

Coordinación

Victoriano Vela

Secretaría de Acción Sindical del Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CNT

Redacción

Grupo de Trabajo de Acción Sindical Secretaría de Acción Sindical del Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CNT

Impresión

Sacauntos

Santiago de Compostela, Diciembre de 2016

**Plataforma de Negociación Colectiva
CNT 2017**



CAPÍTULO I

ÁMBITO, DENUNCIA Y VIGENCIA

Artículo 1. Ámbito temporal del convenio: La vigencia del convenio será de un año a partir de su entrada en vigor/a partir de la fecha que se establezca¹.

Artículo 2. Ámbito personal: Las normas de este convenio afectarán a la totalidad del personal incluido en la plantilla de la empresa, cualquiera que sea la modalidad de su contratación.

Artículo 3. Denuncia y ultraactividad del convenio: Ambas partes dan por denunciado el convenio de manera automática el día siguiente a la finalización de su vigencia, momento en el cual se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio. Se acuerda expresamente que una vez denunciado y concluida la vigencia pactada, el convenio permanecerá ultraactivo indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4. Inaplicación-descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio: La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, ni mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 E.T. ni por vía del art. 41 E.T., debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 E.T.²

1 Dependiendo de si quieren retrotraerse los efectos del convenio a una determinada fecha (por ejemplo por haber pasado mucho tiempo negociando tras la denuncia) o no.

2 Entendiéndose de aquí en adelante que todas las referencias a la legislación deben

CAPÍTULO II

DERECHOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y CONTROL SINDICAL

Artículo 5. Bolsa de empleo: Todo lo relacionado con nuevas contrataciones, promoción interna, paso de temporal a indefinido/a y acceso a aumentos de jornada se regulará mediante una bolsa de empleo que deberá atender a las características específicas del sector, pero que en todo caso reunirá las siguientes características:

5.1. Aspectos formales y de gestión de la bolsa:

Comisión de gestión de la bolsa. Concepto y funciones: Este órgano será de naturaleza colegiada y sindical, siendo el responsable único de mantener actualizadas las listas que integren la bolsa, así como de que el orden de prelación de aspirantes de dichas listas sea el correcto de acuerdo con los criterios objetivos que determinen los sistemas de puntuación. En cualquier caso en que el empresario se encuentre en necesidad de cubrir puestos de trabajo, sea por contratación de nuevo personal o por promoción interna, paso de temporal a indefinido/a o aumentos de jornada, deberá hacerlo dirigiéndose a la comisión de gestión de la bolsa, quien le indicará qué aspirante reúne la mayor puntuación a cada momento. Por todo ello, entre las funciones de la comisión cabe distinguir dos tipos principales:

a) Funciones de gestión: 1) Llevanza y actualización de listas. 2) Designación al empresario/a de cuáles son los aspirantes con mejor puntuación para el puesto concreto que se quiere cubrir. 3) Participación en las entrevistas de trabajo y cualesquiera otras entrevistas que el empresario/a mantuviere con los aspirantes (caso de promociones internas, etcétera). Para el desarrollo de estas funciones de gestión, y en especial de la prevista en el apartado 2), la empresa deberá proporcionar la información necesaria sobre la composición y características de la plantilla, incluyendo información segregada por categoría/grupo profesional, sexo y edad de cada persona. Respecto de esta información, la comisión de gestión de la bolsa estará sujeta a las normas de sigi-

entenderse realizadas en base a lo dispuesto en las normas de referencia *al momento de entrada en vigor del convenio*.

lo previstas en el vigente redactado del artículo 65 del ET.

b) Funciones de interpretación: La comisión resolverá cualquier duda de interpretación de la normativa reguladora de la bolsa, buscando soluciones de consenso o mediante votación si lo anterior no fuese posible. En cuanto a la forma de cómputo de la votación, se seguirá un sistema de voto ponderado por implantación en el ámbito de referencia, o lo que es lo mismo, cada sección sindical tendrá tantos votos como afiliados/as en el mencionado ámbito.

– **Comisión de gestión de la bolsa. Composición:** Las secciones sindicales que acrediten una afiliación no inferior al 10% en el ámbito de referencia designarán un vocal cada una, correspondiendo al vocal de la sección sindical con mayor implantación la función de presidencia del órgano, consistente en el deber de custodia de la documentación oportuna y moderación de las reuniones de la comisión.

– **Publicidad de listas:** Las listas de aspirantes a cada puesto que la empresa necesite cubrir serán accesibles para todo trabajador/a que lo solicite, guardando el debido respeto a la normativa en materia de protección de datos en todo momento. Por este motivo, en dichas listas únicamente constará la identificación de cada aspirante y el número total de puntos que le corresponden en función de sus méritos.

– **Publicidad de criterios:** Al objeto de que cada aspirante pueda calcular y comprobar que la asignación de sus puntos se ha realizado de manera correcta, los criterios de baremación y puntuación deberán regularse en convenio, atendiendo a las características o necesidades propias de cada categoría y sector. Con el fin de evitar usos contrarios al principio de objetividad que inspira la creación de esta bolsa, la comisión acreditará ante la dirección de la empresa el correcto cálculo de puntos del aspirante que finalmente acceda al puesto vacante.

5.2. Aspectos sustantivos de la bolsa:

- **Lista 1. Nuevas incorporaciones:** Se atenderá al contenido de esta lista para llevar a cabo nuevas contrataciones. Los criterios de selección serán objetivos (a título meramente ejemplificativo, y correspondiendo a cada convenio aterrizar dichos criterios a la realidad concreta del sector: experiencia previa en el puesto específico o en otros análogos; formación acreditable y directamente relacionada con las tareas propias del puesto a cubrir; haber prestado servi-

cios en el pasado en la misma empresa, etcétera) y coherentes con el trabajo a desarrollar. A igualdad absoluta de méritos, el desempate se producirá dando preferencia al aspirante del sexo menos representado en la categoría o grupo profesional de que se trate, con tendencia a conseguir el equilibrio entre ambos sexos (40%-60%) en cada categoría o grupo.

- **Lista 2. Personal ya contratado:** Se atenderá al contenido de esta lista para la promoción interna, el paso de contrato temporal (en cualquier modalidad de las legalmente previstas) a indefinido, y aumentos de jornada. Los criterios de selección serán objetivos (a título meramente ejemplificativo, y correspondiendo a cada convenio aterrizar dichos criterios a la realidad concreta del sector: antigüedad en la empresa; formación, siempre tomando en cuenta que en lo que haya corrido a cargo de la empresa dicha formación sólo computará si se ha realizado dentro del horario habitual del aspirante, etcétera) y coherentes con el trabajo a desarrollar. A igualdad absoluta de méritos, el desempate se producirá dando preferencia al aspirante del sexo menos representado en la categoría o grupo profesional de que se trate, con tendencia a conseguir el equilibrio entre ambos sexos (40%-60%) en cada categoría o grupo.

- **Renuncias:**

– **Criterio general:** El/la aspirante que renuncie a cualquier llamamiento derivado de su posición en las listas 1 o 2 por causa imputable a él/ella misma perderá sus derechos y pasará a ocupar la última posición de la lista de que se trate.

– **Excepciones:** Quedará exceptuada del criterio general la persona que:

a) No pueda incorporarse por estar ejerciendo derechos de conciliación o en el caso de estar en desempleo esté atendiendo a un familiar.

b) No pueda incorporarse siendo víctima de violencia de género.

c) No pueda incorporarse por hallarse en situación de IT en el momento de ser llamado.

d) En el caso de nuevas incorporaciones la persona que, aun estando en situación de desempleo, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida. Quien se encargue del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida. Quien tenga que atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad grave o muy grave.

En los cuatro casos (apartado a, b, c y d) el o la aspirante tendrá la opción de elegir entre incorporarse en el momento del llamamiento o dar paso al siguiente en la lista sin perder en ningún caso su posición.

Artículo 6. Medidas de anticipación a reestructuraciones y crisis: Al objeto de ahondar en las medidas de amortiguación de los efectos de las reestructuraciones ya reflejadas en la legislación vigente, y sobre todo partiendo del acervo legislativo comunitario en materia social, referido a la anticipación al cambio económico y la participación de los trabajadores y trabajadoras, se establece el presente artículo, que engloba los siguientes apartados:

6.1 Control sindical de la marcha de la empresa: Las secciones sindicales tendrán derecho a una reunión trimestral con la empresa, para tratar la situación económica y productiva de ésta en general así como las gestiones que se están realizando para la mejora de la situación económica.

6.2 Anticipación a reestructuraciones: La empresa pondrá en conocimiento de las secciones sindicales las medidas de carácter colectivo por razón económica, productiva, técnica u organizativa con un mes de antelación a la proposición de cualquier medida (y correspondiente apertura de periodo de consultas) que afecte a las condiciones de trabajo con la finalidad de estudiar conjuntamente las soluciones posibles al problema, plazo en que la sección sindical deberá emitir el preceptivo informe, todo ello sin perjuicio de los derechos legalmente establecidos para otras representaciones de los trabajadores/as.

6.3 Medidas colectivas de reestructuración y ajuste: En caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, expediente de suspensión, reducción de jornada o extinción fundadas en causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, o en general en cualquier otro procedimiento de reestructuración que la ley prevea y para el que sea preceptivo celebrar periodo de consultas, dicho periodo será siempre y en todo caso de un mínimo de 30 días naturales, facilitando a las secciones sindicales la información y documentación acreditativa de la medida. A lo largo de todos

estos procesos las representaciones sindicales implicadas podrán solicitar la intervención en las actuaciones de expertos y asesores con acceso a los libros de contabilidad de la empresa en función de auditoría de cuentas externa.

6.4 Medidas individuales: En caso de pretender la empresa aplicar medidas de carácter individual o plural por causas objetivas, sean éstas de índole económica, productiva, técnica u organizativa, y consistan dichas medidas en despido objetivo, modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica o cualesquiera otras de las contempladas en la legislación, será preceptiva la celebración de un periodo de consultas de 30 días naturales con la o las personas afectadas, así como con las secciones sindicales, con garantías y derechos idénticos a los establecidos para los procedimientos colectivos (tanto en el apartado anterior como en la legislación vigente), especialmente en lo concerniente a información, participación y consulta de los trabajadores/as y su representación.

6.5 Estructuración del periodo de consultas: Tal y como ya ha quedado indicado, todo periodo de consultas deberá tener una duración mínima de 30 días naturales. Asimismo, todo periodo de consultas se subdividirá en dos segmentos diferenciados: en primer lugar las partes deberán discutir las causas que la empresa alegue en la documentación que, en cumplimiento de sus obligaciones, entregue a la parte social durante el transcurso del procedimiento. En segundo lugar, y sólo en caso de haberse superado con acuerdo entre las partes el primer segmento de la negociación, se pasará a abordar el debate sobre cuáles han de ser las consecuencias, esto es, las concretas medidas a adoptar para llevar a cabo la reestructuración empresarial. En el desarrollo de ambas partes del periodo de consultas, así como en la conexión entre una y otra, las partes deberán regirse por el principio de buena fe negociadora, pudiendo las partes ser asistidas por asesores si lo desean.

6.6 Definición de la causa económica: En ningún caso tendrá la consideración de causa económica la mera previsión de pérdidas, ni tampoco la disminución persistente de ingresos, sino que para la puesta en marcha de cualquiera de las medidas contempladas en el presente artículo será necesario acreditar pérdidas reales en al menos los dos ejercicios cerrados anteriores al momento en que las medidas se planteen.

6.7 Limitación del despido colectivo y del despido individual objetivo: Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores del presente artículo y del presente convenio en general, no podrá acordarse ni llevarse a efecto nin-

gún despido objetivo, individual ni colectivo, sin que antes y con carácter obligatorio las partes hayan tratado de poner en marcha otro tipo de medidas de acompañamiento, tales como:

- a) La recolocación interna de los/as trabajadores/as dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.
- b) La movilidad funcional y la movilidad geográfica de los/as trabajadores/as, y las modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo.
- c) La revisión de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.
- d) Acciones de formación o reciclaje profesional de los/as trabajadores/as que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.
- e) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores/as afectados/as.

Asimismo, en cuanto a las medidas previstas en el artículo 8.2 del vigente Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (RD 1483/2012), llegado el caso éstas serán de obligado cumplimiento, previa concreción de su aplicación, y no pudiendo en ningún caso considerarse meras recomendaciones.

Artículo 7. Impulso de la representación sindical en la empresa: Las secciones sindicales que logren acreditar una afiliación igual o superior al 10% respecto a la plantilla de la empresa podrán designar delegados/as sindicales que tendrán acceso a todos los derechos contenidos en el artículo 10.3 de la LOLS, y en particular, haciendo una remisión expresa a los derechos de información y consulta que el artículo antedicho establece, accederán también a lo dispuesto en el artículo 64 ET y a lo que en esta concreta materia regula el RD 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Además de dichos derechos, cuando asistan a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, lo harán teniendo voz y un voto por delegado/a, superando con ello lo establecido al respecto en el artículo 10.3 de la

LOLS. En suma, los delegados/as de las secciones sindicales que acrediten la afiliación mencionada en el ámbito de referencia gozarán de idénticos derechos a los de los y las representantes unitarios/as y tendrán respecto a sus representados/as las mismas facultades que las reconocidas a éstos, a excepción de la representación oficial y colegiada del comité de empresa, en caso de existir éste.

El número de delegados/as sindicales de los descritos en el párrafo anterior que cada sección sindical podrá designar vendrá dado en función del volumen de plantilla (siempre y en todo caso con un tope de 80 delegados/as) en base a la siguiente correlación:

	Afiliación entre el 10% y el 40%	Afiliación superior al 40% y hasta el 70%	Afiliación superior al 70%
Plantillas de hasta 30 trabajadoras/es	1 delegado/a	2 delegados/as	3 delegados/as
Plantillas de 31 hasta 49 trabajadoras/es	2 delegados/as	3 delegados/as	5 delegados/as
Plantillas de 50 hasta 100 trabajadoras/es	3 delegados/as	5 delegados/as	9 delegados/as
Plantillas de 101 hasta 250 trabajadoras/es	4 delegados/as	9 delegados/as	13 delegados/as
Plantillas de 251 hasta 500 trabajadoras/es	5 delegados/as	13 delegados/as	17 delegados/as
Plantillas de 501 hasta 750 trabajadoras/es	6 delegados/as	17 delegados/as	21 delegados/as
Plantillas de 751 hasta 1000 trabajadoras/es	7 delegados/as	21 delegados/as	25 delegados/as
Plantillas de más de 1000 trabajadoras/es	1 delegado/a más por cada 1000 o fracción	2 delegados/as más por cada 1000 o fracción	3 delegados/as más por cada 1000 o fracción

- Plantillas de hasta 30 trabajadoras/es: Las secciones sindicales con una afiliación de entre el 10% y el 40% podrán designar un delegado/a; las secciones sindicales con afiliación superior al 40% y hasta el 70% podrán designar

dos; las secciones sindicales con afiliación superior al 70% podrán designar tres.

- **Plantillas de 31 hasta 49 trabajadoras/es:** Las secciones sindicales con afiliación entre el 10% y el 40% designarán dos delegados/as; las secciones sindicales con afiliación superior al 40% y hasta el 70% designarán tres delegados; las secciones sindicales con afiliación superior al 70% designarán cinco delegados/as.

- **Plantillas de 50 a 100 trabajadoras/es:** Las secciones sindicales con afiliación entre el 10% y el 40% designarán tres delegados/as; las secciones sindicales con afiliación superior al 40% y hasta el 70% designarán cinco delegados/as; las secciones sindicales con afiliación superior al 70% designarán nueve delegados/as.

- **Plantillas de 101 a 250 trabajadoras/es:** Las secciones sindicales con afiliación entre el 10% y el 40% designarán cuatro delegados/as; las secciones sindicales con afiliación superior al 40% y hasta el 70% designarán nueve delegados/as; las secciones sindicales con afiliación superior al 70% designarán trece delegados/as.

- **Plantillas de 251 a 500 trabajadoras/es:** Las secciones sindicales con afiliación entre el 10% y el 40% designarán cinco delegados/as; las secciones sindicales con afiliación superior al 40% y hasta el 70% designarán trece delegados/as; las secciones sindicales con afiliación superior al 70% designarán diecisiete delegados/as.

- **Plantillas de 501 a 750 trabajadoras/es:** Las secciones sindicales con afiliación entre el 10% y el 40% designarán seis delegados/as; las secciones sindicales con afiliación superior al 40% y hasta el 70% designarán diecisiete delegados/as; las secciones sindicales con afiliación superior al 70% designarán veintiún delegados/as.

- **Plantillas de 751 a 1000 trabajadoras/es:** Las secciones sindicales con afiliación entre el 10% y el 40% designarán siete delegados/as; las secciones sindicales con afiliación superior al 40% y hasta el 70% designarán veintiún delegados/as; las secciones sindicales con afiliación superior al 70% designarán veinticinco delegados/as.

- **Plantillas de más de 1000 trabajadoras/es:** Las secciones sindicales con afiliación entre el 10% y el 40% designarán un delegado/a más por cada mil

personas; las secciones sindicales con afiliación superior al 40% y hasta el 70% designarán dos delegados/as más por cada mil personas; las secciones sindicales con afiliación superior al 70% designarán tres delegados/as más por cada mil personas.

CAPÍTULO III

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. CONTRATOS Y DESPIDOS

Artículo 8. Contrato de trabajo: Como norma general, todo contrato de trabajo que celebre la empresa será indefinido ordinario a tiempo completo. En los casos en que la empresa desee acudir a cualquier otra modalidad contractual, y al objeto de prevenir el fraude, deberá celebrar un periodo de consultas previo con la comisión de gestión de la bolsa de empleo regulada en este convenio, cuyo desarrollo en cuanto a plazos y demás aspectos procedimentales será el propio de un despido colectivo, debiendo justificarse durante este proceso la concurrencia de causas objetivas que hagan pertinente recurrir a otros tipos de contrato (a título meramente ejemplificativo, acreditación de por qué determinada actividad tiene naturaleza eventual por circunstancias de la producción, o por qué determinado puesto debe cubrirse con una jornada inferior a la completa). Concluido el periodo de consultas, será condición sine qua non la existencia de acuerdo entre las partes para poder celebrar los contratos pretendidos. En caso de no respetarse esta condición, los contratos celebrados pasarán a indefinidos ordinarios a tiempo completo.

Artículo 9. Materias no negociables en contrato individual de trabajo:

1) No podrá pactarse en contrato la obligatoriedad de las horas extraordinarias en ningún supuesto, de manera que a ese respecto no será aplicable el art. 35.4 del ET. 2) Igualmente quedará fuera de las materias pactables en contrato de trabajo el régimen de trabajo a turnos ni la jornada, que serán objeto de negociación colectiva en todo caso, rigiéndose por lo dispuesto en el presente convenio al efecto o en cualesquiera otros que pudieran resultar de aplicación.

Artículo 10. Cláusula de no subcontratación y no uso de ETIs: La empresa no externalizará ningún servicio, debiendo proceder a la reinternalización de cuantos hubiera externalizados al momento de la firma del presente convenio, y no pudiendo recurrir en ningún caso a empresas de trabajo temporal para la obtención de mano de obra, debiendo proceder igualmente a integrar en plantilla a cualquier persona que estuviese prestando servicios mediante ETT a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 11. Despidos:

1) **Improcedentes:** En el supuesto de darse despidos improcedentes, sean éstos reconocidos por la empresa o calificados como tales por pronunciamiento judicial, el derecho de opción contemplado en el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores recaerá siempre sobre el trabajador o trabajadora afectada, con independencia de que sea o no delegado/a sindical o unitario/a. Si la persona despedida escogiera la indemnización (o si la readmisión no fuese posible), ésta será de 45 días de salario por año trabajado, con un tope de 42 mensualidades. El plazo para el ejercicio del derecho de opción será de cinco días desde la notificación de la sentencia, y en caso de no producirse readmisión el despido se entenderá producido en la fecha en que el derecho a optar se ejercite, dando con ello derecho al cobro de salarios de tramitación a la persona despedida.

2) **Objetivos:** Sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio en materia de limitación del despido objetivo, éste tendrá una indemnización mínima de 33 días por año trabajado, con un tope de 24 mensualidades. En ningún caso serán causa objetiva de despido las faltas de asistencia al trabajo justificadas, de manera que no será aplicable por la empresa lo dispuesto en el redactado actual del artículo 52.d) del ET.

3) **Disciplinarios:** En lo tocante a víctimas de violencia de género y en atención a lo especial de su situación las faltas de asistencia podrán justificarse con un plazo de quince días, por lo que siempre que se dé esa condición éstas no podrán ser consideradas falta leve, grave ni muy grave ni acarrear consecuencias disciplinarias para la mujer afectada. En cualquier otro caso, la tramitación de un despido disciplinario o de cualquier otro tipo de sanción por falta grave o muy grave requerirá en primer término la apertura de

expediente contradictorio a la persona afectada (en el que aparte de ésta deberán ser oídas las representaciones de los trabajadores/as), extendiendo al conjunto de la plantilla las garantías que en esta materia da la legislación a los representantes de los y las trabajadores/as.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 12. Salario Mínimo: Se establece un salario base mínimo de 1200 euros mensuales para todas las personas afectas al convenio. Sin perjuicio de esto, se estará a lo que dispongan otros convenios del sector, sean éstos de empresa, provinciales o de cualquier otro ámbito, de tal modo que si en alguno de ellos se mejorase el salario base mínimo aquí establecido, deberá tenderse a la igualación con dicho mayor salario.

Artículo 13. Salario Máximo: Las tablas salariales del presente convenio deberán regular las retribuciones de cuantas personas tengan contrato de trabajo con la empresa, incluidas aquellas que ocupen puestos de alta dirección. Se establece un salario máximo, que no podrá ser mayor en ningún caso, de tres veces la cuantía del salario mínimo fijado en el artículo anterior.

Artículo 14. Estructura de las retribuciones: Toda retribución que aparezca en nómina tendrá la consideración de concepto salarial, excluyendo la posibilidad de que ningún concepto sea extrasalarial. Quedan expresamente suprimidas las retribuciones consistentes en propinas, aguinaldos, primas, incentivos, comisiones, etcétera.

Artículo 15. Subidas salariales: Las subidas salariales se pactarán sobre el salario base, siempre en cuantía mayor cuanto menor sea el salario, estableciéndose tramos lineales en cuya virtud a los salarios más bajos se les aplique un porcentaje de subida mayor que vaya decreciendo conforme se pase a tramos salariales más altos.

Artículo 16. Cláusula de salvaguarda: La actualización de los salarios se calculará según el incremento de precios real. Se incluirá en todos los contratos de trabajo una cláusula de revisión salarial con el incremento mínimo del IPC real. Si el IPC es negativo esto no repercutirá en merma salarial en ningún caso.

Artículo 17. Medidas de igualación de salarios: La empresa estará obligada a pagar por la prestación y desempeño de un trabajo de igual valor la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna. Ello implica, en primer lugar, la expresa prohibición de cualquier forma de doble escala salarial.

17.1) Quedan suprimidas las diferencias en salario base entre distintas categorías o grupos profesionales, sustituyéndose éstas por pluses de diversa índole que en ningún caso podrán contener sesgo de género.

17.2) La clasificación profesional deberá ser libre de criterios discriminatorios en cuanto a la definición y valoración de puestos de trabajo, categorías y grupos profesionales con el fin de evitar posible desigualdad salarial por razón de género.

17.3) En caso de firmarse este convenio con una empresa con plantilla feminizada existiendo otras masculinizadas de la misma rama de actividad con salarios mayores, éstos como mínimo deberán equipararse.

CAPÍTULO V

JORNADA Y LICENCIAS

Artículo 18. Jornada anual: En cualquier caso, la jornada anual se regulará en el presente convenio partiendo del análisis de todos los convenios (sectoriales y de empresa) vigentes en el sector, y tomando como referencia la jornada más baja de todos ellos.

Artículo 19. Jornada semanal y diaria: Sin perjuicio de que deba aterrizar-se la regulación de este artículo a las características concretas de la empresa con que se negocie, en cualquier caso se suprime la posibilidad de trabajar a jornada partida. Para fijar la cuantía de la jornada semanal, se tomará como criterio la conciliación de la vida. En sectores como el comercio y hostelería se tenderá a la reducción de días y horarios de apertura.

Artículo 20. Horas extraordinarias: Se suprime la posibilidad de realización de horas extraordinarias habituales. En el caso de necesitarse la realización de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor, la empresa deberá justificar a posteriori y con la debida diligencia ante la representación de los trabajadores la concurrencia de necesidades que den tal carácter a dichas horas.

Artículo 21. Destajos: Queda suprimida la posibilidad de su realización.

Artículo 22. Distribución irregular de la jornada: Se suprime la posibilidad de distribución irregular de la jornada en porcentaje o supuesto alguno.

Artículo 23. Fondo de penalizaciones: En el caso de que la empresa incumpliera cualquiera de los tres artículos anteriores a éste (sobre horas extraordinarias, destajos y distribución irregular de la jornada), estará obligada a pagar una penalización de 120 euros por cada trabajador/a y hora extraordinaria, hora de destajo u hora de distribución irregular de la jornada que se hubiese trabajado. Dichas sumas de dinero irán a un fondo de penalizaciones, cuya cuantía total se distribuirá al término del año natural entre los/as trabajadores/as que mayor necesidad acrediten de manera objetiva, para lo cual las secciones sindicales harán la correspondiente valoración, que deberá tener carácter público. En caso de que al término del año natural no hubiera ninguna solicitud a este fondo, el dinero que haya en él se sumará al del año natural siguiente. Todo lo dispuesto en este artículo se llevará a efecto con independencia y sin perjuicio de las sanciones que pudiera corresponder imponer a la empresa por las infracciones cometidas, de acuerdo con la legalidad vigente.

Artículo 24. Turnos:

- 1) Durante la vigencia del presente convenio se aplicará el régimen de turno de noche voluntario. Los trabajadores podrán solicitar anualmente ser asignados al turno de noche de forma permanente. El turno de noche se completará con rotación en el único caso de que no hubiera suficientes personas voluntarias.
- 2) En caso de que un trabajador/a esté ejerciendo derechos de conciliación, tal persona tendrá prioridad en la elección de su turno de trabajo, sea éste nocturno o no.
- 3) Siempre que dos trabajadores/as con categoría o grupo profesional coincidentes deseen intercambiar sus turnos, bastará con que expresen su acuerdo por escrito y den traslado de ello a la dirección con suficiente antelación, no pudiendo ésta negarse.

Artículo 25. Vacaciones: Las vacaciones tendrán una duración de 24 días hábiles.

Artículo 26. Descansos: Con carácter general, el descanso semanal coincidirá con el fin de semana (sábados y domingos), así como con los festivos que pudiera haber. En aquellos casos en que por la actividad desarrollada sea necesario trabajar los fines de semana, el descanso semanal consistirá en cualquier caso en dos días consecutivos de libranza.

Artículo 27. Permisos y licencias:

27.1. Reducción de la Jornada:

A) Por lactancia: Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, distribuida según la necesidad del lactante.

Con el fin de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, la hora de ausencia se podrá sustituir por reducción de jornada de

una hora, distribuida según la necesidad del lactante al inicio o al final de la jornada laboral, o acumularse en jornadas completas.

En cualquier caso, este permiso de lactancia/reducción de jornada será remunerado y su disfrute será indistinto e intransferible para madres y padres. Independientemente de que el otro progenitor esté trabajando o no.

Excepción: Únicamente en el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa y esta empresa sea de menos de 250 trabajadoras/es, el permiso por lactancia sólo se podría acumular hasta los 9 meses de edad del menor.

B) Por motivos familiares o de guarda legal:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración con disminución proporcional del salario, en los siguientes supuestos:

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
- Quien se encargue del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.
- Para atender el cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave.

El trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria tendrá derecho a determinar el horario (debiendo interpretarse esto de manera extensiva, y abarcando por tanto no sólo el horario diario sino también la posibilidad de pasar a turno fijo, seleccionar días concretos donde se efectúe la reducción, etcétera) y duración de estos permisos y deberá notificar su petición con un mínimo de quince días de antelación. De igual forma y plazo, comunicará la fecha en la que retornará a su jornada ordinaria.

De acuerdo con la legislación vigente y el articulado de este convenio referente al plan de igualdad, en el caso de que el resultado del diagnóstico y/o evaluación y seguimiento de plan de igualdad así lo requiera, se negociarán y establecerán medidas de acción positiva con el fin de consolidar de forma efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en áreas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad en el ámbito do-

méstico y familiar.

C) Por cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave:

La persona trabajadora que sea progenitora, adoptante o acogedora en cualquier modalidad, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio de salud de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas.

D) Días de libre disposición para cuidados familiares

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 10 días de libre disposición sin necesidad de preaviso para las atenciones familiares o días libres de disposición que se puedan recuperar a posteriori sin que haya un descuento del sueldo.

27.2. Medidas específicas de apoyo a la trabajadora víctima de Violencia de Género: La trabajadora víctima de violencia de género, para su protección o para su asistencia social integral, tendrá derecho a la utilización de las siguientes acciones:

- a) A la concreción de horario sin reducción de jornada: la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que solicite.
- b) A una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo, con reducción de su salario en proporción 2 a 1, es decir, por cada 2 horas que se reduzca de jornada su salario se reducirá una hora, y cotización del 100% del salario.
- c) Atendiendo a su situación particular, podrá solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad o servicio, teniendo la empresa obligación de adaptar las características del puesto de trabajo si fuera necesario y sin que suponga, en ningún caso, una merma de ingresos para la trabajadora. El puesto de trabajo al que opte tendrá

carácter provisional, pudiendo la trabajadora volver al puesto de origen reservado, o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

d) Excedencia: Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Durante toda la excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban siendo computable dicho periodo a efectos de trienios y desarrollo o carrera profesional, y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo (ascensos o concursos o derecho pasivos).

e) En el caso de que, por decisión de la persona trabajadora - víctima de violencia de género, esta decide suspender o extinguir la relación laboral, no estará sujeta a ningún plazo de preaviso.

f) Acreditación de la situación de violencia de género: Sin perjuicio de la legislación vigente, además tendrá consideración de víctima de violencia de género, independientemente de si ésta se ejerce en el ámbito doméstico, laboral, social o comunitario, la mujer trabajadora en posesión de los siguientes medios de prueba calificados para la identificación de las situaciones de violencia de género:

- La orden de protección vigente

- El informe de la Inspección de trabajo y Seguridad Social

- La sentencia de cualquier orden jurisdiccional, aunque no haya ganado firmeza, que declare que la persona ha sufrido alguna de las formas de violencia de género

- Informe del Ministerio Fiscal y/o de fuerzas y cuerpos de seguridad que han presenciado directamente alguna manifestación de violencia de género sobre la persona trabajadora

- Informes médicos o psicológicos elaborados por personas colegiadas en los que consta que la persona trabajadora ha sido atendida por causas de maltrato o agresión tipificada como violencia de género

- Informe de los servicios públicos con capacidad de identificación de las situaciones de violencia machista (servicios sociales de atención o de salud, ser-

vicios de acogida y recuperación)

- Informe del Instituto de la Mujer

- Cualquier otro medio establecido por disposición legal

27.3. Medidas de protección a la embarazada y lactante

A) Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a permiso retribuido 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.

B) Se concederá autorización para asistir a clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la misma.

C) Cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen, y en este sentido lo prescriba el facultativo de la Seguridad Social, la empresa tendrá obligación de adaptar o trasladar de puesto de trabajo a la embarazada que así lo solicite. Este cambio no supondrá, en caso alguno, modificación en su categoría y retribuciones,

Finalizada la causa que motivó el cambio, y salvo situación de mutuo acuerdo con la empresa, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

D) Las trabajadoras de la empresa, en los términos dispuestos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por el artículo 10 de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, adoptará las condiciones o el tiempo de trabajo si se revelan riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora. Cuando resulte necesario, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Cuando las adaptaciones mencionadas no resulten posibles, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, hasta tanto el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, siempre que ello resulte técnica, objetiva y razonablemente posible. En caso contrario

podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de licencia por riesgo durante el embarazo con plenitud de derechos económicos.

Lo dispuesto en los dos primeros párrafos del presente apartado, será también de aplicación durante el periodo de lactancia si así lo certificase el facultativo médico que asista a la trabajadora.

E) En caso de aborto y durante el año posterior al mismo, el despido de la trabajadora será considerado nulo en los términos que marca el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

F) Las trabajadoras embarazadas, en el caso de que se les realice la prueba de amniocentesis, gozarán de 2 días de permiso retribuido para tal fin.

27.4. Permisos por maternidad o paternidad biológica, por adopción o por acogimiento

A) Maternidad biológica. Descanso posterior al parto.

En el supuesto de parto, las seis semanas inmediatamente posteriores al parto serán de descanso obligatorio para la madre percibiendo el 100% del salario sin necesidad de cumplir requisitos mínimos de cotización.

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 de estas seis semanas 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.

B) Maternidad y paternidad

Una vez agotado este descanso obligatorio de 6 semanas o, en el momento de la adopción o inicio de la acogida, se inicia un periodo de descanso de 16 semanas para padre y madre indistinto e idéntico en duración, que podrá disfrutarse simultáneamente, sucesivamente o en semanas, quincenas o meses alternos.

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 exclu-

yen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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.

En los casos de adopción o acogimiento, la duración de dicho permiso producirá sus efectos, a elección de el/la trabajador/a, 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.

En el supuesto de discapacidad del hijo biológico, adoptado o acogido, de parto múltiple o de adopción o acogimiento de más de un menor, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas para cada progenitor indistintas e intransferibles.

La concreción del disfrute de este permiso es a elección de el/la trabajador/a y se deberá notificar a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 28. Formación: Toda la formación que la empresa oferte a su plantilla deberá realizarse dentro del horario de trabajo habitual, adaptándose por tanto al horario de cada trabajador/a y en consonancia con la supresión de las horas extraordinarias habituales.

A los trabajadores/as que no puedan acceder a la formación debido al disfrute de algún permiso de conciliación, excedencia distinta de la voluntaria, o ausencia justificada, se les ofrecerá dicha formación en cuanto se incorporen nuevamente a su puesto de trabajo. Asimismo, si así lo desean, se les informará sobre los cursos de formación mientras estén disfrutando del derecho de conciliación.

En las empresas con fuerte segmentación horizontal y/o vertical, como medida de acción positiva se realizarán cursos de formación dirigidos específicamente a las personas del sexo infrarrepresentado en el ámbito correspondien-

te.

CAPÍTULO VI

IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 29. Planes de igualdad:

1. Si en el momento de la firma del presente convenio la empresa dispone de un Plan de Igualdad, su contenido se pondrá a disposición de las personas trabajadoras de la empresa.

Los/las delegados/as de las secciones sindicales que logren acreditar una afiliación igual o superior al 10% de la totalidad de la plantilla, podrán acceder al diagnóstico previo del dicho Plan de Igualdad con el fin de evaluar su cumplimiento, asumiendo previamente el compromiso de confidencialidad respecto a los datos manejados y conclusiones finales del informe del diagnóstico. Asimismo, podrán incorporarse al órgano organizativo del Plan de Igualdad con el fin de participar en su implementación, seguimiento y evaluación.

2. Si en el momento de la firma del presente convenio la empresa no dispone de un plan de igualdad vigente, de forma automática se iniciará el periodo para la realización del diagnóstico de la situación y elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa; periodo que en ningún momento podrá superar los 6 meses desde la firma del convenio.

3. Diagnóstico de la situación. Para la elaboración del diagnóstico se podrá optar por un equipo técnico externo especializado en la materia (agentes/consultorías de igualdad) en cuyo caso los resultados del informe final se pondrán a disposición del órgano organizativo del Plan de Igualdad. Con el objetivo de realizar un análisis de situación detallado y exhaustivo, la empresa pondrá a disposición del equipo técnico toda la información que resulte relevante a efectos del diagnóstico.

Si no es este el caso, para la elaboración del diagnóstico se podrá optar por la constitución de un órgano organizativo interno específico y constituido por parte empresarial y representación sindical (que podrá acudir con asesores externos). También en este caso, la empresa pondrá a disposición del ór-

gano toda la información que resulte relevante a efectos del diagnóstico, atendiendo como mínimo a la señalada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (o el que resulte competente en materia de igualdad laboral en cada momento).

En ambos casos se asumirá previamente el compromiso de confidencialidad respecto a los datos manejados y conclusiones finales del informe del diagnóstico.

4. El Plan de Igualdad. Se constituirá la Comisión de Igualdad como órgano organizativo competente para la elaboración, implementación y evaluación de Plan de Igualdad en la empresa. Dicha Comisión de Igualdad estará constituida de forma paritaria por parte empresarial y representación sindical. Podrán formar parte de la Comisión de Igualdad los/las delegados/as de las secciones sindicales que logren acreditar una afiliación igual o superior al 10% de la totalidad de la plantilla. Asimismo, si lo desean, ambas partes podrán apoyarse en el asesoramiento técnico externo y especializado en materia (Agentes/consultorías de igualdad) que podrá estar presente en las reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad durante el proceso de diseño/redacción del Plan de Igualdad.

5. Se establecen las siguientes fases de redacción, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

5.1. El diagnóstico

Las conclusiones del diagnóstico de la situación y áreas de actuación propuestas.

5.2. El diseño/redacción del PI, con definición clara de:

- a) Objetivos a cumplir y estrategias de actuación propuestas y acordadas
- b) Medidas y acciones concretas propuestas y acordadas
- c) Instrumentos/indicadores de seguimiento y evaluación
- d) Recursos humanos y recursos económicos directos e indirectos necesarios y acordados

5.3. Implementación del PI

5.4. Seguimiento y evaluación del cumplimiento de objetivos, con establecimiento de

- a) calendario de cada una de las fases
 - b) calendario de las reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad
 - c) ámbito temporal del PI vinculante a los objetivos, medidas y acciones acordadas.
6. Se establecen como contenidos mínimos del diagnóstico de situación y del Plan de Igualdad en la empresa las siguientes materias objeto de estudio: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad la conciliación laboral, personal y familiar y corresponsabilidad, prevención del acoso sexual y acoso por razón del sexo, regulaciones sobre víctimas de violencia de género, comunicación y uso no sexista de lenguaje, prevención, salud y riesgo laboral.
7. Con el fin de facilitar la participación de las personas trabajadoras, se pondrá a su disposición el mecanismo de buzón de sugerencias permanente.
8. Si en el momento de la firma del presente convenio la empresa dispone de un Plan de Igualdad que no reúne los requisitos mínimos establecidos en la legislación actual vigente y/o no se ajusta a lo reflejado en el diagnóstico de la situación de la empresa, se dará este por no válido y se iniciará el proceso para su elaboración establecido en el correspondiente apartado de este Convenio.

Artículo 30. Medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo:

1. Se entiende por acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. 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.

La calificación de una situación como de acoso sexual o por razón de sexo lo será en atención a los hechos producidos, con independencia de que el presunto acosador sea o no empleado de la misma empresa que la víctima. Por

tanto, las conductas descritas serán constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo aun si son cometidas por personal subcontratado, clientes, etcétera, siempre que los hechos tengan lugar con motivo de la relación laboral de la víctima con su empresa, y por tanto con independencia de que se produzcan dentro de la jornada laboral o no, y de que ocurran o no en el puesto de trabajo.

Para evitar cualquiera de estas situaciones la empresa está obligada a implementar las siguientes medidas:

A) Medidas de prevención:

Derecho de acceso a la información de los sindicatos: Sin perjuicio de la información que la empresa tiene obligación de presentar para la elaboración y seguimiento del plan de igualdad, la empresa también presentará al menos de forma semestral a las secciones sindicales que cuenten con un mínimo del 10% de afiliación que lo soliciten un informe con los siguientes datos:

- Número total de trabajadores de la empresa segregado por sexo y edad.
- Trabajadores/as que han presentado baja voluntaria de la empresa.
- Trabajadores/as que han solicitado excedencia voluntaria

Formación: La empresa deberá realizar formación a la totalidad de la plantilla durante el horario habitual de trabajo que incluya información sobre en qué consiste el acoso sexual y por razón de sexo, cuáles son las consecuencias para la víctima, derechos que asisten a las víctimas (inversión carga de la prueba, garantía de indemnidad, derecho a la tutela judicial efectiva...), responsabilidades de la empresa, mecanismos internos de denuncia (protocolo de empresas) y mecanismos externos (denuncia a inspección, demanda...).

Esta formación deberá ser impartida por personas expertas en la materia cuya designación será consensuada entre la representación de los trabajadores y de la empresa y en ningún caso será personal interno.

Medidas de actuación en casos de acoso: La empresa elaborará y negociará con los/as delegados/as de las secciones sindicales que logren acreditar una afiliación igual o superior al 10% de la totalidad de la plantilla un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo que, como contenido mínimo, debe incluir:

- Posicionamiento de la organización frente al acoso sexual y razón de sexo

- Concepto y tipificación del acoso en los términos expresados en el presente convenio
- Recursos humanos, técnicos y materiales que se ponen a disposición con el objetivo de erradicar este tipo de acoso en la empresa
- Cauces de denuncia ante la empresa
- Formas de garantizar la confidencialidad para la víctima
- Plazo máximo de resolución, motivada y presentando a la afectada copia por escrito de las medidas que se han tomado y las que se van a tomar
- Batería de posibles medidas cautelares previstas respecto al supuesto acosador (cambio de turno para no coincidir, cambio de puesto, o las que sea pertinente concretar en atención a las características particulares de la empresa)

CAPÍTULO VII

INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 31. Situaciones de Incapacidad Temporal: 1) La situación de IT ordinaria tendrá complementos en la misma medida en que los tenga la baja por riesgo durante el embarazo. 2) Sea cual sea el hecho causante de la situación de IT (esto es, sea ésta por accidente de trabajo o por contingencias comunes), la persona afectada tendrá derecho al cobro del 100% de su salario desde el primer día de la baja.

Artículo 32. Límites a la actuación de las mutuas: La empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

DISPOSICIONES ADICIONALES (CLÁUSULAS OBLIGACIONALES)

Disposición adicional única: Las partes firmantes del convenio se comprometen a extender a las demás empresas del sector lo regulado en este convenio en todos aquellos aspectos que mejoren las condiciones laborales de otros convenios y demás normativa aplicable, del mismo modo que serán receptivas a cuanto en dichos otros convenios mejore el texto presente, con el fin de anular los efectos que tenga sobre la competencia el aumento de cargas onerosas para esta empresa en relación a las demás. A tal efecto tratarán de recoger el clausulado más favorable del presente convenio en todos aquellos foros de negociación colectiva en que participen, sean del ámbito que sean.

