

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Vista el Acta de firma del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del Sector para establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados de León para los años 2011, 2012 y 2013 (código 24000805011987), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n° 183 de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M^a Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR PARA ESTABLECIMIENTOS Y CENTROS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PRIVADOS DE LEÓN. - AÑOS 2011-2012 Y 2013.

Título I.- Disposiciones generales

Capítulo I: Ámbitos de aplicación y vigencia

Artículo 1º.- Ámbito funcional.- El presente convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento a todas las empresas que, como tal, se consideran todos los establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta.

Artículo 2º.- Ámbito personal.- El presente convenio afectará a todos los trabajadores/as que presten servicios en las empresas a que se refiere en el artículo anterior, con excepción de los cargos de alta dirección o alto consejo, en quienes concurren las características establecidas en el art. 1º, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo.

Artículo 3º.- Ámbito territorial.- El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de León y establece las normas básicas y regula las condiciones de trabajo entre las empresas consideradas como tales en el artículo primero, y el personal dependiente de los mismos.

Artículo 4º.- Ámbito temporal: vigencia y duración.- El convenio entrará en vigor el día 1 de enero 2011 y su finalización será el día 31 de diciembre de 2013.

Capítulo II: Vinculación y denuncia

Artículo 5º.- Absorción y compensación.- Las condiciones salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios (ya sea a través de primas o pluses, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos). De esta forma, las disposiciones que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos tendrán eficacia si globalmente considerados superan el nivel total de éstos.

Por otra parte, se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio de forma que, en ningún caso, implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores/as.

Artículo 6º.- Denuncia.- El convenio quedará denunciado, automáticamente, a su vencimiento, sin que sea preceptiva comunicación escrita. Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio antes del 31 de enero siguiente a su caducidad.

Artículo 7º.- Normas supletorias.- Serán normas supletorias las legales de carácter general, los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas que los tengan establecidos y vigentes y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8º.- Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio de forma que, en ningún caso, implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores/as.

Capítulo III.- Comisión paritaria

Artículo 9º.- Comisión paritaria.- Se nombra la Comisión Paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes, resultando designados como vocales por los trabajadores: D^a. Gloria Barrigón Martínez, D^a. María Remedios González Ríos y dos representantes de la Central Sindical CC.OO; por la representación empresarial: D. Jesús Fernández García, D. Félix Rapun Ara y dos representantes de la Asociación Empresarial Provincial de Centros de Hospitalización Privada de León, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

Al margen de las competencias fijadas por la legislación vigente, son funciones específicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

1.- Interpretación del convenio.

2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.- Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados, para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Título II.- De la relación individual del trabajo

Capítulo I: Formas y modalidades del trabajo

Artículo 10º.- Contratos de duración determinada.

1.- El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.a) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa. En tal caso, la empresa tendrá la obligación de facilitar al trabajador un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo en la empresa.

2.- El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, sólo se podrá realizar una prórroga sin que ésta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos, será de un día por cada mes de trabajo.

Artículo 11º.- Contratos formativos.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución de trabajador no podrá ser inferior a 65% y 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

b) Las empresas podrán contratar en función del número de trabajadores por centro de trabajo el siguiente número de contratos formativos:

Hasta 10 trabajadores: 2

De 11 a 40: 4

De 41 a 100: 8

De 101 a 500: 20

Más de 501: 30

Para determinar el número máximo de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato formativo.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad la duración máxima será de cuatro años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder el referido plazo máximo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No podrán celebrarse contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para la formación adecuada a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en este convenio.

Respetando el límite anterior, las empresas podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado la educación secundaria obligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. A tal efecto, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.

Asimismo, en el marco de los programas públicos de empleo-formación que tengan por objeto profesionalizar jóvenes con fracaso escolar e insertarlos en el mercado de trabajo desarrollados por las Comunidades Autónomas, una parte de la formación teórica podrá impartirse por las Administraciones Públicas previamente al contrato, computando este tiempo de formación a los efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el contrato, haciéndose constar expresamente en éste.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El curso realizado deberá tener al menos un número de horas equivalente a las horas de formación teórica que como mínimo debería recibir el trabajador en proporción a la duración de su contrato.

En los supuestos a que se refieren los párrafos anteriores, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa son aquellos que corresponden a los grupos: B -No sanitarios-, C -Sanitarios y no sanitarios y D, del Anexo I de este Convenio.

g) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

h) La retribución de trabajador contratado, de 18 o más años, será del 75 y el 80 por 100 del salario correspondiente al Grupo C (Técnicos no sanitarios -Técnico/a cocina) durante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato. La retribución del trabajador contratado para la formación durante el primer año no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.

Artículo 12º.- Jubilación parcial y contrato de relevo.-

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Capítulo II.- Ordenación y organización del trabajo

Artículo 13º.- Organización del trabajo.- Dentro de las normas contenidas en el presente convenio colectivo y demás disposiciones legales en vigor, la organización del trabajo es facultad de la empresa y su aplicación práctica corresponde al los/las titulares de los centros. La organización del trabajo tiene por objeto la mejora continuada en la prestación del servicio, con un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos.

Artículo 14º.- Forma del contrato.- La admisión de trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito. Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el pre-aviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios y en el mismo se hará constar: las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado

el trabajador y los demás requisitos formales legalmente exigidos. Una vez registrado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

Título III.- Tiempo de trabajo

Artículo 15º.- Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo pactada será de 1.825 horas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada; distribución que en todo caso, deberá respetar la duración máxima y los periodos mínimos de descanso contemplados en el R.D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de establecer una jornada anual máxima que no superará las 1.800 horas, para el año siguiente de pérdida de vigencia del convenio.

Artículo 16º.- Turnos de trabajo.- Los turnos de trabajo se darán a conocer con, al menos, 15 días de antelación y serán, como mínimo, de ciclos de veintiocho (28) días.

Artículo 17º.- Promoción interna.- En las vacantes que se produzcan en las empresas (excepto los puestos de confianza y jefaturas de servicios) se tendrá en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, etc., con el objeto de promocionar a los trabajadores del centro.

Título IV.- Condiciones retributivas, indemnización y suplidos

Artículo 18º.- Del salario.- El personal percibirá sus haberes o salario mensual en metálico, talón bancario o ingreso en entidad bancaria, dentro del mes devengado. Las empresas están obligadas a reflejar fielmente en el recibo de salarios todas las retribuciones pactadas en este convenio.

Artículo 19º.- Salario base.- El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio (2011-2013) será de un 4% aplicado sobre la tabla salarial del año 2008. Todo ello de conformidad con el anexo I.

Sin perjuicio de la aplicación del art. 5 del presente convenio, los atrasos devengados se abonarán en un plazo máximo de 3 meses a partir desde la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Artículo 20º.- Complementos personales: de puesto de trabajo y de especialidad.- En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario de los grupos A.1, A.2, B y C que desempeñe puesto de trabajo en algunas de las secciones o departamentos:

- Quirófanos.
- Radiodiagnóstico.
- Radioterapia.
- Hemodiálisis.
- Medicina nuclear.
- Laboratorio de análisis.
- Unidades de cuidados intensivos.
- Psiquiatría.

La cuantía del complemento será del 15% del salario base. Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo, durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá, única y exclusivamente, mientras el trabajador desempeñe, efectivamente, la plaza o puesto calificado y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como "Especialidad". Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación sea continuada; a estos efectos se considera como tal la dedicación en las actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

Artículo 21º.- Complemento de trabajo nocturno.- Se establece un complemento consistente en el 50% del salario base. Se considera trabajo nocturno a aquellas horas comprendidas, exclusivamente, en el denominado turno de noche. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera

inferior a cuatro horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas en dicho período. Este plus no afecta al personal que hubiera sido contratado para el horario nocturno fijo.

Artículo 22º.- Antigüedad.- A partir del 31 de diciembre de 2011 no se devengará por el concepto de antigüedad nuevos derechos. En este sentido, los trabajadores que generasen hasta esa fecha nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad mantendrán la cantidad consolidada.

De esta forma, las cantidades que los trabajadores vienen percibiendo como premio de antigüedad, se convierte, desde el 1 de enero de 2012, en un complemento personal consolidado, no participando desde esa fecha de los incrementos del convenio, no pudiendo ser absorbible ni compensable. Dicho complemento se reflejará desde la citada fecha con el concepto de "Antigüedad Consolidada".

Artículo 23º.- Plus de productividad.- Como compensación de la supresión de la antigüedad, a partir del 31 de diciembre de 2011, se establece un plus mensual del 2% sobre el salario base, todo ello con el fin de mejorar la productividad de las empresas y controlar el absentismo, excluyéndose su percepción en las pagas extraordinarias y en vacaciones, siempre y cuando el trabajador no incurra en la falta de asistencia o puntualidad en su puesto de trabajo durante el mes en curso, exceptuándose, únicamente, faltas debidas a:

- .- Asistencia a exámenes prenatales.
- .- Lactancia.
- .- Nacimiento de hijo y fallecimiento de pariente hasta el segundo grado.
- .- Accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo. En este caso, el plus de productividad se devengará, únicamente, en el mes en que se produjo el accidente.

Artículo 24º.- Plus de asistencia.- Se establece un plus de asistencia de igual cuantía para todas las categorías profesionales de 29,38 € en el año 2011; 30,56 € en el año 2012 y 31,78 € en el año 2013, mensuales por cada trabajador. Se devengará por día efectivo de trabajo.

Artículo 25º.- Se establece un suplido de 1,28 € en el año 2011; 1,33 € en el año 2012 y 1,38 € en el año 2013, por día efectivo de trabajo para los trabajadores que tengan jornada partida.

Artículo 26º.- Gratificaciones extraordinarias.- Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán con carácter de complementos periódicos de vencimiento superior al mes, las siguientes gratificaciones:

Gratificación de julio: Se abonará al mismo tiempo que la mensualidad de junio, por una cuantía económica equivalente a una mensualidad de salarios completa, integrada por salario base y antigüedad.

Gratificación de diciembre: Se abonará antes del 15 de diciembre y por la misma cuantía económica que la gratificación de julio.

Artículo 27º.- Vacaciones.- Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales, preferentemente, de mayo a octubre, estableciéndose el calendario del disfrute de las mismas antes del 30 de marzo de cada año. No obstante, se podrá pactar entre empresa y trabajadores cualquier otro período vacacional.

Artículo 28º.- Cláusula de inaplicación salarial (descuelgue salarial).-

El procedimiento y condiciones para la inaplicación del régimen salarial del presente convenio será el previsto por la legislación vigente.

Título V.- Formación profesional

Artículo 29º.- Formación.- Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones que, en materia de formación, se regulan en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo (R.D. 395/2007, de 23 de marzo), o disposiciones que lo sustituyan.

Título VI.- Permisos, licencias, excedencias

Artículo 30º.- Permisos retribuidos.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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

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

Artículo 31º.- Excedencia.- Con independencia de lo que recoge el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio tendrán derecho a la reincorporación inmediata en su puesto de trabajo, siempre y cuando que, por motivos de promoción profesional, hayan solicitado, durante la vigencia del mismo, una excedencia de duración máxima de tres años.

Artículo 32º.- Violencia de género.- El/La trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

- La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.

- La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

Título VII.- Régimen disciplinario

Artículo 33º.- Faltas y sanciones.- Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, transcendencia, voluntariedad y malicia en su comisión en: leves, graves y muy graves.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas referenciadas y las sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 34º.- Faltas leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a tres faltas en el período de un mes o treinta días naturales.
2. No cursar, en el tiempo oportuno, la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo sin previo aviso o justificación, aunque sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
11. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave, según los casos.
12. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, así como el uso del teléfono para asuntos particulares sin autorización.
13. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 35º.- Faltas graves.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
2. Faltar al trabajo de uno a dos días durante el mes sin causa justificada.
3. No comunicar con diligencia debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería para las instalaciones, maquinarias o herramientas, podrá ser considerada como muy grave.
9. La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

12. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

13. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

14. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

15. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, habiendo mediado comunicación escrita.

16. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

17. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

18. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

19. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

20. La disminución voluntaria del rendimiento de trabajo.

21. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

22. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

23. El uso del teléfono móvil (aún siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo, cuando su utilización haya sido expresamente prohibida por la dirección de la empresa. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

24. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

25. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollan actividades laborales.

Artículo 36º.- Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o veinte durante seis meses.

3. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días durante un período de treinta días.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

6. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

8. La condena por sentencia firme o por delitos de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.

9. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

11. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa así como revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

12. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados.

13. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

14. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

15. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

16. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad.

17. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

18. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

20. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

21. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

22. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

23. El acoso sexual, identificable por 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. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

24. El acoso moral (mobbing) entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

25. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad y edad, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 37º.- Régimen de sanciones.- Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Sanciones:

1º.- Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

.- Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

.- Amonestación por escrito.

.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

b) Despido.

2°.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1°, se tendrán en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3°.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

Prescripción: La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 38°.- Expediente contradictorio.-

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten.

Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirán en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

Título VIII.- De la representación colectiva de los trabajadores

Artículo 39°.- Garantías sindicales.- Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, así como de sus órganos de representación, las empresas sujetas al presente convenio se comprometen a facilitar el ejercicio de tales derechos, según lo que en cada caso reconozca el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante y complementaria.

Artículo 40°.- Horas sindicales.- Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El número de horas a que hace referencia el apartado anterior podrá prorratearse igualmente con los Delegados Sindicales, en aquellas empresas en que hubiera sección sindical, teniendo en cuenta que dicho prorrateo nunca podrá exceder del número de horas a que tuvieran derecho los representantes de los trabajadores, bien Delegados de Personal, bien Comité de Empresa.

Así mismo, se tendrá en cuenta la no acumulación de permisos entre los Representantes de Personal y Delegados Sindicales en el mismo momento y día, y, lógicamente, deberá constar por escrito la aquiescencia de los trabajadores representantes del personal de la cesión de sus horas sindicales.

Título IX.- Salud laboral

Artículo 41°.- Seguridad e higiene en el trabajo.- Respecto a las medidas de seguridad e higiene en el trabajo a adoptar por las empresas afectadas por el presente convenio, se aplicará la normativa general vigente.

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a realizar un reconocimiento médico anual, dentro del primer trimestre del año.

Título X.- Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 42º.- Adhesión.- Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León firmado por la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., y será de aplicación según establece su contenido normativo.

Título XI.- Prestaciones complementarias de la seguridad social

Artículo 43º.- Incapacidad temporal.- En los supuestos de baja por accidente de trabajo producido en el propio centro, se complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores a partir del primer día de la misma.

Artículo 44º.- Ropa de trabajo.- Las empresas están obligadas a entregar a todo su personal las prendas de trabajo necesarias y uniformes completos, así como el calzado adecuado, estando la conservación y limpieza de dichas prendas de trabajo a cargo de la empresa.

Disposiciones adicionales

Primera.- Principio de igualdad.- Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

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

Tercera.- Planes de Igualdad:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Cuarta.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas:

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

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

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Leído el presente convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León, a 11 de agosto de 2011.