos miembros de sexo femenino de su asociación si las hubiere.</p> <p>Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.</p> <p>Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas que correspondan para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión y bien la tarde anterior o la mañana siguiente.</p> <p>2.º Serán funciones de esta Comisión las siguientes:</p> <p>2.1 Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo.</p> <p>2.2 Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.</p> <p>2.3 Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.</p> <p>2.4 Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.</p> <p>2.5 Con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la</p>

	<p>Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.</p> <p>2.6 Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.</p> <p>2.7 Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y sobre la base de él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.</p> <p>2.8 Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta disposición para el sector.</p> <p>3.º La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.</p> <p>4.º Se reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.</p> <p>5.º Protección de la maternidad.-La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que pueden afectar a la salud de las trabajadoras y al feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización del trabajo nocturno y el trabajo a turnos.</p> <p>6.º Acoso moral.-Se incluirá como falta muy grave el acoso moral, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador /a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.</p> <p>7.º Acoso sexual.-La Dirección se compromete a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral del sector.</p> <p>Será considerada constitutiva de acoso sexual laboral, la conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una</p>
--	---

	<p>relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe, o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.</p> <p>La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o, en su caso, pudieran haberse derivado.</p> <p>El empresario podrá dar traslado a los órganos competentes de las denuncias efectuadas por los trabajadores.</p> <p>La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, y si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.</p>
--	--

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERÍA 2004-2009

BOE núm. 171 Miércoles 19 julio 2006

Artículo 19. Licencias.	<p>Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose éstos como efectivamente trabajados:</p> <p>a) Por matrimonio 16 días naturales.</p> <p>b) Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente graves o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 4 días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador y 5 días naturales si es fuera de la misma.</p> <p>c) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad 1 día natural.</p> <p>d) Por nacimiento o adopción de hijo, 4 días naturales de los que al menos dos de ellos serán hábiles (...).</p> <p>i) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.</p> <p>j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y máximo de la mitad de la duración de aquella.</p> <p>k) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos, de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al tiempo de duración del contrato de trabajo (...)</p>
Artículo 42. Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.	<p>(...) A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o a adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo (...).</p>

Artículo 48. Igualdad de condiciones.	Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores/as en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.
--	--

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS.
BOE Núm. 19 Jueves 22 de enero de 2009

<p>Artículo 21. Licencias con retribución.</p>	<p>El trabajador, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a licencia con remuneración salarial, por alguno de los motivos y con la duración máxima siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Por contraer matrimonio: Quince días naturales. b) Por nacimiento de hijos: Tres días naturales. c) Por el fallecimiento, Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales. Si dicho desplazamiento es superior a 90 km, la licencia se ampliará a cinco días naturales. <p>Para fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización en desplazamientos a países que no tengan frontera con el territorio español, y siempre que acrediten de forma efectiva la realización del desplazamiento, el permiso será de hasta ocho días de los cuales serán exclusivamente retribuidos los cinco primeros a tenor de lo dispuesto en el párrafo anterior, y los tres restantes tendrán la consideración de permiso sin retribuir. (...)</p>
<p>Artículo 34. Excedencia por maternidad.</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>Los trabajadores habrán de optar por dicho derecho, con al menos cuatro semanas de antelación a la fecha en que se haya de iniciar el disfrute, mediante comunicación escrita a la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma, dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.</p> <p>Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>La empresa podrá sustituir el puesto dejado por la excedencia forzosa, en el caso de que se trate de contrato de trabajo de carácter fijo, por otro trabajador con carácter interino, en tanto dure el plazo de la excedencia.</p>

	Si los trabajadores tuviesen contrato de carácter fijo-discontinuo, conservarán su puesto en la lista a que se refiere el artículo 54 durante el plazo de la excedencia, y serán llamados con preferencia, una vez hayan comunicado la finalización de aquélla.
<p>Disposición adicional sexta.</p> <p>Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación</p> <p>•</p>	<p>Las partes acuerdan la continuidad de la «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación» (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes.</p> <p>Dicha Comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.</p> <p>Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.</p> <p>Aquellos trabajadores miembros de la comisión que no sean Delegados de Personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque.</p> <p>Serán funciones de esta Comisión, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo. 2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución. 3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. 4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. 5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido. 6. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

	<p>7. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.</p> <p>8. Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta disposición para el sector.</p> <p>9. La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la ley.</p> <p>10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión o cultura.</p>
Disposición adicional séptima.	<p>Las partes acuerdan que aquellas trabajadoras que expresamente lo soliciten podrán sustituir el derecho de reducción de jornada diaria por lactancia legalmente previsto por una acumulación del mismo que se disfrutará como permiso retribuido. El tiempo de disfrute y la duración de la referida acumulación deberá ser acordado expresamente entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o directamente entre la empresa y la trabajadora solicitante.</p>

Convenio Colectivo Estatal de Mantenimiento y Conservación de Instalaciones Acuáticas
BOE núm. 157 Lunes 2 julio 2007

Artículo 25. Igualdad y no discriminación.	<p>Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminado por cuestiones de género, ideología, religión, procedencia étnica, y afiliación sindical.</p> <p>Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, sin discriminación alguna.</p> <p>Se tendrá en cuenta la ley de Igualdad del 22 de marzo del 2007, que se publico en el «BOE» como Ley Orgánica 3/2007, publicada en el «BOE» de fecha 23 de marzo del 2007.</p>
Artículo 44. Permisos.	<p>Todo el personal sujeto a este Convenio, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, con la necesaria justificación en cada caso.</p> <p>Quince días naturales en caso de matrimonio, o reconocimiento de pareja de hecho.</p> <p>Quince días en caso de nacimiento de hijos, ampliable a dos días más en caso de desplazamiento en más de doscientos kilómetros, o si el parto presenta complicaciones o resultase enfermedad grave y éstas sean certificadas médicamente.</p> <p>Cuatro días para fallecimiento de cónyuge o persona con la que cohabite habitualmente, si la empresa tiene constancia, hijos, padres.</p> <p>Tres días por fallecimiento de hermanos o afinidad.</p> <p>Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p> <p>Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día, o tres, si fuese fuera de la localidad y a una distancia superior a 200 kilómetros.(...)</p> <p>Por tiempo indispensable, a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario.</p>

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS.

Núm. 162 Lunes 5 de julio de 2010

Artículo 14. Vacaciones.	<p>(...) Asimismo, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario al efecto establecido 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 por parto previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso por parto previsto en el citado artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan (...).</p>
Artículo 15. Permisos.	<p>Los trabajadores, avisando con la suficiente antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con el salario real o pactado, por las siguientes causas:</p> <p>1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos o abuelos, en grado de consanguinidad o de afinidad, y dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos, en grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.</p> <p>A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 Km ida y vuelta.</p> <p>2. Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de cónyuge, padres, hijos o hermanos, en grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales cuando dichas contingencias afecten a abuelos o nietos, en grado de consanguinidad o afinidad. A estos efectos se considera accidente o enfermedad grave cuando se requieran, al menos, dos días de hospitalización, y se considera intervención quirúrgica la que se practique con anestesia total o epidural. En caso de dificultad para obtener este justificante, el trabajador aportará la justificación más fehaciente posible.</p> <p>Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente Convenio (permisos, etc.) el internamiento hospitalario con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.</p> <p>En caso de hospitalización y mientras esta dure el trabajador podrá disfrutar los días de permiso coincidentes con día laborable, en días diferentes a los que sigan al hecho causante.</p> <p>Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. Se pueden ampliar estos días, sin retribución, en tanto dure la enfermedad u hospitalización.</p> <p>A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de</p>

	<p>residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 Km ida y vuelta.</p> <p>3. Dos días laborales, por el nacimiento de hijo, sin que se tenga en cuenta el día del hecho causante. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.</p> <p>A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 Km ida y vuelta.</p> <p>4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos; en ambos supuestos de consanguinidad y afinidad.</p> <p>5. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción de constitución de pareja de hecho debidamente acreditados.</p> <p>El permiso por inscripción de pareja de hecho, sólo se podrá disfrutar una vez cada 5 años, excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la unión.(...)</p> <p>12. La trabajadora embarazada dispondrá del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>La retribución de los permisos encuadrados en este artículo se hará efectiva previa la correspondiente justificación.</p> <p>A aquellas parejas de hecho ya sean del mismo o de distinto sexo, debidamente inscritas en el Registro correspondiente, o en su defecto, en el documento público que lo acredite, se les reconocerá los mismos derechos, permisos y licencias retribuidas que a las parejas legalmente casadas.</p>
<p>Artículo 16. Excedencia.</p>	<p>3. Excedencia por atender al cuidado de hijos o de familiares.-Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia a que se refiere este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, no obstante, si dos o más trabajadores de la</p>

	<p>misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en la situación de excedencia a que se refiere este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o Nivel equivalente.</p>
<p>Artículo 22. Asistencia y puntualidad.</p>	<p>Como consecuencia de la desaparición del plus de asistencia y puntualidad, cuyo importe se ha integrado en el Salario de Nivel, y a fin de evitar un aumento del absentismo que pudiera derivarse de dicha integración, las empresas procederán a la deducción del tiempo no trabajado en proporción a la retribución y jornada anual, deducida la retribución correspondiente a las vacaciones. Así mismo, las empresas aplicarán las deducciones semanales equivalentes al anterior plus, que figuran en la tabla anexa al presente convenio, según el siguiente procedimiento:</p> <p>Esta deducción no se aplicará a las personas que asistan puntualmente al trabajo todos los días de la semana.</p> <p>Cuando se produzca una falta de puntualidad o asistencia al trabajo, en el trascurso de una semana, se aplicará la deducción semanal contemplada en la tabla anexa.</p> <p>Esta deducción se aplicará en el mes, tantas veces como puedan reiterarse las faltas de puntualidad y asistencia, con el límite de una vez por semana, y con independencia de las consecuencias disciplinarias que la reiteración pudiera conllevar.</p> <p>No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, dicha deducción no se aplicará en los siguientes supuestos, en concreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos. b) Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso por causa de muerte de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos. A este derecho podrán acogerse las parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro correspondiente.

	<p>c) Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.</p> <p>d) Durante el permiso motivado por alumbramiento de la esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b.</p> <p>e) Cuando el trabajador se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernamentales o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio, para obtener el permiso de conducción y para la obtención o renovación del documento nacional de identidad.</p> <p>f) Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa del accidente laboral.</p> <p>Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.</p> <p>Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera falta injustificada de puntualidad en el mes.</p>
<p>Artículo 55. Mujer embarazada.</p>	<p>Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa o del especialista o Servicio de Prevención externo, si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso, o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y nivel originales.</p> <p>En este supuesto, la Dirección de la empresa, oído el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.</p> <p>Tanto la trabajadora embarazada como el trabajador/a afectado/a por el cambio, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que ocupen en cada momento.</p>
<p>Principio de igualdad y no discriminación Artículo 56.</p>	<p>Las organizaciones firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir -por vía normativa, incluso- en la superación de los condicionamientos negativos que</p>

Formalización.	se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.
Artículo 57. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.	<p>Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. 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.</p> <p>Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial metalgráfico, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.</p>
Artículo 58. No discriminación en las relaciones laborales.	<p>El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector metalgráfico, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, 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.</p> <p>Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:</p> <p>1. Acceso al empleo.-Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.</p> <p>Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.</p> <p>2. Clasificación profesional.-El sistema de clasificación profesional, que establece el presente convenio, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.</p>

	<p>3. Promoción profesional.-En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá, la superación del déficit de presencia de mujeres (o del género menos representado) en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.</p> <p>4. Formación profesional.-En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.</p> <p>5. Retribución.-Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector metalgráfico, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y niveles profesionales que se recogen en el capítulo II del presente convenio que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en su caso, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.</p> <p>7. Demás condiciones de trabajo.-En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.</p> <p>8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual.- No se tolerará en las empresas del sector metalgráfico, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el 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. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca 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.</p>
<p>Artículo 59. Los planes de igualdad y otras</p>	<p>1. Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y</p>

<p>medidas de promoción de la igualdad.</p>	<p>hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo.</p> <p>2. En el caso de las empresas del sector metalgráfico de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con referencia en cuanto a alcance y contenido a las establecidas en este capítulo.</p> <p>3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.</p> <p>4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.</p> <p>5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</p> <p>6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p> <p>7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.</p> <p>8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.</p>
<p>Artículo 60. Diagnóstico de situación.</p>	<p>Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo</p>

	<p>que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.</p> <p>De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.</p> <p>El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo. Se adjunta modelo en Apéndice II.</p> <p>Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.</p> <p>En el Apéndice II del presente Capítulo se incorpora una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar una referencia para la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector.</p>
<p>Artículo 61. Objetivos de los planes de igualdad.</p>	<p>Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente Capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.</p> <p>Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros podrán establecerse los siguientes:</p> <p>a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente</p>

	<p>con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.</p> <p>b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.</p> <p>c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.</p> <p>d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.</p> <p>e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.</p> <p>f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.</p> <p>g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.</p> <p>h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.</p> <p>i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.</p> <p>j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.</p> <p>k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.</p>
<p>Artículo 62. Elaboración y seguimiento de los planes de</p>	<p>Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas metalgráficas afectadas por el presente Capítulo deberán negociar, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.</p>

<p>igualdad.</p>	<p>Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación unitaria y sindical con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.</p> <p>Las empresas dispondrán de un plazo de doce meses a partir de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado», a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores para la elaboración del primer plan de igualdad.</p> <p>El plan de igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a revisar el contenido del plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente Capítulo.</p>
<p>Artículo 63. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación.</p>	<p>1. Introducción.-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.</p> <p>Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.</p> <p>Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.</p> <p>2. Definición.-El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como 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 y el acoso por razón de sexo como 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.</p> <p>3. Adopción de un código de conducta.-Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas del sector, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de</p>

	<p>noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que figura como Apéndice I del presente Capítulo.</p> <p>El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>4. Protocolo de actuación de las empresas metalgráficas en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.</p> <p>a) Procedimiento informal.-En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.</p> <p>Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.</p> <p>El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.</p> <p>b) Procedimiento formal.-En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.</p> <p>1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual.</p> <p>La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.</p> <p>2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la</p>
--	--

	<p>averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.</p> <p>3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.</p> <p>4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.</p> <p>5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el código de conducta del presente convenio.</p> <p>6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.</p> <p>No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.</p>
<p>APÉNDICE I Código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo para las empresas del Sector Metalgráfico</p>	<p>I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.</p> <p>II. Se entiende por acoso sexual 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. Se entiende por 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</p>

	<p>de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.</p> <p>IV. Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo; estas denuncias serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes.</p>
--	--

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERÍAS

BOE núm. 45 Jueves 21 febrero 2008

<p>Artículo 8. Igualdad y no discriminación.</p>	<p>Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizaran la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.</p> <p>Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:</p> <p>Acceso al empleo.</p> <p>Estabilidad en el empleo.</p> <p>Igualdad salarial en trabajos de igual valor.</p> <p>Formación y promoción profesional.</p> <p>Ambiente laboral exento de acoso sexual.</p> <p>De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85 apartado 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores la Comisión Mixta prevista en el siguiente artículo concretará en el ámbito sectorial los términos y condiciones para establecer en las empresas del sector las medidas y Planes dirigidos a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p>
<p>Artículo 31. Vacaciones</p>	<p>(...) Modificación de las fechas de las vacaciones previamente fijadas.(...)</p> <p>b) por coincidencia del periodo vacacional con incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Cuando coincida total o parcialmente el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p>
<p>Artículo 32. Licencias</p>	<p>El trabajador, con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la retribución real, por los motivos</p>

retribuidas.	<p>y el tiempo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores para obtención del carné de conducir los permisos retribuidos necesarios para acudir a los exámenes hasta un máximo de 3 convocatorias. 2. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral. 3. Quince días en caso de matrimonio, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas en la legislación nacional. 4. Tres días en caso de nacimiento de hijo, hospitalización, accidente o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se necesita desplazamiento a provincia distinta de la de residencia del trabajador, la licencia será de cuatro días. <p>En el caso de que los desplazamientos se realicen fuera del territorio español la licencia será de cinco días.</p> <p>Los supuestos de desplazamiento a provincia distinta de la de residencia del trabajador o fuera del territorio español se aumentarán en un día de licencia más a partir del año 2009.</p> <p>En el caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el trabajador podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Dos días por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres. 6. Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. 7. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años, o familiares discapacitados hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. 8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del cónyuge o pareja de hecho, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. 9. Hasta dos días al año, para la realización de trámites de adopción o acogimiento (...).
--------------	--

	<p>11. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.</p> <p>Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas como tal.</p>
Artículo 33. Maternidad.	<p>Licencia no retribuida por maternidad.-Las trabajadoras podrán solicitar con anterioridad al inicio del periodo de suspensión de contrato por maternidad un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes ni superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente coincidirá con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras.</p> <p>Vacaciones.-Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el total de sus vacaciones anuales -salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año- al periodo de suspensión del contrato por maternidad.</p> <p>Igual derecho corresponderá al padre con respecto a su permiso por paternidad establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Excedencia por cuidado de hijos.-Los trabajadores que soliciten una excedencia por cuidado de hijos de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Tras ese período ocupará automáticamente su puesto de trabajo, siempre que lo avise a la empresa por escrito treinta días antes de la fecha de su incorporación.</p> <p>La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de 15 días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la empresa.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por</p>

	razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Artículo 34. Lactancia.	<p>Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menos de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en una hora.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>Los trabajadores por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en veinte días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.</p>
Artículo 35. Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares.	<p>Los trabajadores que por razones de guarda legal o cuidados de familiares, de acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, reduzcan su jornada elegirán el horario que más convenga para la mejor atención y cuidado directo del menor, discapacitado o familiar al que deban atender.</p>
Artículo 36. Excedencias.	<p>Excedencia voluntaria.-Los trabajadores con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.</p> <p>La petición de excedencia voluntaria será presentada por el trabajador al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio.</p> <p>El trabajador deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición.</p> <p>Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia,</p>

	<p>causará baja voluntaria en la empresa.</p> <p>Para acogerse a una nueva excedencia el trabajador deberá cubrir al menos cuatro años de servicio en la empresa desde el final de la anterior excedencia.</p> <p>Tendrán derecho al reingreso a su puesto de trabajo aquellos empleados que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria para los supuestos de estar cursando estudios de enseñanza reglada o participación voluntaria en proyectos de Organizaciones No Gubernamentales.</p> <p>Asimismo perderán el derecho al reingreso aquellos empleados que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria con la finalidad de emplearse en otras empresas del sector del comercio minorista que supongan competencia directa en la venta de la empresa afectada por este convenio.</p> <p>Excedencia por cuidado de familiares.-Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Mientras dure esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, preavisando a la empresa sobre su reincorporación con al menos treinta días.</p> <p>Excedencia por fallecimiento.-En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando algún hijo menor de 12 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida.</p> <p>Dicha excedencia que deberá ser justificada, tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el artículo 32.4 de este convenio. Debiendo ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.</p>
<p>Artículo 49. Trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>I. 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 en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.</p> <p>II. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá</p>

	<p>derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>Igualmente, procederá la empresa al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento en los términos previstos en el artículo 11. 1 de este convenio.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p> <p>III. 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. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>IV. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, 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.</p> <p>V. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias 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.</p> <p>VI. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre.</p>
<p>Artículo 53. Cambio de puesto</p>	<p>Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, la salud de la trabajadora con parto reciente o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario adoptará las medidas</p>

de trabajo por gestación.	<p>necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas</p> <p>incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.</p> <p>De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.</p> <p>El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.</p> <p>Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p> <p>Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Finalizado el período de gestación, será integrada en el puesto de trabajo.</p> <p>Tendrá opción a modificar su horario la trabajadora con un hijo lactante durante el primer año.</p>
--------------------------------------	--

VI CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DE LA ASOCIACIÓN TELEFÓNICA DE ASISTENCIA A MINUSVÁLIDOS (ATAM)

BOE núm. 47 Viernes 23 febrero 2007

<p>Cláusula 22. Lactancia, jornada reducida, permisos no retribuidos y licencias.</p>	<p>A) Lactancia: Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las trabajadoras tendrán de derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada diaria en media hora.</p> <p>Cuando ambos padres trabajen, éste permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.</p> <p>El derecho a la ausencia mencionado en el párrafo anterior podrá ser acumulado, transformándolo en días completos que podrán unirse al descanso maternal de dieciséis semanas, ampliando este descanso hasta 21 semanas siempre que se realice de forma continuada al permiso de maternidad y sin fraccionarlo.</p> <p>En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deba permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.</p> <p>Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.</p> <p>B) Guarda legal: Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción, de al menos un tercio y hasta la mitad, de la duración de su jornada laboral, con la correlativa reducción del salario. Dicha situación podrá extenderse al supuesto de cuidado de cónyuge o parientes enfermos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se acredite fehacientemente la enfermedad de la persona que se vaya a asistir.</p> <p>C) Reducción de jornada: Los trabajadores podrán solicitar una reducción de su jornada laboral de entre un 50% y un 60% de la jornada habitual prevista para su actividad.</p> <p>El disfrute de cualquiera de las jornadas descritas en los párrafos anteriores, a excepción de la lactancia, comportará la correspondiente reducción proporcional de la retribución del empleado que viniera percibiendo por todos los conceptos en función del cómputo anual de horas establecido para su actividad en régimen de jornada completa.</p>
---	---

	<p>D) Licencias de 1 a 6 meses: Los empleados que cuenten con una antigüedad en la empresa, de al menos dos años, podrán solicitar licencias sin sueldo por un periodo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años</p>
<p>Cláusula 23. Permisos retribuidos.</p>	<p>Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a obtener permisos retribuidos en los casos siguientes y con la duración indicada para cada uno:</p> <p>a) Matrimonio del empleado: Dieciséis días ininterrumpidos. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia.</p> <p>b) Nacimiento o adopción de un hijo: Se concederán cinco días naturales. El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del nacimiento.</p> <p>c) Matrimonio de padres, hermanos o hijos: Se concederá un día que habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia.</p> <p>d) Enfermedad grave de cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en línea recta o colateral, o pareja de hecho inscrita como tal en un registro público oficial: De dos a cinco días en función de las circunstancias y de la gravedad de la enfermedad. Este permiso se incrementará con el tiempo necesario para los desplazamientos si el trabajador tuviera que desplazarse.</p> <p>e) Fallecimiento de cónyuge o de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad: Cinco días naturales. Este permiso se incrementará con el tiempo necesario para los desplazamientos si el trabajador tuviera que desplazarse.</p> <p>f) Permiso para la asistencia a tratamientos de rehabilitación médico-funcional, y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.</p> <p>g) Para cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a tribunales de justicia: El tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.</p> <p>h) Traslado de domicilio habitual: Un día natural.</p> <p>i) Exámenes finales y parciales liberatorios, justificados documentalmente:</p> <p>Por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la</p>

	<p>obtención de un título oficial.</p> <p>j) Consulta médica por prestación cubierta por la seguridad social, justificada documentalmente: Por el tiempo estrictamente necesario.</p> <p>Solamente se concederán días completos cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta a la residencia del empleado.</p>
<p>Cláusula 24. Excedencias.</p>	<p>Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar el pase a excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco años. Esta excedencia sólo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p> <p>El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, con preferencia en su última residencia laboral.</p> <p>Excedencia especial para la integración laboral: Los trabajadores con al menos un año de antigüedad podrán solicitar una excedencia voluntaria con derecho a reserva de su puesto de trabajo con el fin de incorporarse a otra nueva empresa. Dicha reserva se extenderá durante el tiempo que dure su nuevo contrato de trabajo si este es de carácter temporal hasta un límite de veinticuatro meses a contar desde la fecha de concesión. Dicho límite será igualmente aplicable en el caso que el trabajador sea contratado inicialmente mediante un contrato de trabajo indefinido.</p> <p>Excedencia para el cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa. Durante el tiempo máximo de tres años se tendrá derecho el primer año de excedencia a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.</p> <p>En cualquier caso, todo el período en excedencia es computable a efectos de antigüedad.</p> <p>Igualmente, el trabajador podrá solicitar excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos siempre que no desempeñen actividad retribuida. Su duración</p> <p>no podrá ser superior a un año, teniendo el trabajador derecho a la</p>

	reserva de su puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad.
Cláusula 35. Protección de la maternidad	Se prestará especial atención a la maternidad del modo previsto en los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si como consecuencia de la evaluación de riesgos, la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, supone una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, ATAM adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE PRENSA DIARIA

BOE núm. 304 Jueves 18 diciembre 2008

Artículo 12. Planes de igualdad.	<p>De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.</p> <p>En las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la mencionada Ley Orgánica.</p> <p>A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto los planes de igualdad y los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la referida Ley, según el cual, 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.</p>
Artículo 40. Licencias retribuidas.	<p>I. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el SMG y su CPC, por los motivos y el tiempo siguiente:</p> <p>A) Quince días naturales en caso de matrimonio.</p> <p>B) Dos días por el nacimiento de hijo y 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 necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Igual tratamiento tendrán aquellos supuestos de enfermedades graves infecto-contagiosas diagnosticadas por Facultativo.</p> <p>C) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los</p>

	<p>supuestos y formas regulados en la legislación vigente.</p> <p>D) Un día por traslado de domicilio habitual. Cuando el mismo implique un cambio de provincia y un desplazamiento de más de 120 km, el plazo será de dos días.</p> <p>E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.</p> <p>F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o en este Convenio colectivo.</p> <p>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.</p> <p>II. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que recorrer más de 200 km, entre su residencia habitual y el lugar de destino.</p> <p>III. En aquellas Comunidades Autónomas que tengan una Ley de Parejas de Hecho, se estará, respecto a las licencias, a lo contemplado en dicha legislación en el apartado correspondiente.</p> <p>Para el disfrute de las licencias retribuidas establecidas en este artículo se entenderá asimilada a matrimonio la pareja de hecho inscrita.</p>
<p>Artículo 41. Licencias no retribuidas.</p>	<p>I. Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de tres meses los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de un año.</p> <p>II. Las empresas procurarán resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de éstas afecte al proceso productivo.</p> <p>III. Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir al menos dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.</p>
<p>Artículo 43. Protección de la</p>	<p>I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de</p>

<p>vida familiar.</p>	<p>Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p> <p>II. Lactancia.-Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este ejercicio deberá disfrutarse bien al inicio o bien al final de la jornada laboral, pudiendo ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen.</p> <p>En el caso de parto múltiple, las trabajadoras podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.</p> <p>III. Maternidad.-Las trabajadoras en baja por maternidad podrán juntar tal periodo con el de vacaciones, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.</p> <p>IV. Guarda legal:</p> <p>a) De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>b) En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquella distribución en días y horas de la jornada que expresamente está planificada en los cuadros horarios en vigor.</p> <p>c) Igualmente, aquellos trabajadores/as que cumpliendo con las cautelas introducidas por el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores tuviesen a su cuidado un menor de 3 años tendrán derecho a elegir el momento de la prestación fuera de su jornada ordinaria laboral con un preaviso de un mes y siempre y cuando su elección no afecte a las condiciones de trabajo de otro trabajador.</p> <p>V. Nacimientos prematuros.-En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban</p>
------------------------------	---

	<p>permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.</p> <p>Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.</p> <p>En este caso tal permiso deberá de disfrutarse bien a inicio, bien al final de la jornada laboral.</p> <p>VI. Suspensión del contrato por maternidad o adopción:</p> <p>a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.</p> <p>b) En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.</p> <p>c) Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excelencia por maternidad.</p> <p>Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p>
<p>Artículo 44. Excedencia.</p>	<p>A. I. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>III. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.</p> <p>IV. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que el trabajador permanezca en</p>

situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente Convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

B. I. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

II. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

III. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

IV. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por las empresas en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

VI. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja en las empresas.

VII. Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

VIII. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.