

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD COOPERATIVA RETO A LA ESPERANZA, CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

<i>Preámbulo: Ámbito Contractual</i>	2
<i>Capítulo Primero: Condiciones Generales</i>	2
Artículo 1. Ámbito Personal.....	2
Artículo 2. Ámbito Funcional.....	2
Artículo 3. Ámbito Territorial.....	2
Artículo 4. Ámbito Temporal.....	2
Artículo 5. Vigencia y Denuncia.....	3
Artículo 6. Condiciones Personales Más Beneficiosas.....	3
Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.....	3
Artículo 8. Cláusula de Descuelgue.....	4
<i>Capítulo Segundo: Aspectos Económicos</i>	4
Artículo 9. Salario Base.....	4
Artículo 10. Pagas Extraordinarias.....	4
Artículo 11. Antigüedad.....	4
Artículo 12. Participación en Beneficios.....	4
Artículo 13. Horas Extraordinarias.....	5
<i>Capítulo Tercero: Jornada Laboral, Vacaciones Y Licencias</i>	5
Artículo 14. Jornada Laboral.....	5
Artículo 15. Vacaciones.....	5
Artículo 16. Fiestas.....	6
Artículo 17. Permisos Retribuidos.....	6
<i>Capítulo Cuarto: Régimen Disciplinario</i>	6
Artículo 18. Principios de Ordenación.....	6
Artículo 19. Graduación de las Faltas.....	7
Artículo 20. Sanciones.....	10
Artículo 21. Prescripción de las Faltas.....	10
<i>Capítulo Quinto: Disposiciones Varias</i>	11
Artículo 22. Complemento por I.T. en caso de accidente.....	11
Artículo 23. Indemnización en caso de muerte o invalidez.....	11
Artículo 24. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.....	11
<i>Capítulo Sexto: Plan de Igualdad</i>	11
Artículo 25. Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de Igualdad:.....	11
Artículo 26. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.....	14
<i>Disposición Final</i>	14
ANEXO I. TABLA SALARIAL CORRESPONDIENTE AL CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA RETO A LA ESPERANZA PARA LOS AÑOS 2016, 2017, 2018 y 2019	15

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

Preámbulo: Ámbito Contractual.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y es suscrito por los miembros que conforman el Consejo Rector de la Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza, y la representación legal de los trabajadores de la misma.

Los preceptos del presente Convenio Colectivo establecen y regulan las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la SOCIEDAD COOPERATIVA RETO A LA ESPERANZA y sus trabajadores.

Capítulo Primero: Condiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito Personal.

Las normas que se establecen en el presente convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena en cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tenga en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como a los que ingresen en el período de vigencia del mismo.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todas las actividades tanto presentes como futuras para las que esté legalizada la Sociedad Cooperativa Reto a la Esperanza.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la SOCIEDAD COOPERATIVA RETO A LA ESPERANZA tenga en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente convenio tendrá una duración de 4 años, entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación, el día 1 de enero de 2016 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2019.

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

Artículo 5. Vigencia y Denuncia.

El presente convenio queda automáticamente denunciado a su fecha de caducidad, es decir, el 31 de diciembre de 2019. Mientras no se alcance un nuevo convenio, se seguirá manteniéndose en vigor el contenido de presente convenio.

Artículo 6. Condiciones Personales Más Beneficiosas

La empresa respetará las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.

Se crea una comisión mixta paritaria, con la siguiente composición:

- Dos representantes de la empresa.
- Dos representantes autorizados de los trabajadores.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente convenio.
2. Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación general aplicable.
3. Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometan.

A partir de la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, las partes representadas en la comisión designarán sus representantes en la misma en el plazo de un mes.

Todos los acuerdos a los que deben llegar los miembros de esta comisión serán adoptados por unanimidad, debiendo resolver en el plazo máximo de diez días hábiles.

Las discrepancias producidas en el seno del Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas, se someterá a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, cuando así lo acuerden la mayoría de ambas representaciones.

Artículo 8. Cláusula de Descuelgue.

De conformidad con lo establecido en el Art. 82.3 del vigente estatuto de los trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87 se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo del presente convenio y para las materias, con las condiciones, procedimiento, requisitos, límites, alcance y efectos previstos en dicho art. 82.3 ET.

Capítulo Segundo: Aspectos Económicos.

Artículo 9. Salario Base.

El salario base para los años 2016, 2017, 2018 y 2019 y para cada categoría profesional será el que se adjunta en la tabla Anexo I.

Artículo 10. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias pagaderas el 15 de julio y el 22 de diciembre, consistentes cada una de ellas en el importe de treinta días de salario base según categoría profesional.

Artículo 11. Antigüedad.

La antigüedad se abonará sobre el salario base que se establece en el anexo i, en la forma siguiente:

Dos cuatrienios al 4% cada uno.
Dos quinquenios al 5% cada uno.

Artículo 12. Participación en Beneficios.

Finalizado el ejercicio económico y en el supuesto de existir excedentes netos, tras la deducción de impuestos y la dotación de los fondos obligatorios, se distribuirá una participación en beneficios entre los trabajadores en una cuantía

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

equivalente al 25 por 100 del retorno cooperativo acreditado al socio-trabajador que prestare igual o similar actividad en la cooperativa.

El anterior porcentaje podrá verse incrementado hasta una cuantía igual a la del retorno cooperativo si así lo decidiese la asamblea general de la cooperativa, previo informe del consejo rector y de los delegados de personal.

La distribución se realizará entre todos los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante e año al que se refiere el ejercicio económico en proporción a los días trabajados.

Artículo 13. Horas Extraordinarias.

Sólo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por causa de fuerza mayor.

Todas las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75 por ciento sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. la fórmula de cálculo de las horas extraordinarias será la siguiente:

$$(\text{salario bruto anual} \times 1,75) / \text{jornada anual}$$

Capítulo Tercero: Jornada Laboral, Vacaciones Y Licencias.

Artículo 14. Jornada Laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, prestando los servicios retribuidos de lunes a viernes con carácter general y a salvo de las excepciones que puedan obligar a realizar trabajos puntuales los sábados.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Artículo 15. Vacaciones.

Serán de treinta días naturales a disfrutar en el año en curso. El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

Cada centro fijará de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, o en su ausencia, con ellos mismos el calendario anual de vacaciones.

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

Artículo 16. Fiestas.

Se estará a lo dispuesto en el calendario laboral nacional promulgado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. asimismo, se estará a lo dispuesto también por el calendario promulgado por la Comunidad Autónoma de Cantabria y los Ayuntamientos donde radiquen los diferentes centros de trabajo.

Artículo 17. Permisos Retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales por matrimonio.
- b) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo.
- c) Tres días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo repartirse, de acuerdo con la dirección de la empresa, en seis medios días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, el permiso retribuido se ampliará en un día más.
- d) Cinco días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, el permiso retribuido se ampliará en un día más.
- e) Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.
- f) Diez días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- g) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- h) Dos días naturales por traslado de domicilio.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Capítulo Cuarto: Régimen Disciplinario.

Artículo 18. Principios de Ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, reordenación

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

técnica, y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de cada centro de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 19. Graduación de las Faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a veinte minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
 - c) La ausencia de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de notificación.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada previa por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
 - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
 - g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

2. Se considerarán como faltas graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total de hasta sesenta minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de los previstos en la letra d) del apartado número 3.
 - e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, de aquellos bienes de la empresa para los que no estuvieran autorizados o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez habitual en el trabajo.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez habitual o la toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada previa por breves periodos de tiempo y siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas
- n) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.
- o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 20. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

1. Por la comisión de falta leve:
 - Amonestación verbal o escrita
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por la comisión de falta grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta trece días.
3. Por la comisión de falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes
 - El traslado a un centro de trabajo o de una localidad distinta durante un periodo de hasta un año.
 - El despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave, o muy grave, respectivamente.

Artículo 21. Prescripción de las Faltas.

La imposición de la sanción caducará a los 10 días para las faltas leves, 20 días para las faltas graves y 40 días para las faltas muy graves, contados a partir del conocimiento de los hechos por parte de la empresa. en todo caso, prescribirán a los 6 meses de su comisión.

Capítulo Quinto: Disposiciones Varias.

Artículo 22. Complemento por I.T. en caso de accidente.

En caso de incapacidad laboral derivada de accidente de trabajo, la empresa garantizará a sus trabajadores un complemento hasta alcanzar el cien por cien de la totalidad de su salario.

Artículo 23. Indemnización en caso de muerte o invalidez.

La empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo de accidente a favor de sus trabajadores que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

- Invalidez permanente absoluta por accidente: 6.900 euros.
- Muerte por accidente: 9.000 euros.

Artículo 24. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 15.1b) del estatuto de los trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrá ser de hasta 6 meses en un periodo de hasta 12 meses.

Capítulo Sexto: Plan de Igualdad.

Se atribuye a la Comisión Negociadora la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los Planes de Igualdad que se establezcan conforme a la Ley

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en materia de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación

Artículo 25. Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de Igualdad:

1. Los trabajadores (ya sean hombres o mujeres), por **lactancia de un hijo menor de nueve meses**, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del primer párrafo del vigente artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores «La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria».

El trabajador (ya sea hombre o mujer), por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o, con carácter alternativo, sustituirse, a voluntad de la trabajadora, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales. En el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del apartado 8 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «Los **trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género** tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias».

Conforme al tenor literal del apartado 5 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores «En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 de este artículo».

Conforme al tenor literal del apartado 4 del vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores «Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva».

2. Quien por razón de **guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad**, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

VIERNES, 20 DE ENERO DE 2017 - BOC NÚM. 14

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.

3. La empresa realizará los esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

La Comisión Negociadora tendrá como objetivo la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de planes de igualdad.

El régimen de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones a estos fines serán establecidos por la propia Comisión.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 26. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.»

Disposición Final.

En lo no previsto en el citado convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de aplicación.