



comisiones obreras
de Castilla y León

CRITERIOS Y ORIENTACIONES PARA ABORDAR LOS NUEVOS RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018

Secretaría de Acción Sindical y Negociación Colectiva

OCTUBRE 2017

Aprobados en el Consejo de CC OO de Castilla y León, el 2 de noviembre de 2017



INDICE

1.-	INTRODUCCIÓN.....	3
2.-	TIPOS DE DENUNCIA, ULTRAACTIVIDAD, PLAZO PARA CONSTITUIR LA MESA NEGOCIADORA E INICIAR LA NEGOCIACIÓN, CALENDARIO DE REUNIONES.....	4
3.-	COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE LA PROMOCIÓN DE NUEVOS CONVENOS DE EMPRESA	6
4.-	COMISIÓN PARITARIA, FUNCIONES Y COMPETENCIAS.....	6
5.-	PROCEDIMIENTOS PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	8
6.-	EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR LAS CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET), PERO QUE POR EL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS ES DE APLICACIÓN EL ARTÍCULO 52 c).....	10
7.-	INTERRUPCIÓN E IMPOSIBILIDAD DE COMENZAR LAS VACACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.....	11
8.-	DETERMINACIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES.....	12
9.-	LA REVISIÓN SALARIAL	13
10.-	EL EMPLEO Y CONTRATACIÓN.....	14
11.-	FORMACIÓN	18
12.-	DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA	20
13.-	PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO	21
14.-	GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	22
15.-	PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	22
16.-	MEDIO AMBIENTE	26
17.-	SALUD LABORAL.....	28
18.-	INCAPACIDAD TEMPORAL	37
19.-	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	38
20.-	JUVENTUD	39
21.-	DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA	40



1.- INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es el instrumento regulador de las condiciones laborales y de trabajo y el camino para mejorarlas y ampliarlas, así como el espacio natural de disputa para el reparto de la riqueza.

Con estos criterios y orientaciones en materias comunes abordaremos los nuevos retos de la negociación colectiva. Tras la reforma laboral es necesario establecer espacios de intervención sindical, consulta y participación, que nos permitan avanzar en la capacidad contractual del sindicato para minimizar los efectos perversos que ha supuesto el deterioro del modelo de relaciones laborales y las modificaciones en el marco legal de la negociación colectiva.

La Comisión Paritaria debe de jugar un papel esencial como instrumento de gestión del convenio colectivo en los intervalos existentes entre los periodos de negociación formalizada.

Por ello, planteamos propuestas tipo de articulado en materias comunes, que faciliten la elaboración de las plataformas reivindicativas y, así, abordar la negociación de los convenios de una manera homogénea en nuestra comunidad.

Para la determinación de los salarios en la negociación colectiva, tenemos que plantear incrementos salariales acompañados de cláusulas de revisión salarial, para corregir las posibles desviaciones del IPC, que nos permitan el aumento real de los salarios de una manera sostenida en el tiempo para recuperar los salarios perdidos, teniendo como referencia los salarios medios del estado.

La constitución de los Comités de negociación colectiva, nos permitirá fortalecer la unidad de acción interna, aumentar la coordinación y cooperación para planificar la negociación colectiva, de manera que podamos abordar de manera ordenada, con más agilidad y dar seguridad a los diferentes procesos de negociación, acabando con las viejas costumbres establecidas en muchos convenios, que suponen en la práctica dilatar la negociación, así como establecer estrategias comunes en propuestas de contenidos, negociación, manejo de los tiempos y movilización.

La participación activa de los delegados y delegadas de CCOO y trabajadores y trabajadoras en el proceso de negociación, nos debe permitir mejorar desde nuestra



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

organización hasta la movilización, así como un mayor grado de identificación del convenio colectivo como el marco regulador de las condiciones laborales.

Proceso a seguir de principio a fin de la Negociación Colectiva:

- Presentar las plataformas a la representación unitaria y afiliados/as de CCOO en el sector.
- Unificar las plataformas con otras Organizaciones Sindicales.
- Presentar las plataformas al conjunto de los trabajadores y trabajadoras para su aprobación definitiva.
- Solicitar a la autoridad laboral correspondiente el certificado de representatividad relativo al sector.
- En el acta de Constitución de la Mesa Negociadora, tiene que constar la representatividad que tiene cada una de las partes.
- Levantar acta de cada sesión de negociación.
- Las propuestas y alternativas, tenemos que realizarlas por escrito.
- Informar puntualmente a los/as trabajadores/as del desarrollo de la negociación.
- Ratificar por los trabajadores/as el acuerdo alcanzado.
- Redactar el convenio con las nuevas incorporaciones y/o modificaciones.
- Una vez acordado firmar el Convenio en el plazo de tiempo más breve posible.
- Registro del convenio por todas las partes firmantes del convenio, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.
- Publicación del convenio.
- Elaborar puntualmente las hojas de atrasos.

2.- TIPOS DE DENUNCIA, ULTRAACTIVIDAD, PLAZO PARA CONSTITUIR LA MESA NEGOCIADORA E INICIAR LA NEGOCIACIÓN, CALENDARIO DE REUNIONES

El artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que, en el plazo máximo de un mes desde la denuncia del convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

El plazo de quince días que establecía el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores para el inicio de las negociaciones a partir de la constitución de la comisión negociadora, **ha desaparecido con la Ley 3/2012.**

El artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que, **transcurrido un año desde la denuncia** del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, **salvo pacto en contrario**, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En los convenios colectivos con ultraactividad temporal, tenemos que plantear que el plazo de la ultraactividad empiece a contar desde el fin de la vigencia inicial o desde la constitución de la comisión negociadora.

Artículo.- Denuncia

Dos tipos de denuncia: Automática y Por las partes.

➤ Automática

El convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de su finalización, **no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya**, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio decaerán a partir de su denuncia.

La comisión negociadora se podrá constituir con dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial, a solicitud de cualquiera de las partes, y en todo caso, en el plazo máximo de quince días desde la denuncia del convenio.

En el plazo máximo de quince días desde la constitución de la comisión negociadora se iniciarán las negociaciones de manera continuada.

➤ Por las partes

Cualquiera de las partes legitimadas podrá efectuar la denuncia del convenio colectivo con un mes de antelación a la terminación de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas, avisando a la otra en forma fehaciente, **no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya**, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio decaerán a partir de su denuncia. De no mediar denuncia el convenio se prorrogará de año en año.

La comisión negociadora se podrá constituir con dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial, a solicitud de cualquiera de las partes, y en todo caso, en el plazo máximo de quince días desde la denuncia del convenio.

En el plazo máximo de quince días desde la constitución de la comisión negociadora se iniciarán las negociaciones de manera continuada.

Ultraactividad temporal

Solución arbitral ante la pérdida de vigencia del convenio colectivo: Transcurridos 22 meses (si la ultraactividad es de 24 meses) **desde la constitución de la comisión negociadora**, sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, las partes



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

someterán las discrepancias a un arbitraje obligatorio en el SERLA al objeto de resolverlas, según plazos y procedimientos previstos en el ASACL.

Regular que convenio de ámbito superior será de aplicación ante la pérdida de vigencia del convenio.

El periodo de tiempo que quede suspendido el proceso de negociación por las vacaciones, no contará a los efectos de tiempo transcurrido de la vigencia ultraactiva.

3.- COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE LA PROMOCIÓN DE NUEVOS CONVENOS DE EMPRESA

El artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores indica que la parte que promueva la negociación de un convenio colectivo, lo comunicará a la otra parte por escrito, expresando la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. **En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.**

Artículo.- Promoción de nuevos convenios de empresa

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

4.- COMISIÓN PARITARIA, FUNCIONES Y COMPETENCIAS

El artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores establece como **contenido mínimo** del convenio, la designación de una comisión paritaria para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley (aplicación e interpretación del convenio, intervención con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo relativo a la aplicación o interpretación) y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos (El SERLA en Castilla y León).

Artículo.- Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente y un



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

secretario. Los representantes de los trabajadores serán designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- f) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- g) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- h) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- i) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Esta comisión tendrá su domicilio en.....

5.- PROCEDIMIENTOS PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores recoge como contenido mínimo del convenio, los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo reguladas por convenio colectivo.

Los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores regulan como se inicia el procedimiento de inaplicación, las materias, causas, sujetos legitimados, quien negocia en ausencia de representantes legales de los trabajadores, cuantas personas han de formar parte de la comisión representativa, plazos máximos para elegir a los representantes de los trabajadores, constituir la comisión representativa e iniciar el periodo de consultas, duración del periodo de consultas, contenidos, duración, comunicación y registro del acuerdo, donde acudir en caso de desacuerdo...

Intervenciones regulables en los convenios colectivos sectoriales

Sujetos legitimados: comisión ad hoc; comisión "sindical" y garantías a los trabajadores que resulten elegidos en el primer caso.

Causas habilitantes: proporcionalidad entre las mismas y la intensidad de las modificaciones que se plantea introducir; posibilidad de poner en práctica otras medidas menos drásticas.

Derechos de información: memoria explicativa de las causas que motivan su propuesta; documentación necesaria para demostrar su veracidad; derecho a solicitar información adicional.

Procedimiento: forma y contenido de la comunicación empresarial de apertura del mismo; inicio período de consultas; deber de negociar de buena fe; procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Contenido del acuerdo de descuelgue: mantenimiento del empleo en la empresa; límites temporales; condiciones de reenganche...

Artículo.- Inaplicación de las condiciones de trabajo

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia inicial del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien informará previamente a la Comisión Paritaria del convenio de las materias que tiene intención de no aplicar, las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa y de la comunicación a los representantes de los trabajadores para que conformen la comisión representativa que deberá intervenir en el periodo de consultas, así como del inicio de dicho periodo de consulta, que no se dará por iniciado hasta que no se haya entregado toda la documentación requerida.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, la representación se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Mesa negociadora del Convenio Colectivo que le fuera de aplicación, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Tras un periodo de consultas de quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, los sindicatos más representativos adoptarán la resolución que proceda.

En los supuestos de que la representación sea atribuida democráticamente a una comisión de trabajadores, éstos contarán con las mismas garantías que los representantes de los trabajadores y tendrán derecho a contar con asesoramiento sindical en el proceso.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito y con hoja de estadística.

El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas, las condiciones de reenganche, que concluida su duración, serán las que establezca en convenio vigente en ese momento y, su duración, no podrá prolongarse más allá de la vigencia inicial pactada.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha Comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de conciliación- mediación ante el SERLA, incluido el



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 Estatuto de los Trabajadores.

Información demostrativa de las causas que motivan la solicitud de inaplicación:

En la comunicación se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que demuestre la veracidad.
- b) Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

6.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR LAS CAUSAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET), PERO QUE POR EL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS ES DE APLICACIÓN EL ARTÍCULO 52 c)

Artículo 51 ET. Despidos colectivos

A efectos de lo dispuesto en el E.T. se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.....



Artículo 52.c) ET. Extinción del contrato por causas objetivas

La extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecten a un número inferior de trabajadores al establecido en el artículo 51 del ET, no va precedido de un periodo de consultas.

Para garantizar el derecho de información, consulta y participación, la intervención sindical es determinante, por ello, es necesario regular en los convenios colectivos un periodo de consulta y negociación previo.

Artículo.- Extinción del contrato por causas objetivas

Las empresas que hubieran de extinguir contratos por las causas previstas en el art. 51 del E.T., pero que por el volumen de trabajadores afectados no fuera de aplicación el citado artículo., deberá, abrir un período de consultas previo, con una duración de 15 días, con los trabajadores afectados y sus representantes sindicales o sindicatos representativos del sector.

Caso de finalizar el período de consultas sin acuerdo, los trabajadores afectados podrán acudir ante el Órgano competente a partir de la efectividad del despido.

7.- INTERRUPCIÓN E IMPOSIBILIDAD DE COMENZAR LAS VACACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

El Estatuto de los Trabajadores regula en su artículo 38, que cuando el periodo de vacaciones fijado en calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por parto, adopción o acogimiento, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Por otra parte, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea destaca que la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas consiste en permitir que los trabajadores descansen y dispongan de un período de ocio y esparcimiento. Tal finalidad difiere de la correspondiente al derecho a causar baja por enfermedad, que permite a los trabajadores recuperarse de una enfermedad que ha causado una incapacidad laboral.



Un trabajador cuya incapacidad laboral temporal haya sobrevenido durante sus vacaciones anuales retribuidas tiene derecho a disfrutar posteriormente de un período de vacaciones de duración equivalente al de su enfermedad.

Artículo.- Vacaciones

La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de incapacidad temporal, disfrutándolas posteriormente. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho periodo.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas, por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad, se podrán disfrutar al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas por incapacidad temporal, derivada de contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8.- DETERMINACIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES

Para corregir las diferencias de retribución motivadas por razón de género, edad etc., debemos incidir en la eliminación de las diferencias salariales por razón de edad, modalidad de contrato y funciones diferentes por razón de sexo

Nuestro planteamiento como criterio general en materia salarial, debe de ser el aumento real de los salarios de una manera sostenida en el tiempo, que permita avanzar en la recuperación de los salarios perdidos.

El incremento salarial debe de ir acompañado de la cláusula de Revisión Salarial, para garantizar dos cosas:

1. Corregir las posibles desviaciones que se puedan producir entre el incremento salarial pactado y el IPC definitivo de cada año.
2. El crecimiento real de los salarios, para avanzar de una manera decidida en la recuperación de los salarios perdidos.



Artículo.- Incremento salarial

El Incremento salarial de partida que tenemos que plantear en todas las plataformas, para la negociación de los convenios en 2018, será del 3.5%.

9.- LA REVISIÓN SALARIAL

Es imprescindible, que en las plataformas sigamos planteando el IPC como índice de referencia para el mantenimiento y crecimiento de los salarios.

Para ello, la cláusula de revisión salarial es determinante para garantizar los desvíos que se puedan producir entre el incremento salarial provisional pactado y el IPC definitivo, y el crecimiento real de los salarios.

Artículo.- Revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2018 un aumento superior al incremento salarial pactado, las remuneraciones percibidas durante el año 2018 se incrementarán en el exceso sobre la cifra indicada, tan pronto se constate dicha circunstancia.

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial del año 2018 y se hará con efecto desde el 1 de enero de 2018, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todo el personal afectado por este convenio durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la empresa en la fecha en que se produzca dicha revisión.

La cantidad resultante, correspondiente al año completo, o en su caso, a la parte prorrateada, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2019.

Supuesto para el caso de convenios que negocien incrementos salariales para varios años, añadir a la redacción anterior.

"Las remuneraciones correspondientes al año 2018 y, en su caso, a los sucesivos años de vigencia de este convenio, se incrementarán, siempre que la variación anual del IPC a 31 de diciembre elaborado por el INE, sea superior lo pactado para cada año, en la cuantía correspondiente a dicho exceso. Estos incrementos se realizarán en los mismos términos previstos en la cláusula de revisión del apartado anterior".



Artículo.- Revisión salarial de acuerdo con lo pactado en el III AENC

En el caso de que la suma del Índice de Precios al Consumo (IPC) definitivo de 2018 y 2019, publicado por el INE, sea superior a la suma del incremento salarial pactado en ambos años, las remuneraciones percibidas durante los años 2018 y 2019 se incrementarán en el exceso sobre la cifra indicada, tan pronto se constate dicha circunstancia.

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial de los años 2018 y 2019 y se hará con efecto desde el 1 de enero de 2018, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todo el personal afectado por este convenio durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la empresa en la fecha en que se produzca dicha revisión.

La cantidad resultante, correspondiente al año completo, o en su caso, a la parte prorrateada, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2020.

10.- EL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Introducir cláusulas de igualdad en la contratación incide directamente en la brecha salarial. No sólo es importante acceder al mercado de trabajo, sino también en las mejores condiciones. Las mujeres ocupan la mayor parte de los contratos temporales, sobre todo a tiempo parcial.

- Promover la contratación indefinida ordinaria y a tiempo completo.
- Promover la transformación de contratos temporales y formativos en indefinidos ordinarios.
- Seguimiento para el cumplimiento de los límites legales o convencionales al encadenamiento de contratos.
- Promover la transformación de contratos a tiempo parcial a tiempo completo, ya sean temporales o indefinidos.
- Excluir o limitar la contratación de empresas de trabajo temporal, (ETT's)
- Mejorar las condiciones de contratación.

Artículo.- Empleo y contratación

a) Estabilidad en el empleo

Las empresas afectadas por el presente Convenio a fin de potenciar la estabilidad en el empleo en este sector, se comprometen a la firma del mismo, a incrementar el



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

empleo indefinido a tiempo completo de sus plantillas hasta alcanzar la siguiente escala:

- | | | |
|---|-----|--------------|
| ➤ Hasta 10 trabajadores/as | 70% | Indefinidos. |
| ➤ De 11 trabajadores/as a 25 trabajadores | 75% | Indefinidos. |
| ➤ De 26 trabajadores/as a 50 trabajadores | 80% | Indefinidos. |
| ➤ De 51 trabajadores/as a 100 trabajadores/as | 85% | Indefinidos. |
| ➤ De 101 trabajadores/as en adelante | 90% | Indefinidos. |

b) Estabilidad en el empleo

Las empresas afectadas por este convenio tendrán un porcentaje nunca inferior al 90% de contratos indefinidos a tiempo completo en relación a plantilla total.

Contratación

La empresa deberá informar a la plantilla de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes. Esta información podrá facilitarse en todo caso mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo. Además de los mencionados anteriormente se podrán utilizar otros que resulten adecuados para difundir la información.

Transformación de contratos temporales en indefinidos

Con el objetivo de disminuir la temporalidad en la contratación se tenderá a la transformación en indefinidos de los contratos temporales, formativos, interinidad y de relevo existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio, acogiéndose a los Programas de Fomento del Empleo de las diferentes administraciones a fin de alcanzar los porcentajes de empleo indefinido, contemplados en este convenio.

Antes de realizar nuevas contrataciones en las empresas, los trabajadores y trabajadoras temporales e indefinidos a tiempo parcial, tendrán preferencia para ocupar las plazas vacantes definitivas a jornada completa.

Contrato a tiempo parcial

El porcentaje de personas en la plantilla con contrato a tiempo parcial no podrá superar el 20%.

El contrato a tiempo parcial se podrá acordar para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En el contrato deberá constar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y la concreción mensual,



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

La jornada diaria de las personas contratadas por tiempo igual o inferior al 50% de la jornada ordinaria establecida en este convenio colectivo, realizarán la misma de manera continuada, es decir, no será posible que se efectúe ninguna interrupción de dicha jornada diaria. Si la jornada diaria es superior al 50% y los trabajadores a tiempo completo realicen ésta de forma partida, sólo será posible una interrupción.

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

Se garantiza como principio básico: La igualdad de trato y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión.

Contrato interinidad

La empresa se compromete a realizar contratos de interinidad para cubrir aquellos puestos de trabajo que queden vacantes —a jornada completa o por ~~reducción~~ de la jornada habitual— durante ~~és~~ de 30 días como consecuencia de una Incapacidad Temporal o el disfrute de alguno de los derechos derivados de la maternidad o la paternidad.

Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

A la hora de cuantificar el porcentaje de empleo indefinido establecido en este artículo, no se tendrán en cuenta los contratos de apoyo a emprendedores que se hayan realizado en la empresa y estén en periodo de prueba.

Los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores en empresas de 25 o menos trabajadores, será de un máximo de un contrato, y en las empresas de 25 a 50 será de un máximo de dos contratos.

Se tendrá derecho a una indemnización de dos días de salario por mes trabajado, para el caso de cese por no superar el periodo de prueba.

Contrato en prácticas

El salario de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual será el correspondiente a la categoría y/o grupo y nivel del puesto a cubrir.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A la terminación del contrato formalizado el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Todos los contratos en prácticas que agoten la duración máxima establecida deberán ser convertidos en indefinidos.

Contrato para la formación y el aprendizaje

Los contratos para la formación y el aprendizaje no superarán el 10% de la plantilla total de la empresa, no computándose para determinar dicha plantilla los contratos formativos ya existentes.

No podrán celebrarse contratos formativos con trabajadores/as mayores de 25 años.

La formación vinculada al contrato, además de cumplir los requisitos legales de duración y carácter certificable, deberá estar tutorizada en la empresa por una persona con la cualificación y/o experiencia profesional adecuada, sin que cada tutor/a tenga a su cargo simultáneamente más de dos personas con contrato formativo.

Cuando la persona contratada mediante esta modalidad carezca de la formación secundaria obligatoria, el programa formativo que se proponga incluirá cuando menos esa formación.

El salario de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual será el correspondiente a la categoría y/o grupo y nivel del puesto a cubrir.

La representación legal de los trabajadores/as en la empresa recibirá información de los contratos suscritos, así como de la formación vinculada a ellos, vía de impartición, persona responsable de la tutorización y distribución de la misma a lo largo de la duración del contrato.

Todos los contratos para la formación y el aprendizaje que agoten la duración máxima establecida deberán ser convertidos en indefinidos.

Medidas de acción positiva para reducir los elevados índices de temporalidad de las trabajadoras y trabajadores jóvenes.

En el caso de la incorporación posterior a la plantilla de la empresa de cualquier trabajador/a que haya estado realizando anteriormente prácticas o formación en la empresa (no habiendo pasado dos años desde la finalización de dichas prácticas o formación), tanto en las transformaciones de contratos como para posteriores contrataciones, el tiempo de realización de las prácticas y formación se tendrán en cuenta a efectos de antigüedad en la empresa y periodos de prueba.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La empresa se compromete a cumplir con el principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato ni de edad tanto en las condiciones de trabajo, salario, horarios, calendario vacaciones etc. Y facilitando el acceso a todos los servicios de la empresa así como actividades colectivas, material, etc., marcando iguales criterios para toda la plantilla sea cual sea la modalidad de contrato que ocupen los trabajadores/as.

Se creará una bolsa de trabajo para que las personas que han realizado la formación en la empresa o que tienen contratos “formativos” tengan prioridad a la hora de cubrir futuras vacantes.

11.- FORMACIÓN

La importancia, presente y futura, de la formación y la cualificación profesional en el ámbito de las relaciones laborales y la necesidad de afianzar y desarrollar los derechos formativos recogidos en el Estatuto de los trabajadores, hace que se proponga una cláusula ríu con los mínimos que sería importante recoger en los convenios. Cada uno de los puntos se podrían incluir aisladamente, de manera que, si no es posible acordar uno, bastaría con eliminarlo pudiéndose mantener el resto., ya que cada punto es autosuficiente.

Las partes firmantes convienen en la relevancia y la necesidad de promover la formación y la cualificación, y en su caso la acreditación profesional, de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio.

La formación es una de las herramientas indispensables para modificar la actual situación laboral y remover obstáculos que impiden a las mujeres, el avance hacia puestos de responsabilidad, dirección, etc.

Apartado 1 del artículo: El desarrollo del ET, que recoge, después de la Reforma de 2012, el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa a 20 horas anuales de formación acumulables hasta cinco años. La cláusula intenta mejorar los contenidos del Estatuto, extendiendo el derecho también a los/as trabajadores/as con menos de un año de antigüedad y explicando con más claridad cómo debe ejercerse este derecho para asegurar que sea “retribuido” como el ET exige: o bien ejercido en jornada laboral o sustituido por descanso equivalente.

El segundo párrafo del apartado 1 sería una alternativa a la que está recogida en muchos convenios en vigor en Castilla y León, dirigida a obligar a las empresas a participar en el plan de formación de su organización empresarial o bien, de no hacerlo, a “indemnizar” a sus trabajadores con una cuantía mensual. Esas cláusulas están siendo objeto de controversia, sobre todo después de que en León se devolviera a la mesa de negociación un convenio, al no pasar esa cláusula el control de legalidad. Con la



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

propuesta se recoge la mención a los planes de las organizaciones empresariales pero como una opción más, y nunca “sustituible” por dinero.

Con el apartado 2 se intenta promover y “obligar” a las empresas a organizar o proporcionar formación a su personal. Y se reproduce el derecho legal de la RLT a emitir el informe del plan de formación, añadiendo a ese derecho otros que no están literalmente en la ley: el de proponer acciones para el plan y el de participar en el seguimiento y evaluación de la formación realizada.

En el apartado 3, se recogen los derechos formativos individuales del Estatuto y se incluye la obligación expresa de facilitarlos. Se incluye el carácter retribuido del permiso para exámenes. Y aparece la referencia expresa a los permisos individuales de formación así como a los procesos de reconocimiento y acreditación de la experiencia profesional a efectos de asegurar a posibilidad de que los permisos formativos puedan utilizarse para participar en dichos procedimientos.

En el apartado 4 se incluyen algunas propuestas de mejora en el contrato formativo.

Con el apartado 5, se busca asegurar el derecho de información de la RLT sobre cualquier forma de becas, prácticas o programas de formación en los que colabore la empresa, que impliquen la presencia en el lugar de trabajo de personas sin relación laboral con ella. Algunos programas ya recogen esa obligación en las normas que los regulan (como las FCT's de la Formación Profesional o la parte en la empresa de la FP Dual, o las subvenciones autonómicas para la realización de prácticas por titulados universitarios) pero no siempre es así, y cuando se prevé que se informe a la RLT, no se suele entrar en el detalle de la información que debería darse, por lo que esta información es casi siempre escasa.

Artículo.- Formación

1. Todos/as los/as trabajadores/as tienen **derecho a 20 horas de formación al año**, o a la parte proporcional de ellas en caso de contratos con duración inferior, relacionada con la actividad de la empresa. Dicha formación será por cuenta de la empresa y se desarrollará en tiempo de trabajo o bien, de no ser esto posible, siendo sustituida por tiempo de descanso equivalente.

A estos efectos se considerará cumplido el derecho tanto si la formación la imparte la propia empresa como cuando es organizada por entidad externa o bien en planes de formación promovidos y/o desarrollados por las organizaciones empresariales de ámbito territorial o sectorial.

2. Las empresas promoverán el desarrollo de acciones de formación para su plantilla, ya sea elaborando planes de formación propios o agrupándose con otras a fines formativos. La representación legal de los/as trabajadores/as emitirá el informe legalmente previsto del plan que la empresa proponga, pudiendo proponer acciones



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

formativas para su inclusión en dicho plan y colaborando en el seguimiento y evaluación de la formación realizada.

3. Se facilitará el ejercicio de los **derechos educativos individuales** de todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente el de aquéllos/as con menor cualificación:
 - Autorizando los **permisos** retribuidos para asistir a pruebas y exámenes cuando se cursen estudios oficiales, así como el **cambio de turno y/o la adaptación de jornada** que permita la asistencia a cursos de formación.
 - Permitiendo e impulsando, dentro de las posibilidades técnicas y de producción de la empresa, el uso por los/as trabajadores/as de la figura de los **permisos individuales de formación**.
 - Facilitando la **participación en procedimientos de acreditación de la experiencia**, muy especialmente cuando dicha acreditación contribuya a la permanencia en el empleo o a la mejora profesional de quienes concurren a dichos procesos. .A este fin se promoverá también el uso de los permisos individuales de formación.
4. La representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa será informada, con carácter previo a su inicio, de la participación de aquella en cualquier programa, convenio de colaboración o línea de subvención que comporte la presencia en el entorno productivo de personas no vinculadas a la empresa por relación laboral, tales como prácticas o estancias derivadas de programas formativos de cualquier tipo. Dicha información contendrá el programa formativo de referencia y su régimen, así como el contenido de la actividad en la empresa de la persona en formación, calendario, horarios de presencia y tutor/a designado para el seguimiento de la formación y/o práctica a desarrollar.
5. Introducir dentro de los Planes de Formación, una formación específica orientada a incorporar mujeres a puestos tradicionalmente masculinos y viceversa; y también orientada al desarrollo profesional de las trabajadoras menos cualificadas que permita su acceso a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas.

12.- DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

La descentralización productiva ha conllevado una reducción drástica de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las contratadas y subcontratadas en general y en particular de aquellos que prestan servicio en las empresas Multiservicios.



Artículo.- Ámbito Funcional

El presente convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a que desarrollen sus actividades en la provincia de

Igualmente afectará a las empresas multiservicios y todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas en empresas, centros de trabajo o establecimientos sujetos al ámbito funcional de este convenio colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar a su personal y durante el tiempo que éstos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial.

13.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO

Desde la gestión de la diversidad

La siguiente cláusula es genérica respecto a la igualdad de trato como principio básico que garantiza una buena gestión de la diversidad a favor tanto de la plantilla como de la propia empresa. Todas las personas somos diferentes y esa diversidad se refleja en las plantillas.

Desde la perspectiva de género

Es necesario que las empresas se comprometan a garantizar la no discriminación y a velar por la igualdad dentro de sus centros de trabajo. Así lo dice la Ley de Igualdad y así lo hemos reflejado en el primer párrafo de esta cláusula.

Artículo.- Principio de NO discriminación e igualdad de trato

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, creencias, cultura, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

La representación sindical tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El párrafo siguiente también incide en luchar contra la discriminación pero encaminada específicamente al origen de las personas trabajadoras:

Selección, contratación, promoción y formación

Los sistemas de selección, contratación, promoción y formación por acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación deben seguir pruebas y criterios objetivos con relación a los requerimientos del puesto de trabajo, de forma que en los perfiles exigidos no influya el país ni la cultura de procedencia de la persona.

14.- GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

[Tríptico de Gestión de la Diversidad en el ámbito laboral](#)

Cada vez hay más personas que tienen familiares en el exterior y esa realidad debe reflejarse tanto en los periodos vacacionales como en los permisos (nacimiento, hospitalización, fallecimiento o similares) para facilitar la relación con la familia siempre que sea posible:

Para incluir en los artículos de vacaciones y permisos retribuidos

- En caso de que las circunstancias contempladas en convenio ocurran fuera del país, se ampliarán los días de permiso para permitir el desplazamiento.
- Para facilitar la relación con la familia y país de origen, se flexibilizarán las fechas y las vacaciones se podrán disfrutar de manera continuada a opción de la persona trabajadora.

Las personas inmigrantes, por su origen extranjero, tienen obligaciones que cumplir con las Administraciones Públicas que exigen en ocasiones ausentarse del lugar de trabajo. Al hablar de familiares dependientes nos referimos a las solicitudes de reagrupación que debe realizar la persona solicitante.

- Los trabajadores y trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, durante el tiempo necesario para realizar exámenes de adquisición de la nacionalidad española o trámites administrativos y consulares relacionados con los permisos de autorización de residencia y trabajo en España propios o de los familiares dependientes.

15.- PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la negociación de los convenios debe tenerse en cuenta la inclusión de un lenguaje neutro, no sexista.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los criterios de selección de la empresa o los criterios para promocionar, frecuentemente se realizan de manera unilateral por la empresa y tienden a discriminar a las mujeres.

Para corregir esta tendencia, o práctica, sería necesario, no sólo velar por el cumplimiento de la normativa que prohíbe la discriminación, sino también, por la participación de la representación sindical en los procesos de selección, de manera que ha de estar informada sobre los puestos vacantes que existen.

Artículo.- Acceso a la empresa y promoción

Los procesos de selección deberán promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional, eliminando cualquier sesgo de género que pudiera ser causa de discriminación ~~directa o indirecta~~, estableciendo sistemas estandarizados de selección con pruebas objetivas y que faciliten la participación de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras podrá solicitar y obtener información sobre las mismas, los instrumentos, las pruebas y la ponderación de las mismas en el resultado final.

Para ello la empresa y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras velará porque en cada proceso de selección:

- a) Se prescinda de cualquier requisito relacionado con el sexo, la edad, las condiciones físicas, la titulación o cualquier otra característica que no resulte necesario de forma objetiva para desempeñar el puesto de trabajo que se pretende cubrir.
- b) Se omitan preguntas en cualquier fase del proceso de selección sobre el estado civil, número de hijos/as o situación familiar de las personas candidatas al puesto.
- c) Se asegurará el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, que garantice la presentación de candidaturas por parte de las mujeres y la presencia de éstas en todas las fases del proceso de selección.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia de ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

En los procesos de promoción interna para grupos profesionales en los que no existe una composición equilibrada de mujeres y hombres, se adoptará una acción positiva hacia el sexo menos representado, en los casos en que las personas candidatas tengan una valoración idéntica, con méritos equivalentes.



Clasificación profesional

Al valorar los puestos de trabajado, es decir, al adjudicar una retribución a una determinada categoría, se suele prestar escasa o nula atención a ciertas destrezas y habilidades que tienen normalmente las mujeres, mientras que se pone mucho énfasis en otras que realizan los hombres. A efectos de limitar y eliminar esas infravaloraciones, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo, profesional, o establecer, al menos, unos criterios básicos a la hora de adjudicar, de forma objetiva, un valor económico a una categoría en base a responsabilidad, esfuerzo, grado de conocimiento y otras condiciones que requiera el puesto de trabajo.

Para incluir en el artículo de clasificación profesional

- Se realizará una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios, eliminando denominaciones sexistas, describiendo adecuadamente los perfiles profesionales, adecuando la categoría a la función desarrollada y actualizando las clasificaciones profesionales.

Igualdad retributiva

Este apartado tiene mucho que ver con la categoría profesional pero también con el resto de cláusulas del convenio. Eliminar la brecha salarial de género debe ser una cuestión clave en la negociación colectiva. La retribución, salarial y extrasalarial, no puede ser arbitraria ni discriminatoria.

Para incluir en el artículo de salarios

- La empresa está obligada 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 aquélla.

Corresponsabilidad.

En el ámbito de la conciliación existe una varias cuestiones que la legislación deja su regulación para el convenio colectivo. Una de ellas es la acumulación de la lactancia, por ello, debe incluirse una cláusula que no discrimine a hombres y mujeres en el derecho a la acumulación, por eso no se ponen días, sino que lo que se acumula es el derecho (una hora) en los días que corresponda. (Recordamos aquí que el inicio de la acumulación se produce tras el permiso de maternidad o de paternidad, ya que no es



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

un derecho cedido por la madre, sino que es un derecho individual de ambos). Recordar que el 37.4 ET indica que el derecho es hasta los nueve meses.

Para incluir en el artículo de permisos retribuidos del Convenio Colectivo: LACTANCIA

- En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla doce meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, adopción múltiple, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
- Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá acumular el derecho en jornadas completas desde la solicitud del mismo hasta la finalización del derecho. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si ambos trabajan, solamente podrá ejercerlo uno de los dos.

Violencia de género

Algunos de los derechos establecidos en la Ley para la víctimas de violencia de género no están desarrollados como debieran y dan problemas a algunas mujeres en las empresas, por tanto en estos casos, que son excepcionales, debe facilitarse a las trabajadoras el ejercicio de sus derechos sin necesidad de que tengan que negociar y pleitear con la empresa el desarrollo de los mismos. Esta cláusula es una de las más demandadas por las trabajadoras y debería recogerse en los convenios.

Artículo.- Violencia de género

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de violencia de género derivadas de su situación física/psicológica derivada de la violencia de género y acreditada por los servicios sociales y de salud, serán consideradas como justificadas y no recuperables. La trabajadora deberá comunicar la ausencia o retraso a la mayor brevedad posible.

Planes de igualdad

Para las negociaciones de convenios colectivos sectoriales, y para que los planes de igualdad lleguen a más empresas.

Artículo.- Planes de igualdad

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.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el caso de las empresas de más de ciento 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.

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.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

[Documento de apoyo: Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.](#)

16.- MEDIO AMBIENTE

[10 Claves para la participación en medio ambiente en la empresa](#)

Los tres primeros párrafos del artículo serían un nivel básico para introducir las cuestiones ambientales en los convenios colectivos. Se trata del reconocimiento de la necesidad de una actuación responsable en materia de Medio Ambiente.

Seguidamente se define el sujeto titular de los derechos y obligaciones en materia medioambiental de la empresa.

El último párrafo del artículo está especialmente indicado en el caso de empresas grandes, de forma similar al Comité de Seguridad y Salud, con la diferencia de que en este caso, al no estar estas figuras reguladas por la legislación no existe ninguna obligación, ni en función del número de trabajadores/as.

Artículo.- Medio Ambiente

Las partes firmantes de este convenio, consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. También consideran que la protección del medio ambiente es una garantía para el mantenimiento de la actividad y el empleo, comprometiéndose a movilizar todas sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una mejor adaptación de los procesos productivos a las nuevas exigencias ambientales.

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para poder desarrollar de forma sostenible la actividad de la empresa y uno de los principios básicos de la responsabilidad social corporativa. Las partes firmantes de este Convenio impulsarán una mayor implicación de cuantos intervienen en el proceso productivo, al objeto de conseguir una eficiente gestión ambiental de las empresas.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora a nivel ambiental. Estos



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

objetivos son los que se detallan a continuación, y podrán ser revisados, previa consulta al Delegado/a de Medio Ambiente y aprobación por parte del Comité Ambiental, en función del desarrollo de la actividad empresarial:

Definir una serie de objetivos ambientales

Las partes firmantes de este convenio acuerdan reconocer la figura del Delegado/a de Medio Ambiente, como sujeto titular de los derechos y obligaciones en esta materia en representación de los trabajadores. Los órganos de representación unitaria de los trabajadores a los que sea de aplicación el presente convenio podrán designar de entre sus miembros un/a Delegado/a de Medio Ambiente¹.

Sus funciones y competencias son:

1. Promover la mejora del comportamiento y acción ambiental de la empresa, en estrecha colaboración con la dirección de la misma y fomentando la cooperación de los y las trabajadoras.
2. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental en la empresa, así como de las políticas y objetivos ambientales que se hayan establecido.
3. Ser consultado, con la debida antelación, de cualquier acción o compromiso que emprenda la empresa con repercusiones ambientales: nuevas tecnologías que se implanten, Sistemas de Gestión Ambiental...
4. Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de la política ambiental de la empresa, de los planes de acción que se desarrollen y del Sistema de Gestión Ambiental que se tenga implantado.
5. Recibir de la empresa la información y documentación aportada por ésta a la Administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y energía y medidas de prevención de accidentes mayores. (En aquellas empresas afectadas por la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación, por el Plan Nacional de Asignación, etc., se podrá hacer especial mención a los requisitos que de esas disposiciones emanen.)
6. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión ambiental.
7. Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.

El Delgado/a de Medio Ambiente tendrá los siguientes derechos reconocidos:



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. La empresa le proporcionará los medios y la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones.
2. Dispondrá, para el exclusivo ejercicio de sus funciones, de un crédito horario de 40 horas al mes.
3. La empresa designará una persona responsable de la interlocución con el Delegado/a de Medio Ambiente.

Las organizaciones firmantes del presente convenio acuerdan reconocer como principal órgano encargado de la mejora continua del comportamiento ambiental de la empresa al Comité Ambiental. Este será un órgano paritario compuesto por los Delegados de Medio Ambiente y por representantes de la empresa en igual número. Se elaborará un reglamento de funcionamiento del Comité Ambiental de mutuo acuerdo entre la representación ambiental y la empresa.

17.- SALUD LABORAL

Como documentación de apoyo en este apartado tenemos el [Manual para negociadores y negociadoras en Salud Laboral](#)

Diversidad de origen

La siniestralidad laboral es mayor en el caso de las personas de origen extranjero, bien por tener una cultura laboral distinta o bien por desconocimiento de la lengua. Además de los recursos de los que pueda disponer la empresa, hay distintos servicios públicos o entidades sociales que pueden ayudar a las empresas con traducciones o mediadores y mediadoras.

Artículo.- Salud Laboral

Se garantizará la comprensión de las normas básicas de salud y prevención de riesgos laborales de todo el personal, especialmente de aquellas personas cuya lengua materna no es el castellano.

Evaluación de riesgos

La empresa elaborará un Plan Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo documentado, que tendrá al menos los siguientes contenidos:

- 1) Evaluación de Riesgos de la empresa inicial o revisada.
- 2) El desarrollo de las siguientes actividades priorizadas y temporizadas:
 - a) La información sobre los riesgos a trabajadores y trabajadoras.
 - b) La formación de los trabajadores y trabajadoras, de los delegados y delegadas de prevención, de los trabajadores y trabajadoras designados, de los trabajadores y



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- trabajadoras para medidas contra incendios, evacuación y primeros auxilios, determinando la periodicidad en todos los casos y los agentes formadores.
- c) La vigilancia de la salud protocolizada, para cada puesto de trabajo, siendo sus resultados confidenciales.
- 3) Las medidas correctoras de los riesgos detectados, y los medios de protección tanto colectivos como individuales.
 - 4) Plan de Prevención: Arts 8,9. RSPRL.
 - 5) Evaluación de Riesgos: Art. 16. LPRL; Arts 3-7. RSPRL.
 - 6) Información: Art. 18.LPRL.
 - 7) Formación: Art. 19.LPRL; Art. 37 LPRL;
 - 8) Medidas de Emergencia: Art. 20.LPRL;
 - 9) Vigilancia de la Salud: Art. 22.LPRL; Art37 RSPRL;
 - 10) Principios de Acción Preventiva: Art. 15.LPRL.
 - 11) Equipos de Protección Individual: Art. 17. LPRL;RD 773/97.

La empresa, los responsables del Servicio de Prevención y la representación sindical trabajarán en estrecha colaboración, realizando las campañas y formación pertinentes para la creación de un clima preventivo.

La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente para el reconocimiento de las lesiones y situaciones que las evaluaciones básicas no contemplan

En aquellos puestos de trabajo donde se detecte que puede haber riesgo de exposición a químicos, físicos (polvo, ruido, temperatura, humedad, etc.) se llevarán a cabo las correspondientes mediciones higiénicas específicas al riesgo, que se realizarán en un plazo no superior a "X" meses, y se repetirán de forma periódica para comprobar la eficacia de las medidas preventivas.

Los resultados de esta evaluación deben ser comunicados a los trabajadores y trabajadoras afectados y a los Delegados y Delegadas de prevención, así como quedar convenientemente archivados. Además se entregará copia de los informes de estas evaluaciones de forma inmediata una vez que la empresa los haya recibido.

Se acordará la realización de una evaluación de riesgos psicosociales, con el fin de evaluar las posibles condiciones nocivas derivadas de la organización del trabajo.

Los métodos utilizados para realizar las evaluaciones se acordarán con los Representantes Sindicales.

Servicio preventivo

El empresario deberá organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas de alguna de las siguientes formas:

1. Asumiendo personalmente la actividad preventiva. Solamente será posible esta asunción cuando se trate de empresas de menos de hasta 10 trabajadores y trabajadoras, o que tratándose de empresa de hasta 25 trabajadores disponga de un único centro de trabajo; que no desarrolle actividades peligrosas (incluidas en



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención); que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo; que tenga capacidad para las funciones preventivas que va a desarrollar.

2. Designación de trabajadores.
3. Servicios de Prevención Propio.
4. Servicio de Prevención Ajeno.

La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente para la participación sindical en las decisiones del Servicio de Prevención.

En caso de que se optara por un Servicio de prevención externo y dado que dicha contratación se hace de manera anual, al finalizar el año se valorará, junto con los representantes sindicales, las actuaciones llevadas a cabo por el servicio de prevención. Si las conclusiones obtenidas fueran negativas se podrá optar a la elección de otro servicio de prevención u otra modalidad preventiva más acorde a las necesidades de la empresa.

Por otro lado, con el fin de que la prevención de riesgos laborales se lleve de una forma más eficaz, además de contratar un servicio de prevención que proporcione a la empresa el asesoramiento y apoyo necesario, se designará a una persona responsable de la implantación de las medidas de prevención que contará como mínimo con la formación básica en prevención de riesgos laborales.

En el caso de que se designe a trabajadores, se realizará esta designación consultándose con la debida antelación a la representación sindical.

La necesidad de la designación de trabajadores o trabajadoras siempre estará fundamentada; no se designará por lo tanto a la totalidad de la plantilla a no ser que se fundamente que es necesario. Tampoco podrá designarse a los Representantes Sindicales, debido a la incompatibilidad de funciones.

Comité de seguridad y salud.

Establecido en la normativa vigente:

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados y/o Delegadas de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Representantes Sindicales, de la otra.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados y Delegadas Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente sobre el tiempo de trabajo y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud laboral.

Los CSS deberán tener reglamento interno de funcionamiento del mismo. En el caso de que las reuniones de los CSS coincidan fuera de la jornada laboral de los delegados de prevención, el tiempo invertido será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Los comités se reunirán como mínimo cada dos meses y será considerado tiempo efectivo de trabajo el tiempo de reunión, así como la ejecución de las funciones propias del comité.

Los miembros del comité dispondrán del tiempo necesario para que, de manera habitual y efectiva, comprueben las cuestiones tratadas en el Comité de Seguridad y Salud así como cualquier otra cuestión relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales.

Formación en prevención de riesgos laborales.

Establecido en la normativa vigente:

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente en el tiempo y la organización de la formación de los Delegados/as de prevención.

La empresa facilitará instrucciones adecuadas a todo el personal antes de que comience a desempeñar el trabajo, acerca de los riesgos que puedan afectarle y sobre la forma de prevenirlos.

La formación tendrá la duración suficiente y adecuada según los riesgos en cada puesto de trabajo, que será actualizada mediante formación continua. Al comenzar el año se establecerá un calendario y programación de actividades para todos los trabajadores y trabajadoras en función de los riesgos a que estén expuestos en su centro de trabajo, siendo esta de manera presencial.

Los delegados y delegadas de prevención de las empresas han de contar con las horas necesarias para la formación específica para el desarrollo de sus funciones. La formación podrá impartirse indistintamente por las empresas o por los sindicatos firmantes del convenio colectivo.

Derechos de los delegados de prevención.

Establecido en la normativa vigente:

Los Delegados y Delegadas de Prevención podrán:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a este órgano serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente en la participación de los Delegados de Prevención en el ejercicio de sus funciones , así como refuerzo de su trabajo en las Pymes.

Cuando la plantilla no alcance el número de trabajadores y trabajadoras para formar comité de seguridad y salud, la empresa se reunirá con el delegado de prevención. Dichas reuniones se realizarán de forma mensual y tendrán facultades y obligaciones establecidas en el artículo 38 de la Ley de prevención de riesgos labores para el Comité de Seguridad y Salud.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En relación a este apartado se estará a todo lo dispuesto en el CAPÍTULO V, Consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras, (artículo 33 al 39) de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La elección de una nueva Mutua de Colaboradora con la Seguridad Social, se realizará a través de la codecisión, con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Si hubiera quejas o discordancias con la actuación de la mutua, se tendrá en cuenta esta opinión para la no renovación con la citada Mutua.

Los Delegados y Delegadas de Prevención, con independencia de la procedencia de su designación y origen, dispondrá del tiempo necesario para la realización de funciones específicas en materias de seguridad y salud.

Se reconoce por medio del presente convenio la potestad de nombramiento por parte de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo la posibilidad de nombrar a un trabajador o trabajadora con las mismas facultades y funciones que el Delegado o Delegada de prevención con objeto de colaborar con la empresa en todos los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Vigilancia de la salud.

Establecido en la normativa vigente:

Se garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de toda la plantilla en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes sindicales, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente en la realización de los reconocimientos médicos bajo el amparo de la vigilancia de la salud.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La adaptación del puesto de trabajo de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, se realizará mediante un Comité de Adaptación (constituido en el seno del Comité de Seguridad y Salud) que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones del trabajador o trabajadora, y los puestos de trabajo compatibles, en relación a la Evaluación de Riesgos. Anualmente y en el primer semestre, el personal será sometido a un reconocimiento médico.

El reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada laboral, o si no fuese posible, fuera de la jornada pero con compensación del tiempo invertido en el mismo.

Los trabajadores del turno de tarde y noche verán compensadas las horas que pierdan por revisión médica, deduciéndose éstas de su turno de trabajo. En el caso de los trabajadores del turno de noche le serán deducidas del día anterior al de la revisión médica.

Equipos de protección individual

Establecido en la normativa vigente:

Los equipos de protección individual se regulan de forma genérica en el artículo 17 de la LPRL, donde se establece que los EPIs deben ser:

- Adecuados para el desempeño de sus funciones.
- Última barrera. Deberán ser usados cuando los riesgos no se puedan evitar o no se puedan eliminar suficientemente.

Por otro lado los EPIs se regulan de manera específica en el Real Decreto 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, donde se establece que los EPIs cumplirán los siguientes apartados:

- Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador o trabajadora.
- Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.
- Los trabajadores y trabajadoras deberán recibir formación previa al uso de los EPIs.
- La elección de los EPIs siempre se basará en la opinión de los trabajadores y trabajadoras y su compra es hará previa consulta de los representantes sindicales.

El coste de los equipos de protección no recaerá de modo alguno en los trabajadores y trabajadoras.

La siguiente redacción mejora lo establecido legalmente en los Epis específicos según las necesidades del trabajadores/as.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los equipos de protección se adaptarán a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, de esta forma se entregarán gafas de seguridad graduadas a todos aquellos trabajadores o trabajadoras que lo necesiten, o bien se adaptará el calzado de seguridad con las correspondientes plantillas, o con las medidas determinadas con estos y otros epis a través de la vigilancia de la salud.

Seguro incapacidad permanente o fallecimiento.

(No hay nada establecido en la normativa vigente)

Art.- Seguro Colectivo

La empresa suscribirá una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o total derivadas de contingencias profesionales o comunes, de xxxxxxxx en caso de incapacidad permanente total y xxxxxxxx en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, así como en caso de muerte la cantidad XXXXXX

Nota: la cantidad de gran invalidez / absoluta debe ser superior a la de fallecimiento dado la merma en la calidad de vida de estas.

Protección de la maternidad.

La Ley exige que todas las empresas deben contemplar los riesgos durante el embarazo y la lactancia, y disponer de una relación de puestos de trabajo exentos de estos riesgos, pero en la práctica no se está haciendo, por tanto es necesaria una cláusula que lo determine como obligatorio.

Establecido en la normativa vigente:

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, 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 resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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 de las Mutuas, en



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes sindicales, 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 permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas, 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.

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 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.

Todo esto 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 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.

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.

Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tendrán derecho a cambiar la jornada nocturna de trabajo por la diurna.

Nota: si este artículo no entra en convenio- a pesar de lo que marca la legislación vigente-, mucha empresas se olvidan de respetarlo.



Drogodependencias

(No hay nada establecido en la normativa vigente)

Artículo.- Drogodependencias.

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud de los trabajadores y trabajadoras, facilitando el acceso a tratamiento a quien lo solicite voluntariamente y sin que ello suponga ser objeto de sanción y/o despido. Al personal que se acoja a un programa de tratamiento se le asignará la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo una vez acreditada la recuperación.

El Comité de Seguridad y Salud será el encargado de concretar las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio.

La empresa se adherirá a la Acuerdo Regional de colaboración para la prevención y el tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral suscrito por CECALE, CC.OO., UGT y la Junta de Castilla y León en 6 de junio de 2016.

18.- INCAPACIDAD TEMPORAL

La Ley General de la Seguridad Social establece una prestación económica en caso de Incapacidad Temporal, que consiste en un subsidio diario calculado en función de la base reguladora y el origen de la incapacidad, que se abonará durante los días naturales en que la persona interesada se encuentre en la situación de IT:

- Por enfermedad común o accidente no laboral: el 60 por 100 de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día, y el 75 por 100 a partir del vigésimo primero.
- Por enfermedad profesional y accidente de trabajo: el 75 por 100 de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja. El día del accidente se considera como día trabajado

Para su cálculo debe tenerse en cuenta el origen de la incapacidad:

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la fecha de baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la fecha de la baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización (teniendo en cuenta que en el caso de haberse realizado horas extraordinarias se tomará el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los doce meses precedentes).



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Son numerosos los casos en los que las mujeres no pueden acogerse a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo—y cobrar el 100% de la base reguladora por contingencias profesionales— yánesen una situación física incompatible con el trabajo, por tanto se les concede la Incapacidad Temporal por enfermedad común, lo que supone una importante pérdida de salario, y además les perjudica en su futura suspensión del contrato por maternidad. por tanto hay que introducir, al menos, este supuesto para paliar esta situación.

Artículo.- Incapacidad Temporal

Las empresas complementarán a las personas afectadas por este convenio, en todos los supuestos de Incapacidad Temporal (contingencias comunes y profesionales), hasta el 100% del salario desde el primer día.

No se computarán como absentismo los permisos retribuidos recogidos en el Convenio Colectivo.

20.- FLEXIBILIDAD PARA MANTENER EL EMPLEO

Artículo.- Flexibilidad interna para el mantenimiento del empleo

Las empresas y personas afectadas por este convenio, apuestan por la negociación de medidas de flexibilidad interna, como herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores y trabajadoras.

19.- RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Artículo.- Responsabilidad Social Empresarial

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo definen como Responsabilidad Social Empresarial, además del obligatorio e imprescindible cumplimiento de las normas laborales, sociales y medioambientales, las practicas tendentes a garantizar la salud y seguridad en el trabajo, mediante la aplicación efectiva de la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo. Además de asegurar la representación y la acción colectiva y a la participación en la organización del trabajo y en los procesos de cambio y reestructuración para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores, a través de la flexibilidad interna negociada con los representantes legales de los trabajadores, y, en su defecto con las organizaciones representativas en el sector.



CRITERIOS Y ORIENTACIONES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Por ello, las empresas introducirán e integrarán en su estrategia y gestión, los criterios y prácticas de Responsabilidad Social antes mencionadas. Incorporándolas a la dimensión económica.

La representación de los trabajadores y trabajadoras participará en la elaboración e implantación de dichas estrategias, así como en el seguimiento y cumplimiento de los compromisos sociales y medioambientales que se adopten.

20.- JUVENTUD

Como documentación de apoyo en este apartado, tenemos la [Guía Práctica desde la perspectiva joven.](#)

Artículo.- Prácticas, prácticas no laborales y becas

Prácticas no Laborales en Empresas y becas

En el acuerdo que suscriban la empresa y la persona joven que va a desarrollar las prácticas no laborales, se definirá, al menos, el contenido concreto de la práctica a desarrollar, la duración de la misma, las jornadas y horarios para su realización, el centro o centros donde se realizará, la determinación del sistema de tutorías y la certificación a la que la persona joven tendrá derecho por la realización de las prácticas. La empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre los acuerdos de prácticas no laborales suscritos con las personas jóvenes. Asimismo, la empresa deberá informar a los Servicios Públicos de Empleo competentes de los acuerdos suscritos sobre prácticas no laborales.

Prácticas profesionales no laborales

Las Administraciones públicas competentes promoverán las prácticas profesionales no laborales en las empresas de los trabajadores desempleados teniendo en cuenta su adecuación al territorio donde se realicen y al mercado de trabajo correspondiente al mismo.

Antes del comienzo de las prácticas se pondrán en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en las empresas los acuerdos o convenios que se suscriban al efecto, así como una relación de los participantes en aquellas.

Derechos de información a la RLT.

La empresa se compromete a informar y entregar copia a la RLT de los acuerdos de prácticas con finalidad formativa y no laboral que se realicen en la empresa durante la vigencia de este convenio, así como de informar a la RLT de cuáles son las personas que se encuentran desarrollando una actividad en la empresa sobre cualquiera de estas modalidades.



21.- DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA

- [Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)
- [DECRETO 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León.](#)
- [ORDEN EYE/542/2015, de 1 de julio, por la que se regula el régimen de organización y funcionamiento interno de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León](#)