

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA DOMIBERIA, SLU (FABRICA DE VIGO)

Expediente: 36/01/0137/2015

Código de Convenio número 36000582011983.

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa “DOMIBERIA, SLU” (Fábrica de Vigo), subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa en data 23.03.2015.

Primeiro.—Dito convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 25/03/2015.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,



Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

CAPÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES

Artículo 1.—ÁMBITOS

El presente convenio afectará en todos sus ámbitos a todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo de Domiberia, S.L.U. sito en Bajada a La Gándara nº 32 CORUXO – VIGO.

Artículo 2.—VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de un año.

Previo cumplimiento de los requisitos legales que establezcan las Leyes al respecto, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2015 y finalizará el 31 de diciembre de 2015.

Se considerará prorrogado por un periodo de un año más, si no es denunciado legalmente por cualquiera de las partes, antes de la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirá su contenido normativo y económico hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio.

Artículo 3.—NORMAS SUPLETORIAS—PREEMINENCIAS

Lo serán el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica o acuerdo sectorial que la sustituya y los Reglamentos de Régimen Interior de este centro de trabajo.

Lo pactado en el presente Convenio es preeminente sobre la Ordenanza. Si la Legislación supera en algo al Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación. El contenido de este Convenio establece un mínimo obligatorio de las condiciones aquí pactadas.



Artículo 4.—DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán las condiciones superiores pactadas y los derechos adquiridos tanto colectivos como individuales que se tengan establecidos en este centro de trabajo, así como las condiciones más beneficiosas de todo el personal al que afecte el presente convenio.

Artículo 5.—COMISION PARITARIA DE APLICACION, ARBITRAJE E INTERPRETACION

En cumplimiento de la Legislación vigente al respecto, se crea una comisión paritaria, integrada por 5 representantes legales de los Trabajadores e igual número de personas por parte de la Empresa Domiberia, S.L.U. Cada parte nombra un/a portavoz. La convocatoria de las reuniones corresponderá a los/las Portavoces a instancia de parte, y en un plazo no superior a 10 días.

El cometido de la citada comisión paritaria consistirá en informar y asesorar a las partes interesadas sobre la interpretación y aplicación de las cláusulas y preceptos de este Convenio, así como de las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo. A falta de acuerdo se someterá la cuestión consultada a la Autoridad Competente.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria sean válidos, se requerirá el acuerdo del 80% de los miembros que la componen.

Las funciones de la comisión paritaria interpretativa serán las siguientes:

- 1) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- 2) Arbitraje de la totalidad de los problemas que se deriven de su aplicación.
- 3) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4) Otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Artículo 6.—DETERMINACION DE LAS PARTES FIRMANTES

Son partes firmantes de este Convenio Colectivo, el Comité de Empresa, en representación de los/las trabajadores/as del centro de trabajo, y la Dirección de la Empresa que representa a la parte empresarial.

CAPITULO II: RETRIBUCIONES**Artículo 7.—INCREMENTO SALARIAL**

El incremento salarial será:

Año 2015: 0,5%



Se incluye cláusula de revisión con carácter retroactivo desde el 1 de enero en el caso que el IPC real del 2015 sea superior al 1% abonándose el diferencial con respecto a ese 1%. Su regularización se hará en una sola paga, una vez conocido el dato correspondiente

Estos incrementos, serán de aplicación a todos los conceptos económicos incluidos en el presente convenio colectivo con excepción de aquellos cuya negociación se remite habitualmente al ámbito del Grupo (dietas, compensación por el uso profesional del vehículo propio, seguro de vida, seguro de accidentes) en los que se estará a lo que se acuerde por la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 8.—SALARIO BASE

Se establece como salario base para cada nivel profesional para 2015 el especificado en las tablas que figuran en el anexo 1.

Artículo 9.—ANTIGÜEDAD

La antigüedad comenzará a percibirse a partir del tercer año, a razón del 3 % sobre el salario base de cada nivel. Anualmente se incrementará en un 1% hasta el límite máximo del 30 %.

Con la paga extraordinaria de Navidad, se abonarán, a partir del quinto año de antigüedad, dos días de salario, incrementándose en dos más cada tres años hasta el límite máximo de 10 días.

Artículo 10.—PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

DOMIBERIA, S.L.U. abonará a su personal un plus de asistencia y puntualidad equivalente al 10 % del salario base más la antigüedad de cada nivel profesional.

Este plus se computará por periodos semanales.

La primera falta de puntualidad no supondrá la pérdida del plus; la segunda dentro de la semana, supondrá la pérdida del plus del día; a partir de la tercera falta de puntualidad en la semana se perderá el plus de toda ella.

Esta normativa solo podrá ser aplicada dos veces al mes.

Los olvidos de fichar en el reloj de control no serán considerados a efectos de descuentos cuando la o el responsable respectivo, mediante su firma en los impresos confeccionados a este fin, justifique que el/la productor/a estaba en su puesto de trabajo al inicio o a la terminación de la jornada laboral.



Artículo 11.—MEJORA VOLUNTARIA

Las mejoras voluntarias mínimas para el personal de producción serán las que se reflejan en el anexo 2, en función de la letra asignada a cada trabajador/a o de las funciones desempeñadas por éstos recogidas en dicho anexo.

Artículo 12.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

- a) Se abonarán 3 Pagas Extraordinarias: Marzo, Junio y Diciembre.
- b) El importe de la paga de Marzo para el año 2015 será de 1375,10 € para todos los niveles.
- c) El importe de cada una de las pagas de Junio y Diciembre será el equivalente a una mensualidad de Salario Real (BASE + ANTIGÜEDAD + P.A.P. + MEJORA VOLUNTARIA).

Artículo 13.—HORAS EXTRAORDINARIAS

- 1) No se podrán hacer horas extraordinarias fuera del límite máximo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. La Empresa informará mensualmente al Comité del número de horas extraordinarias realizadas en el mes precedente.
- 2) Las fórmulas de compensación aplicables a las horas extraordinarias serán la siguientes:
 - a. Se podrán pagar hasta 40 horas por persona y año, a los valores que figuran en el anexo 3.
 - b. Una reducción de jornada en épocas de baja demanda de trabajo, equivalente al tiempo trabajado como extraordinario, más una compensación económica por hora realizada de la mitad del valor para su nivel según tabla del anexo 3.
 - c. Una reducción de su jornada de trabajo en épocas de baja demanda equivalente al doble del tiempo trabajado como extraordinario.
 - d. El máximo de horas extras pagadas sumando las que se abonen según la modalidad a) y las que se abonen según la modalidad b) no podrá sobrepasar el máximo previsto por la ley, es decir, 80 por persona y año.
 - e. Los valores de las horas extras por nivel durante el año 2015 serán los que aparecen en el anexo 3.



3) En el caso de niveles en los que el presente convenio no incluya el valor de la hora extra, el mismo se calculará de forma que mantenga la misma proporción respecto del Salario base del nivel cuyo valor sea más próximo.

4) Durante el periodo de inactividad del personal fijo discontinuo, no se realizarán horas extraordinarias de ninguna índole, excepto aquellas de fuerza mayor o estructurales, sustituyéndose por descanso según el convenio colectivo vigente.

Artículo 14.—NOCTURNIDAD

El complemento de nocturnidad durante el año 2015 para el personal que preste sus servicios en el turno de noche será por noche trabajada y para todos los niveles de 22,73 €.

Quedan excluidos de este artículo aquel personal contratado o trasladado de otros Departamentos de la Fábrica para cometidos específicos durante la noche (Vigilancia, Portería).

El personal que sea designado en el tablón de anuncios para trabajar en el turno de noche y sea pasado a los turnos de día a petición de la Empresa, percibirá el plus de nocturnidad de toda la semana.

Artículo 15.—PLUS DE DISTANCIA

El personal acogido al presente convenio, tendrá derecho a un plus por día de asistencia del valor que tenga el billete normal del transporte público urbano, siempre que su residencia esté situada fuera de un radio de 2 km. tomando como referencia este centro de trabajo.

Deberá señalarse y justificar el lugar de residencia en el momento de incorporación a la Empresa.

Artículo 16.—PLUS DE TURNO DE TARDE

El personal acogido al presente convenio que trabaje en el turno de tarde, percibirá por día trabajado, durante la vigencia del Convenio, un plus de 0,35 €.

Artículo 17.—DIETAS

En los desplazamientos y estancias motivados por viajes oficiales autorizados por la Empresa, las dietas a devengar, según acuerdo de la Dirección de Recursos Humanos para 2015 serán:

| | |
|--------------------------------|---------|
| Dieta completa (comida y cena) | 59.20 € |
| Media dieta (comida o cena) | 32.90 € |
| Desayuno | 6.50 € |
| Compensación por kilómetro | 0.37 € |



Los gastos de transporte y alojamiento serán por cuenta de la Empresa.

En los desplazamientos y estancias en países extranjeros, las dietas se incrementarán como mínimo en un 25 %, exceptuando Portugal que tendrán el mismo valor que para España.

Previa comunicación al Departamento de Personal, la Empresa asegurará al personal que realice estos desplazamientos y por el tiempo que estos duren, mediante un seguro complementario de accidente en las siguientes cuantías:

Muerte: 48.080,97 €

Invalidez permanente absoluta: 96.161,94 €

Para 2015 se estará a los acuerdos que se pacten con la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 18.—SOCORRISTAS

Los y las socorristas percibirán por día de presencia la cantidad de 2,66 € en 2015.

Se establecerán programas de formación continua.

Los y las socorristas serán sustituidos en los siguientes supuestos:

a) Temporalmente, en caso de I.T., siendo automáticamente sustituidos por un o una suplente a ser posible de la misma sección.

b) Definitivamente, en caso de probada ineptitud. La falta de asistencia a dos cursos consecutivos sin causa justificada, será considerada ineptitud.

Artículo 19.—AYUDA A ESTUDIOS

Se abonará a cada trabajador/a con hijos/as cuyas edades estén comprendidas entre 0 y los 20 años (justificación de matrícula a partir de los 18 años) la cantidad mensual de 23,00€ durante la vigencia del convenio 2015.

Comprende 12 meses del año. La correspondiente al mes de Julio se pagará junto a la de Agosto.

Se abonará asimismo una ayuda para estudios posteriores, equivalente al 40 % del importe de la matrícula estatal, previa justificación.

Para renovar estas ayudas, ha de acreditarse el aprovechamiento en las materias objeto de ayuda, en el curso anterior, ya sea en la convocatoria de Junio y/o Septiembre



Artículo 20.—AYUDA A LA DISCAPACITACIÓN FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL.

El personal beneficiario de la prestación por discapacidad física, psíquica o sensorial de la Seguridad Social, percibirán por parte de la Empresa, una ayuda económica por beneficiario/a de 192,91 € en 2015.

Esta ayuda es independiente de cualquier otra que percibiese por derecho.

Los casos especiales que puedan presentarse, serán estudiados de forma individual entre Comité y Empresa.

Artículo 21.—BECAS PARA ESTUDIOS

Para el personal fijo de plantilla, que curse estudios de materias que tengan relación con la actividad de la Empresa como Ingeniería Técnica Industrial, Formación Profesional ciclos medios y superior en las ramas de Matricería y moldes, Maquinas herramientas, Electricidad y Electrónica, Informática, Económicas, Empresariales, Ingeniería Superior, etc., la Empresa concederá, previa autorización de la Dirección, becas de estudios consistentes en el abono del 75 % del importe de la matrícula estatal y una bolsa de estudios de hasta 204,02€ en el año 2015.

Para tener derecho a estas becas, se acompañará a la solicitud el justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas. Para renovar estas becas, el/la interesado/a deberá acreditar el aprovechamiento en las materias objeto de ayuda en el curso anterior, en las convocatorias de examen de Junio y/o Septiembre.

La Empresa adaptará el horario del trabajador/a al de sus estudios, dentro de las posibilidades existentes.

Artículo 22.—INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

La Empresa abonará la diferencia entre la prestación pagada por la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo y el salario del trabajador/a, cuando la situación de I.T. fuera motivada por accidente de trabajo.

En caso de hospitalización por enfermedad común debidamente justificada y mientras dicha hospitalización dure, se abonará la diferencia entre el salario del trabajador/a y la prestación abonada por la Seguridad Social. Asimismo, y tras la conclusión del periodo de hospitalización, la empresa abonará hasta el 100 % del salario de los 21 días siguientes siempre que el absentismo general del centro de trabajo no supere el 5 %.



El personal que a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional vean disminuidas sus facultades físicas o intelectuales, tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos ya existentes acordes a su nivel, más adecuados a su situación sobrevenida, siempre y cuando estén capacitados para ello.

Los casos que de este tipo se presenten serán tratados por el Comité de Seguridad y Salud a la vista de los informes técnicos pertinentes.

CAPITULO III: JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 23.—JORNADA LABORAL

La jornada anual durante toda la vigencia del convenio queda fijada en 1704 horas efectivas. Su distribución semanal será de 40 horas de trabajo efectivo en jornadas diarias de 8 horas, de lunes a viernes.

Con objeto de que el cambio de jornada semanal realizado en 1995 de 38,33 horas a 40 horas y de la jornada diaria de 7,666 a 8 no suponga incremento en la jornada laboral considerada en cómputo anual, se disfrutarán DIEZ días laborables de lunes a viernes, que serán fijados en el calendario laboral correspondiente, disfrutándose preferentemente los puentes naturales y el resto en épocas de baja demanda de trabajo.

Dos de los días fijados como compensación podrán ser, a petición individual de cada trabajador/a, modificados siempre que la petición se efectúe por escrito, en un plazo previo no inferior a 72 horas y no afecte a más del 5 % del personal de su turno y sección habitual de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, las paradas para tomar el bocadillo no se computarán como trabajo efectivo.

Artículo 24.—TURNOS DE TRABAJO A 7 DÍAS

Mantenimiento de los turnos de “Fin de semana” integrados preferentemente por personal fijo de plantilla que voluntariamente lo solicite y que reúna las condiciones exigidas por el puesto.

Estos turnos se completarán con la incorporación de personal de nueva contratación, con jornada de trabajo de lunes a domingo y hasta un número tal que el total de la plantilla sea el requerido por el volumen de producción previsto.

En el caso de que con el personal contratado y el voluntario no se cubriesen los turnos necesarios, el Comité y la Dirección se comprometen a negociar este punto.



Este artículo afectará a los contratos realizados a partir del 1 de octubre de 1999, quedando los anteriores sujetos al artículo 23.

24 .1.—Plus de sábados, domingos y festivos (plus SDF)

Quienes se integren en los turnos de trabajo a 7 días recibirán un plus por cada jornada de 12 horas (o parte proporcional), según lo establecido en la tabla del anexo 4 para cada nivel profesional.

24. 2.—Plus de nocturnidad festiva

Quienes se integren en los turnos de trabajo a 7 días en horario nocturno recibirán cada sábado, domingo o festivo un plus adicional de nocturnidad festiva de igual valor que el plus de nocturnidad normal y con independencia de este.

24. 3.—Jornada de trabajo

Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada de trabajo para este personal será de 1680 horas de presencia y 1616 horas efectivas.

24 .4.—Paga de octubre

La paga de octubre creada en un Convenio Colectivo anterior como consecuencia de la implantación de estos turnos de trabajo y que percibe todo el personal fijo mientras exista turno de trabajo a 7 días, tendrá un valor de 278,11€ durante la vigencia del convenio 2015.

Artículo 25.—VACACIONES

1. El personal acogido al presente Convenio disfrutará 24 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de lunes a viernes. Estas vacaciones se disfrutarán según calendario laboral acordado por la representación legal de los/las trabajadores/as y la Empresa.

Las vacaciones se tomarán en función del calendario laboral pactado, distribuidas en el periodo Julio-Agosto a razón de 15 días laborables ininterrumpidos

2. Las vacaciones se interrumpirán cuando el/la trabajador/a contraiga matrimonio durante las mismas.

También se interrumpirán por situación de I.T., según las siguientes reglas:

- a. Hasta 6 meses en I.T., se tendrá derecho al total de los días de vacaciones pendientes.
- b. Más de 6 meses en I.T., se tendrá derecho a la parte proporcional de los días pendientes.



3. Las vacaciones han de disfrutarse dentro del año al que corresponden y solamente las que no se tomen por causa de accidente de trabajo que pertenezcan al mes de Diciembre, podrán disfrutarse en Enero del año siguiente.

4. Las vacaciones se abonarán según la legislación vigente, (salario base, antigüedad, plus de asistencia y puntualidad, mejora voluntaria y la media de los pluses existentes en el periodo transcurrido desde las últimas vacaciones).

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 26.—PERMISOS RETRIBUIDOS

Se percibirá la totalidad de los emolumentos en los siguientes supuestos:

1. Fallecimientos

1.1. Tres días, de los cuales al menos dos serán laborables, en caso de fallecimiento de padres, madres, hijos/as, cónyuge, hermanos/as, nietos/as, o abuelos/as, que podrán ampliarse en dos más (naturales), cuando el/la trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de residencia, pero dentro de la Comunidad Autónoma y tres días (naturales) si el desplazamiento es fuera de la Comunidad Autónoma, previa notificación.

Cuando por circunstancias anormales fuera necesario, se concederá un día más, previa justificación, en caso de fallecimiento de padres, madres, hijos/as o cónyuge. Para hermanos/as, nietos/as o abuelos/as, este día se concederá cuando formen parte de la unidad familiar.

1.2. Dos días naturales en caso de fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as consanguíneos. En caso de afinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para acudir al sepelio, previa notificación y justificación.

2. Nacimiento y adopción de hijos o hijas

2.1. Tres días, de los cuales al menos dos serán laborables, por alumbramiento, nacimiento o adopción de hijos/as, que podrán ampliarse en dos más (naturales), cuando el/la trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de residencia pero dentro de la Comunidad Autónoma y tres días (naturales) si el desplazamiento es fuera de la Comunidad Autónoma, previa notificación telefónica y posterior confirmación con el Libro de Familia.



En los casos de prematuros o parto múltiple, el permiso se acomodará a lo legalmente previsto (art. 37.4 bis del RDL 1/95 del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando por circunstancias anormales fuera necesario, se concederá un día más, previa notificación y justificación.

3. Enfermedad grave de parientes

3.1. Tres días laborables en caso de enfermedad grave de padres, madres, hijos/as o cónyuge. En caso de ingreso hospitalario estos días podrán disfrutarse total o parcialmente tras el alta hospitalaria, previa comunicación.

3.2. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de hermanos/as, nietos/as o abuelos/as, que podrán ampliarse en un día más, si conviven en la unidad familiar.

Los permisos correspondientes a los apartados 3.1 y 3.2 podrán ampliarse en dos días naturales, cuando el/la trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de residencia pero dentro de la Comunidad Autónoma y tres días (naturales) si el desplazamiento es fuera de la Comunidad Autónoma, previa notificación.

3.3. Un día natural en caso de enfermedad grave de tías o tíos consanguíneos.

4. Clínica de día.

En caso de intervención quirúrgica ambulatoria realizada en centros públicos del propio trabajador/a o de cónyuge, padres, madres o hijos/as cuando estos últimos convivan en el domicilio familiar, se tendrá derecho al día de la intervención

Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad realizada en centros públicos. En caso de que el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días

5. Licencia Matrimonial

5.1. Diecisiete días naturales, que pueden ser ampliados en 10 más, NO RETRIBUIDOS, en caso de que fueran solicitados con anterioridad a la fecha de la boda.

5.2. Un día natural por matrimonio de hijos/as, hermanos/as, padres o madres.

6. Asistencia a consulta médica

El tiempo que sea necesario, siempre que sea justificado con la firma y sello del profesional al que asiste.



7. Lactancia y Cuidado Familiares

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

8. Deberes públicos

El tiempo necesario, en el caso de obligaciones legales o decretadas por autoridades legítimas, cuando el/la trabajador/a haya de acudir a cumplir un deber público inexcusable impuesto por la Ley o Disposiciones Administrativas, mediante justificación.

9. Traslado del domicilio habitual

Un día.

Los parentescos citados en todos los apartados 1.1, 3.1, 3.2 y 5.2 se entenderán tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

Las normas de aplicación de estos permisos figuran en el anexo nº5

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente y especialmente en las modificaciones que en el RD Legislativo 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores han introducido las normas recientes sobre conciliación de la vida familiar y laboral



Artículo 27.—PERMISOS NO RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

En casos extraordinarios debidamente acreditados, se otorgarán permisos con carácter voluntario por parte de la Empresa, por el tiempo que sea preciso, atendiendo a las circunstancias y sin derecho a retribución alguna.

Las excedencias se registrarán por lo previsto en el artículo 46 del RD Legislativo 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV: REGIMEN DE TRABAJO**Artículo 28.—CONTRATOS DE TRABAJO**

La Empresa informará previamente al Comité de Empresa de las causas que motivan la contratación de personal fijo, temporal, eventual, en prácticas y en formación así como el llamamiento o cese al trabajo de fijos discontinuos

Para la contratación de personal se acuerdan los siguientes criterios:

a) Cuando exista necesidad de contratar personal, tendrán preferencia, en igualdad de capacitación, descendientes o familiares del personal de la Empresa.

b) En caso de contratación de personal fijo, tendrán preferencia en igualdad de capacitación, descendientes de personal fallecido durante la vigencia de su contrato de trabajo con la Empresa.

c) El Comité tendrá acceso a las pruebas de aptitud para la contratación de personal cualificado, así como las calificaciones obtenidas por los opositores, siempre que las pruebas se realicen en la Empresa.

d) Asimismo recibirá copia básica de todos los contratos que se celebren, de acuerdo con la Ley 2/1.991 de 7 de Enero y se comunicarán las prórrogas de los contratos y las denuncias correspondientes a los mismos.

e) La Empresa no contratará a tiempo completo a ninguna persona que tenga otra actividad laboral retribuida ni a personas que perciban prestaciones derivadas de su vida laboral.

f) Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán:

| | |
|-------------------------|-----------|
| Técnicos y titulados | 6 meses |
| Técnicos no titulados | 3 meses |
| Administrativos | 2 meses |
| Subalternos | 1 mes |
| Profesionales de oficio | 2 meses |
| Peones y especialistas | 2 semanas |



g) El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulados en el vigente artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses tal y como está establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.

h) El contrato de formación tendrá como objetivo la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

i) Tendrá una duración máxima de 3 años y mínima de 6 meses y cuando se celebre por plazos inferiores al máximo establecido, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo de las partes y por periodos no inferiores a 6 meses hasta el límite de 3 años.

j) La edad del personal contratado mediante el contrato de formación estará comprendida entre los 16 y 25 años inclusive. Sin perjuicio de posteriores modificaciones legales.

k) El periodo máximo de trabajo de los contratos fijos discontinuos será el que en cada momento señale la legislación vigente.

l) El personal fijo discontinuo será asignado a alguno de los calendarios existentes en la planta en el momento de su incorporación al trabajo disfrutando de los descansos existentes en el mismo con excepción de los periodos de vacaciones señalados en los meses de Julio y Agosto que quedarán a expensas de la decisión de la empresa en función de las necesidades productivas.

Artículo 29.—VACANTES Y NIVELES

1. Ninguna persona con contrato fijo tendrá el nivel 8, que se destina a personal de nueva incorporación o temporal. El valor fijado para Mejora Voluntaria para dicho nivel es 0.

2. Vacantes:

a) Los puestos vacantes de superior nivel que se produzcan en la Fábrica, serán ocupados de manera preferente por personal de su plantilla. Cuando se trate de vacantes de igual o inferior nivel, el Comité será debidamente informado.

b) La convocatoria para cubrir estos puestos será hecha pública en el tablón de anuncios de la Empresa.

Artículo 30.—PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará a toda la plantilla las prendas necesarias para el ejercicio de su labor y cometido. La entrega no podrá ser inferior a dos equipos cada 12 meses.



Equipo de verano: (Entrega en el mes de Marzo). Estará formado por pantalón y camisa o bata.

Equipo de invierno: (Entrega en el mes de Septiembre). Estará formado por pantalón, camisa y cazadora o bata.

Para las prendas de protección necesarias, se estará a lo que determine en cada caso el Comité de Seguridad y Salud de la Fábrica.

Artículo 31.—FORMACION TECNICO-PROFESIONAL

a) La Empresa promocionará la formación continua de su plantilla en base a los acuerdos suscritos por el Gobierno de la nación y los agentes sociales.

Cada trabajador/a que asista a un curso de formación fuera de su jornada laboral, percibirá una compensación de 10,05 € por cada hora lectiva, más 2,02 € por día para cubrir gastos de desplazamiento durante la vigencia del convenio año 2015.

Los/las monitores/as percibirán 7,04 € por hora lectiva en el año 2015 durante la vigencia del convenio, si el curso se imparte dentro de su jornada laboral y el equivalente al valor de la hora extra para su nivel en el caso de que se hiciese fuera de tal jornada.

b) Igualmente, la Empresa facilitará, teniendo en cuenta tanto los objetivos de formación en materia de Seguridad y Salud, como sus necesidades de trabajo en otras prioridades, la asistencia a los cursos que sobre Seguridad y Salud u otras materias preventivas pueda convocar el ente autonómico. En estos casos, serán de aplicación las condiciones establecidas en el artículo 17 (Dietas).

Artículo 32.—CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN

Los contratos en prácticas y para la formación que se suscriban tendrán como compensación económica un porcentaje del salario de convenio del nivel del 70 % durante el primer año de vigencia del contrato, del 90% en los primeros seis meses del segundo año de vigencia y del 100 % en los últimos seis meses del contrato.

CAPITULO V: ASPECTOS SOCIALES

Artículo 33.—SEGURO DE VIDA

Se mantendrán las condiciones actuales del seguro de vida.

a) Por fallecimiento o incapacidad permanente DIECIOCHO MIL TREINTA CON TREINTA Y SEIS EUROS. (18.030,36 €).



b) Por fallecimiento en accidente laboral DIECIOCHO MIL TREINTA CON TREINTA Y SEIS EUROS. (18.030,36 €).

c) Si transcurrido el plazo de un mes desde la fecha en que el/la empleado/a o sus beneficiarios/as hayan concluido el envío de la documentación necesaria para la tramitación de la prestación ante la compañía de seguros, ésta no hubiese formalizado el pago y no concurriendo ninguna de las causas de exclusión mencionadas en la póliza, la Empresa anticipará al empleado/a o a sus beneficiarios/as el importe de la prestación, con las siguientes condiciones:

- Que haya quedado suficientemente acreditado el envío de la mencionada documentación, bien porque se haya realizado a través de la Empresa, o bien mediante acreditación documental suficiente de la fecha de envío a la compañía de seguros (acuse de recibo, certificación....etc.) realizada directamente por el empleado/a o sus beneficiarios/as.
- Que los/las interesados/as (empleado/a o beneficiarios/as), se comprometan a reintegrar la cantidad anticipada, tan pronto reciban el importe de la prestación objeto del anticipo, por cualquier vía.
- Que los/las interesados/as (empleado/a o beneficiarios/as), faculden a la Empresa mediante poder suficiente, para que en caso de necesidad de reclamar ante la jurisdicción competente el pago de la mencionada prestación, puedan nombrarse abogados y procuradores que representen los intereses de ambos ante los tribunales. En este caso, los gastos derivados de dicha reclamación serán a cargo de la Empresa.
- Se elaborarán modelos de recibo y apoderamiento para facilitar la aplicación de lo pactado en el presente artículo, así como relación de documentación preceptiva en cada caso.

Artículo 34.—VIGILANCIA DE LA SALUD

De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa garantizará a la plantilla un servicio de vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La Empresa, de acuerdo con la estructura de su Servicio de Prevención definida y presentada al Comité Intercentros y al Comité de Empresa, ha decidido la contratación externa de la función de Vigilancia de la Salud que deberá contar con los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios.

El Servicio Médico de la Empresa contará con un/a Médico/a y un D.U.E. con titulación.



Los y las socorristas prestarán sus servicios en caso de enfermedad o ausencia de personal de los servicios externos de Vigilancia de la Salud.

La Empresa garantizará al personal de su plantilla la vigilancia de la salud a intervalos periódicos mínimos anuales dependiendo de los factores de riesgo a los que está expuesto cada persona.

Cuando las condiciones de trabajo supongan un riesgo para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que se recoge como Anexo 7.

Artículo 35— TRASLADOS

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores) y a lo que se acuerde aplicable al conjunto de los centros de trabajo

Artículo 36.—TRABAJOS NOCIVOS, MOLESTOS Y PELIGROSOS (RUIDOS)

El Comité de Seguridad y Salud, con la asistencia de el/la Responsable de Ingeniería de la Planta, asegurará la gestión de los presupuestos aprobados cada año en materia de Seguridad y Salud (con un mínimo de 32,55 miles de euros), así como la elaboración de la propuesta de los mismos correspondientes al año siguiente. Dicho Comité atenderá de forma muy especial a que las cantidades presupuestadas y aprobadas cada año se realicen totalmente.

Artículo 37.—CONDICIONES AMBIENTALES DEL LUGAR Y PUESTO DE TRABAJO

Se establece, como compensación por las condiciones ambientales de los puestos y lugar de trabajo, las siguientes cantidades anuales brutas para el año 2015.

| | |
|-----------------------------------|----------|
| Personal directo de fabricación | 852,98 € |
| Personal de control de calidad | 725,04 € |
| Personal indirecto de fabricación | 597,11 € |
| Personal técnico y administrativo | 298,56 € |

El contenido de este artículo sustituye en su totalidad cualquier compensación por las condiciones ambientales de puesto o lugar de trabajo contenida en cualquier otra norma legal que pudiera ser de aplicación.



CAPITULO VI: CUESTIONES SINDICALES

Artículo 38.—DERECHO DE REUNION DE LA PLANTILLA FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO

El personal podrá solicitar de la Dirección reunirse en un local de la Empresa, siempre que lo pida un 25 % de la plantilla.

Artículo 39.—COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA

a) Recibir información, que le será facilitada al menos trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece DOMIBERIA, S.L.U.

Conocer el Presupuesto por partidas que anualmente confecciona la Empresa.

Al Comité y Delegados/as del personal de la Empresa se les dará en cada reunión mensual ordinaria con la Dirección información sobre producción y productividad, ventas, stocks, contratación de personal, inversiones, absentismo y ascensos

Asimismo, la Dirección del centro de trabajo informará al Comité de las necesidades de contratación de servicios externos de conformidad con lo legalmente previsto (art. 42 del E.T.).

En este sentido, la Dirección manifiesta su intención de no utilizar servicios exteriores para la realización de la actividad fundamental de la Empresa (fabricación de envases y tapas así como el mantenimiento preventivo de las líneas de producción de estos productos) por lo que, de producirse alguna modificación a esta política, será previamente comunicada a los representantes de los trabajadores.

b) Se reconoce a los Comités y Delegados/as del personal como representaciones colectivas de los/las trabajadores/as en la negociación de los Convenios Colectivos de Empresa.

c) La Empresa entregará mensualmente copia de los TC2.

d) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den al personal accionista y en las mismas condiciones que a éstos.

e) Como desarrollo del Estatuto de los Trabajadores en sus art. 8 y 64, el Comité de Empresa dispondrá, al menos trimestralmente, de la información sobre la situación de la evolución de la contratación laboral, así como de las previsiones para el siguiente periodo. A estos efectos, se le trasladarán los modelos de contratos, número de contrataciones, prorrogas y liquidaciones, y contratos efectivamente realizados con sus prorrogas, salvando únicamente aquellos datos protegidos por la Legislación a los que se refiere el Estatuto de los Trabajadores y normas



específicas de protección de la intimidad y datos protegidos de la persona. El Comité de Empresa y la Dirección de la misma, podrán delegar estas funciones de control y seguimiento en órgano establecido a estos efectos

f) El Comité de Empresa dispondrá de la información suficiente para colaborar en el seguimiento del régimen de llamamiento de personal fijo discontinuo, que en cualquier caso procurará en lo posible y en el marco del régimen organizativo empresarial, cargas de trabajo equilibradas.

g) El Comité de Empresa conocerá los criterios utilizados en los supuestos de jubilaciones anticipadas que se apliquen en la empresa, que en cualquier caso, respetarán el principio de no discrecionalidad, y ajustándose a las previsiones de la normativa legal en vigor.

h) Controlar y vigilar las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

i) Disponer de 40 horas retribuidas al mes para el desempeño de su función sindical.

j) Los Comités que lo crean conveniente, podrán acumular las horas previstas para el desarrollo de sus funciones sindicales en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total previsto.

k) Conocer las pruebas de aptitud para ascensos, así como las calificaciones obtenidas por los opositores.

l) En caso de movilidad de personal, se informará al Comité con antelación suficiente.

m) Cuando la Empresa quiera hacer uso del derecho concedido en el artículo 52.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y conforme al procedimiento previsto en el artículo 53 del mismo texto legal, deberá entregar, además de la comunicación prevista en la norma, y simultáneamente, una memoria explicativa que haga referencia a la causa de extinción, tanto al personal afectado como a la representación de los/las trabajadores/as en la Empresa.

Sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acuerdo extinto, conforme al procedimiento establecido en la Ley, a la representación de los/las trabajadores/as emitirán informe motivado sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada en el plazo de quince días.

De los informes a los que se hace referencia en el párrafo anterior se dará traslado a la Dirección de la Empresa para su unión al expediente, entendiéndose que transcurridos los plazos previstos para su emisión sin hacerlo se desiste de tal derecho.

El procedimiento previsto en el presente artículo no suspenderá ni interrumpirá los plazos previstos en el artículo 53.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.



n) En caso de faltas graves o muy graves se seguirá este procedimiento:

1. Notificación escrita dirigida al interesado/a, de los hechos que se le imputan, dándole un período de cinco días laborables para que pueda presentar las alegaciones que considere oportunas.

2. Información al Comité de Empresa y al Delegado/a Sindical correspondiente en la misma fecha, mediante copia del escrito entregado al interesado/a, los cuales podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas.

3. Transcurrido el plazo de cinco días que aparece en el punto 1, el Departamento de Personal, a la vista de los informes recibidos de la partes, procederá a decidir sobre el caso.

4. La decisión será comunicada al interesado/a mediante escrito del que se entregará copia al Comité de Empresa y al Delegado/a Sindical correspondiente.

Artículo 40.—CUOTA SINDICAL

A requerimiento del personal afiliado a Centrales Sindicales, la Empresa descontará en su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

El personal interesado en la realización de esta operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará las anteriores detracciones, salvo indicación en contrario.

Artículo 41.—TABLONES DE ANUNCIOS

La Empresa pondrá a disposición del Comité, y en lugar bien visible, al menos un tablón de anuncios, en el cual el Comité colocará los escritos que encuentre de interés, firmados y bajo su responsabilidad.

Artículo 42.—SECCIONES SINDICALES

La Empresa reconoce el derecho a la existencia en el seno de la misma, de secciones sindicales en base a lo siguiente:

- a) Según artículo 8 de la L.O.L.S.
- b) El/la Delegado/a de esta Sección Sindical no tendrá por qué ser miembro del Comité.



Artículo 43.—DERECHOS Y FUNCIONES DE LAS SECCIONES SINDICALES Y DE LOS/LAS DELEGADOS/AS SINDICALES

Serán funciones de los Delegados Sindicales las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y del personal afiliado al mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.
- b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.
- d) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo, que los miembros del Comité de Empresa.
- e) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y al personal afiliado a su Sindicato.
- f) Serán asimismo informados/as y oídos/as por la Empresa con carácter previo, acerca de los despidos y sanciones que afecten al personal afiliado a su Sindicato, en materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de personal, cuando revista carácter colectivo o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de la plantilla, así como sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias.
- g) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 44.—ASAMBLEAS EN HORAS DE TRABAJO

El Comité de Empresa podrá convocar dos asambleas al año, en horas de trabajo, para tratar siempre asuntos relacionados con el Convenio Colectivo y para otras cuestiones trascendentes que afecten a la totalidad de la plantilla.

El tiempo empleado en cada asamblea, regulado por toque de sirena, será el siguiente:

| | |
|----------------------|-----------------|
| 1º turno | 1 h. 30 minutos |
| 2º turno | 1 h. |
| 3º turno | 1 h. |
| Turnos Fin de Semana | 1 h. |



Artículo 45.—BILINGÜISMO

El presente convenio se redactará en los dos idiomas oficiales de Galicia, Gallego y Español a fin de potenciar la realidad del bilingüismo. Con la misma intención, a nivel de empresa se procederá a redactar en ambos idiomas los avisos, notas, comunicaciones, etc., así como las notas y comunicados que se intercambien entre Empresa y Comité.

Artículo 46.—PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

Se ajustará a lo previsto en el capítulo X del Convenio Colectivo Estatal para la Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos que se recoge como anexo 6 de este convenio

Artículo 47.—PLAN DE IGUALDAD

A tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se constituyó una Comisión Paritaria de Igualdad integrada por 4 miembros de la representación legal de los trabajadores y otros 4 designados por la dirección con objeto de negociar, elaborar y aprobar el Plan de igualdad del centro de trabajo en el año 2015, previo diagnóstico de la situación y de conformidad con los art. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y el reglamento de la comisión y bajo el principio de buena fe.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán al menos trimestralmente realizándose en horario laboral

Artículo 48.—VIOLENCIA DE GÉNERO

Las mujeres víctimas de violencia de género, se acogerán a sus derechos atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

CLAUSULAS ADICIONALES:
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA—CLÁUSULA ACLARATORIA

Salario real: por salario real se entenderá el resultante de sumar el Salario de Nivel, más Antigüedad, Plus de Asistencia y Puntualidad y Mejora Voluntaria, en su caso.



ANEXO 1

TABLA SALARIAL 2015

| NIVEL | SALARIO NIVEL MENSUAL | SALARIO NIVEL ANUAL |
|-------|-----------------------|---------------------|
| 1 | 1620,06 | 22680,84 |
| 2 | 1397,81 | 19569,34 |
| 3 | 1390,15 | 19462,10 |
| 4 | 1357,43 | 19004,02 |
| 5 | 1292,27 | 18091,78 |
| 6 | 1244,73 | 17426,22 |
| 7 | 1232,14 | 17249,96 |
| 8 | 1200,03 | 16800,42 |

ANEXO 2

TABLA DE MEJORAS VOLUNTARIAS MÍNIMAS 2015 – PERSONAL PRODUCCIÓN

| NIVEL | LETRA/ FUNCIÓN | VALOR MENSUAL | VALOR ANUAL |
|-------|------------------|---------------|-------------|
| 4 | ANT. ESP. LITO | 268,21 | 3754,94 |
| 5 | A | 256,57 | 3591,98 |
| | B | 227,79 | 3189,06 |
| | C | 216,27 | 3027,78 |
| 6 | A | 188,88 | 2644,32 |
| | B | 170,62 | 2388,68 |
| | C | 153,94 | 2155,16 |
| | D (almacenero/a) | 93,50 | 1309,00 |
| 7 | A | 106,09 | 1485,26 |
| | B (Esp. 1ª) | 72,72 | 1018,08 |

ANEXO 3

HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2015

| 2015 | HORAS EXTRAS | | |
|------|--------------|----------|---------|
| | DIURNA | NOCTURNA | FESTIVA |
| 4 | 28,03 | 35,05 | 39,28 |
| 5 | 26,68 | 33,40 | 37,39 |
| 6 | 25,14 | 31,39 | 35,19 |
| 7 | 23,95 | 29,94 | 33,55 |
| 8 | 23,29 | 29,05 | 31,80 |



ANEXO 4**TABLA VALORES PLUS SDF AÑO 2015**

| NIVEL | VALOR 12 HORAS |
|-------|----------------|
| 4 | 135,63 |
| 5 | 124,14 |
| 6 | 114,37 |
| 7 | 107,29 |
| 8 | 98,25 |

ANEXO 5**CRITERIOS DE APLICACION DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS****1. Fallecimientos****Apartado 1.1**

— Se considerarán días laborables los que figuran en nuestro calendario laboral como tales, es decir, de lunes a viernes salvo el turno de fin de semana en el que se considerarán como laborables los días así señalados por su calendario específico.

— Los días correspondientes al permiso habrán de ser tomados a partir del día siguiente al del fallecimiento.

El día del fallecimiento, podrá ser considerado, a petición de beneficiario/a:

- a) o como parte del permiso
- b) o, en el caso de ausentarse del trabajo, tomar a su cargo el tiempo correspondiente.

Apartado 1.2

— Se considerará tiempo necesario para caso de afinidad, un máximo de tres horas.

— Servirá como justificación la esquila o, en caso de no poder establecerse el parentesco por ella, una certificación del párroco correspondiente.



2. Nacimiento y Adopción

Apartado 2.1.

- La consideración de día laborable será igual que en el apartado 1.1. de Fallecimientos.
- Los días laborables que correspondan se podrán tomar dentro de los cinco siguientes a la fecha del nacimiento o adopción.
- La justificación será la fotocopia de la hoja del libro de familia en la que se refleja el nacimiento o adopción.

3. Enfermedad grave de parientes

Apartado 3.1.

- El permiso se podrá tomar dos veces al año por la misma causa de enfermedad, en el caso de que el parentesco sea cónyuge o hijos/as. En los demás casos una sola vez.

Apartados 3.2 y 3.3.

- Serán de aplicación una sola vez al año por el mismo motivo de enfermedad.

4. Parejas de hecho.-

En caso de parejas de hecho legalmente reconocidas, serán de aplicación los permisos retribuidos que este convenio reconoce a los matrimonios con excepción del permiso por matrimonio.

5. Asistencia a consulta médica

Justificación:

- o bien por el boletín en el que se hagan constar las horas de entrada y salida, certificadas con la firma y sello del profesional a cuya consulta se asista, así como el centro de asistencia.
- o, en caso de que no se refleje la hora de entrada a consulta, tres horas como máximo.
- Los casos especiales serán estudiados entre Comité y Dirección.



6. *Traslado de domicilio habitual*

- El permiso se disfrutará el día en que se solicite el cambio de domicilio en el Ayuntamiento
- La justificación será el resguardo de dicha solicitud o certificación equivalente de dicho Ayuntamiento.

ANEXO 6 PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

CAPÍTULO X *Principio de igualdad y no discriminación*

Artículo 56. Formalización.

Las organizaciones firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

Artículo 57. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial metalgráfico, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.



Artículo 58. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector metalgráfico, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo.—Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Clasificación profesional.—El sistema de clasificación profesional, que establece el presente convenio, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

3. Promoción profesional.—En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá, la superación del déficit de presencia de mujeres (o del género menos representado) en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva establecidas en la legislación vigente en cada momento.

4. Formación profesional.—En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

5. Retribución.—Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector metalgráfico, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales



y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y niveles profesionales que se recogen en el capítulo II del presente convenio que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en su caso, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.

7. Demás condiciones de trabajo.—En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual.—No se tolerará en las empresas del sector metalgráfico, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 59. Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

1. Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este Capítulo.

2. En el caso de las empresas del sector metalgráfico de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con referencia en cuanto a alcance y contenido a las establecidas en este capítulo.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los órganos de representación unitaria y sindical.



4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 60. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo. Se adjunta modelo en Apéndice II.



Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

En el Apéndice II del presente Capítulo se incorpora una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar una referencia para la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector.

Artículo 61. Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el presente Capítulo en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.



d) Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 62. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas metalgráficas afectadas por el presente Capítulo deberán negociar, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación unitaria y sindical con carácter anual sobre su evolución, pudiendo estos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo de doce meses a partir de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado», a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores para la elaboración del primer plan de igualdad.



El plan de igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a revisar el contenido del plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente Capítulo.

Artículo 63. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación.

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

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Definición.—El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Adopción de un código de conducta.—Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas del sector, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que figura como Apéndice I del presente Capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.



4. Protocolo de actuación de las empresas metalgráficas en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal.—En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal.—En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual.

La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.



3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el código de conducta del presente convenio.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

APÉNDICE I

Código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo para las empresas del Sector Metalgráfico

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo; estas denuncias serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa, en los términos establecidos en el Capítulo X del Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica.

V. El artículo 41 del mencionado convenio dispone que puede ser considerado hasta falta muy grave, sancionable con suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o con despido disciplinario, «todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.»

En los supuestos en que una persona incurra en conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

ANEXO 7 PROTECCION DE LA MATERNIDAD

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 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.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los



Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del 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.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. 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.

Vigo, 23/04/2015.—A xefa territorial, María Rita Peón Fernández.

