

III.Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

Resolución 10/2021, de 31 de mayo, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen de Calahorra (La Rioja) para el año 2019

202106010085011

III.2106

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en el centro de trabajo Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen de Calahorra (La Rioja) para el año 2019 (Código número 26100181012016), que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 2020, de una parte por la representación empresarial y, de otra, por el comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 31 de mayo de 2021.- El Director General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, Ignacio Arreche Goitisolo.

Convenio colectivo de trabajo del centro de trabajo 'Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen' sito en la calle Severo Ochoa, sin número de Calahorra (La Rioja) de la empresa Policlínico Riojano Nuestra Señora de Valvanera, SAU.

CAPÍTULO I

Partes, ámbito y efectos

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo, es suscrito y firmado por la representación legal de la parte empresarial y la de los trabajadores correspondientes al centro de trabajo situado en la calle Severo Ochoa, sin número de la ciudad de Calahorra (La Rioja) denominado 'Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen' de la empresa 'Policlínico Riojano Nuestra Señora de Valvanera, SAU'.

Se creará una Comisión Paritaria de interpretación, conciliación y aplicación de las cuestiones derivadas del presente Convenio colectivo y a cuyo juicio se someterán los afectados, ineludiblemente, en primera instancia.

Dicha Comisión estará constituida por cuatro vocales, dos de ellos en representación de la Dirección de la Empresa y dos en representación de los trabajadores/as de la misma, elegidos proporcionalmente de entre el Comité de Empresa electo, aunque no hubieran sido firmantes del Convenio Colectivo. La proporción se hará por cómputo de representantes elegidos y sobre el resto el mayor porcentaje de resto que quede. En caso de haber empate en cuanto al número de miembros del comité de empresa, prevalecerá para la condición de miembro de la comisión el sindicato que más votos obtuvo en las últimas elecciones.

Funciones de la Comisión:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio Colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo o venga establecido en su texto.
- e) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.
- f) Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes, empresarial y sindical, que conformen la Comisión Paritaria.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

La comisión paritaria se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio y tendrá atribuidas las competencias establecidas en el artículo 85 3.E del Estatuto de los Trabajadores y demás que se le atribuyan en este Convenio.

Para la solución de las discrepancias que surjan en aras a la interpretación y aplicación del convenio, así como en la fase de su negociación, se excluyen expresamente los arbitrajes vinculantes, estableciendo un procedimiento para la solución de conflictos consistente en una comunicación escrita a la otra parte, tras lo cual se deberá convocar una reunión de la comisión en el plazo de 5 días y estableciéndose un plazo máximo para resolver de 15 días. En caso de no llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a un órgano de mediación, cuya decisión en ningún caso será vinculante.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El Presente Convenio será de aplicación en el centro de trabajo situado en la calle Severo Ochoa, sin número de la ciudad de Calahorra (La Rioja) denominado 'Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen' de la empresa 'Policlínico Riojano Nuestra Señora de Valvanera, SAU'.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Las normas de este convenio, regulan las relaciones laborales del centro de trabajo situado en la calle Severo Ochoa, sin número de la ciudad de Calahorra (La Rioja) denominado 'Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen' de la empresa 'Policlínico Riojano Nuestra Señora de Valvanera SAU', destinado a centro sanitario de hospitalización, asistencia y consulta, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores, tanto de carácter fijo como temporal, que presten sus servicios en el centro de trabajo situado en la calle Severo Ochoa, sin número de la ciudad de Calahorra (La Rioja) denominado 'Hospital Nuestra Señora Virgen del Carmen', ya realicen funciones directivas, técnicas, de auxiliares o subalternos, con arreglo a la legislación vigente, y con excepción de los trabajadores excluidos o afectados por relaciones laborales especiales.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de 1 año, desde 1 de enero 2019 hasta 31 de diciembre de 2019, y entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín de La Rioja. Si bien los efectos económicos del mismo, cualquiera que sea la fecha de su publicación, se retrotraerán al día 1 de enero de 2019.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse por cualquiera de las partes, legitimadas para ello, ante la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, al menos con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, y en los términos que establezca la normativa vigente en cada momento. Sin perjuicio de la denuncia que cualquiera de las partes pudiera realizar, el presente convenio permanecerá vigente mientras no se firme uno nuevo, con lo que las partes acuerdan la ultra actividad del mismo.

Artículo 6. Efectos.

- a) Las condiciones que se establecen en este convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias, y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
- b) Las condiciones establecidas podrán ser compensadas y absorbidas en su totalidad, con cualquier tipo de mejoras que viniera satisfaciendo la empresa con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. Operará la garantía ad personam.
- c) Con carácter supletorio y en lo no previsto por este convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II**Organización del Trabajo****Artículo 7. Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, el establecimiento y ordenación de los horarios de trabajo, habida cuenta de la especial naturaleza de la actividad, es facultad de la Empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo dispuesto en las Leyes y en el presente Convenio.

La jornada de trabajo podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en este Convenio. En el establecimiento de los turnos de trabajo se atenderá a las necesidades de la producción y a la distribución equitativa entre los miembros de cada sección del trabajo en fines de semana y días festivos, pudiéndose establecer por la Empresa puestos de trabajo específicos que requieran la prestación de servicios en fin de semana.

Artículo 8. Facultades de la Dirección de la empresa.

Son facultades de la Dirección de la empresa:

1. Dirigir la actividad operativa, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dichos procesos.
2. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales, para lo que promoverá, estimulara y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.
3. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándole su formación y promoción social y humana. La formación profesional, relacionada con su puesto de trabajo, para los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, será con cargo a la misma.
4. Establecer las plantillas de personal fijadas según sus necesidades de acuerdo con lo dispuesto en la legislación general vigente y normas previstas en el presente convenio.
5. La exigencia de los rendimientos laborales normales de los trabajadores, para lo cual podrá, previa información a los representantes legales de los trabajadores, adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y profesional, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, todo ello sin perjuicio en lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
6. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial. En todo caso, en el supuesto de ejecutar cualquier cambio de funciones o puesto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 9. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán como derechos básicos, los siguientes:

1. El de ocupación efectiva.
2. Formación y promoción profesional en el trabajo.

3. El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. El de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.

5. El de respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

6. El de la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

7. El de ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

8. Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 10. Obligaciones de los trabajadores.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien oficialmente delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las imposiciones legales, el presente convenio y las ordenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de trabajador y el empresario se someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 11. Clasificación funcional.

Los trabajadores de la empresa afectada por este convenio, en atención de la 'función' que realizan, serán clasificados, en las divisiones funcionales o niveles siguientes:

Grupo I. Personal directivo: Este grupo comprende los siguientes niveles profesionales:

1. Director/a médico/a.
2. Director/a administrativo/a.

Grupo II. Personal técnico: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos los siguientes niveles profesionales:

II.1) Titulados/as superiores.

Grupo III. Personal sanitario: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos los siguientes niveles profesionales.

III.1 Personal sanitario titulados/as superiores.

- 1.1 Médico/a
- 1.2 Farmacéutico/a

III.2 Personal sanitario titulado/a de grado medio.

- 2.1 DUE, ATS, Diplomado/a en enfermería.
- 2.2 Fisioterapeuta.
- 2.3 Trabajador/a social.
- 2.4 Técnico/a especialista en radiología (TER)

Grupo IV. Personal sanitario auxiliar: Este grupo comprende los siguientes niveles profesionales:

IV.1 Auxiliar de enfermería.

IV.2 Auxiliar de farmacia

Grupo V. Personal administrativo: Este grupo comprende los siguientes niveles profesionales:

V.1 Auxiliar administrativo/a, operador/a.

V.2 Recepcionista.

Grupo VI. Personal subalterno: Este grupo comprende los siguientes niveles profesionales:

VI.1 Ordenanza.

VI.2 Portero/a.

VI.3 Vigilante/a nocturno/a.

Grupo VII. Personal de servicios generales: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos los siguientes niveles profesionales:

VII.1 Personal de cocina y cafetería.

VII.3 Personal de almacén, lavandería y limpieza.

Grupo VIII. Personal de oficios varios: Este grupo comprenderá los siguientes niveles profesionales:

VIII.1 Jefe/a de mantenimiento.

Los 'Grupos y niveles profesionales', especificados anteriormente tienen carácter enunciativo y no implica la obligación de tener provistas todas las categorías.

Artículo 12. *Clasificación del personal por la permanencia.*

Según su 'permanencia' al servicio de la empresa, el personal se clasificará de la forma siguiente:

a) Personal fijo: Es aquel que, de un modo permanente, se precisa, para la realización de los trabajos propios de la actividad operativa de la empresa.

b) Personal interino: Es aquel que, temporalmente, se contrata para sustituir a trabajadores fijos, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

c) Personal temporal o de duración determinada: Es el que se precisa para realizar trabajos de carácter 'temporal o eventual', según indique el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Ingresos, excedencias, movilidad funcional, ceses y despidos

Artículo 13. *Ingresos.*

La admisión de trabajadores en la empresa, se ajustará a las disposiciones vigentes en materia de colocación, pudiendo la empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, han elaborado un Plan de Igualdad que se incluye en el convenio colectivo como Anexo II.

Artículo 14. *Período de Prueba.*

Todo el personal que ingrese en la empresa, quedará sometido a un periodo de prueba, siempre que se haya hecho constar en el contrato de trabajo, cuya duración será:

a) Grupos I y II: tres meses

b) Resto de personal: un mes

La empresa podrá válidamente renunciar a este derecho o reducirlo.

Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán rescindir el contrato sin previo aviso y sin que tenga por ello derecho a reclamación o indemnización alguna. Terminado dicho periodo, sin que se haya producido desistimiento, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa.

En todo caso, el personal en periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y el puesto de trabajo que desempeñen.

Expresamente se acuerda que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

Las empresas podrán, a tenor de sus necesidades, por razones técnicas u organizativas debidamente justificadas, aplicar la 'Movilidad funcional' a sus trabajadores, dentro del mismo grupo profesional.

Entendiendo por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores, respecto a las propias de su categoría profesional, para la que fue contratado.

La movilidad funcional, cuando se trate de realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional, se ajustará a lo previsto para esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Trabajos de superior categoría.*

La empresa, en caso de necesidad, podrá adscribir a un trabajador de su plantilla a un puesto de trabajo de superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

El trabajador afectado por el cambio, tendrá derecho al reconocimiento de todas las condiciones derivadas de la nueva categoría, así como a la percepción de los emolumentos correspondientes a la misma.

En el caso de que la empresa encomiende funciones superiores a las de su categoría por un período superior a cuatro meses consecutivos o cinco alternos durante un año, el trabajador tendrá derecho a la consolidación del grupo profesional con los efectos que ello conlleve, salvo para los casos de sustitución por bajas de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso la sustitución podrá prolongarse mientras dure la causa que motivó el cambio.

Artículo 17. *Trabajos de inferior categoría.*

La empresa por necesidades justificadas, podrá destinar a un trabajador de su plantilla, a un puesto de trabajo de inferior categoría al que venga desempeñando, conservando siempre las retribuciones correspondientes a su categoría inicial. Esta situación no podrá prorrogarse más de tres meses, en el periodo de un año, salvo acuerdo expreso y por escrito de empresa y trabajador que nunca podrá superar el tiempo imprescindible para su atención.

Artículo 18. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a una empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y con una antelación de 15 días, y de un mes para los profesionales médicos.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar en el tiempo indicado, dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del mismo, el importe de un día de haber por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa regularizará el exceso de horas que pudiera haberse producido a la finalización del contrato, abonando dicho exceso como hora extra.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, horarios, turnos, descansos, horas extras, vacaciones, licencias, y excedencias

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este convenio será de un total anual de 1.765 horas.

Si la duración de la jornada diaria continuada excediera de seis horas, el período de descanso será de quince minutos, que sí se computarán como de trabajo efectivo.

No obstante la empresa, en función de sus necesidades, podrá establecer la 'Jornada irregular' durante todo el año o parte de él, para todos o algunos de los grupos profesionales que integran la plantilla. De tal forma que puedan realizarse jornadas diarias de hasta diez horas, siempre que en cómputo anual no se supere la jornada indicada y debiendo respetarse los periodos de descanso diarios y semanal preceptivos. Dicha distribución irregular de la jornada nunca podrá superar el 10 % de la jornada del trabajador salvo acuerdo expreso y por escrito entre empresa y representantes de los trabajadores.

Si establecida la jornada irregular, el trabajador concluyera su relación laboral por cualesquiera causa en derecho, la empresa podrá liquidar el saldo de horas que resulte al momento de la extinción.

Artículo 20. *Horarios.*

El horario de trabajo, dadas las especiales características de la empresa sujeta a este convenio, será establecido a tenor de las necesidades del servicio, por la Dirección de la empresa. El calendario laboral, así como el cuadro horario establecido, deberá estar fijado, antes del 31 de diciembre del año anterior, y expuesto en el tablón de anuncios de la empresa, previa negociación con la representación legal. Este calendario no será definitivo hasta la entrega por parte del personal de sus vacaciones anuales que tiene como fecha límite 31 de marzo.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realice, tendrán derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Se considera positivo los efectos que puedan derivarse de una política social solidaria, conducente a la reducción de horas extraordinarias al mínimo.

Se entenderá por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada pactada, que en cada momento realice la empresa. Se establece un tope máximo anual de 80 horas extraordinarias. Su abono y realización se efectuará dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser sustituidas o compensadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, a elección del trabajador.

Si el trabajador eligiera la percepción económica de las mismas, éstas se abonarán por la empresa con un recargo del 75% del valor de la hora ordinaria que se calculará mediante la siguiente fórmula que será el valor de la hora extraordinaria:

$$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 14 \times 1,75 / \text{Jornada anual}$$

Artículo 22. *Domingos y Festivos.*

El personal perteneciente a todos los grupos profesionales, cuya jornada ordinaria semanal de trabajo comprenda un domingo, festivo o festivo especial, percibirá los siguientes pluses salariales:

- Domingos: 12 euros.
- Festivos: 22 euros.
- Festivos Especiales: 60 euros.

Como Festivo Especial se incluyen el turno de noche del 24 de diciembre y los turnos de mañana y tarde del día 25 de diciembre, el turno de noche del 31 de diciembre y los turnos de mañana y tarde del 1 de enero.

Como Festivos se entienden, las fiestas locales, autonómicas y nacionales hasta un máximo de catorce días anuales.

A los efectos de aclarar y evitar discusiones futuras, expresamente se acuerda que el concepto domingo y festivo comprenderá los de la noche anterior al domingo o festivo y los turnos de mañana y tarde del domingo o día festivo. Por ello, la noche del festivo o domingo no se percibirá complemento alguno puesto que no tendrá la consideración de domingo y/o festivo.

Dado el carácter 'funcional' de estos complementos salariales, los mismos solo se percibirán mientras el trabajador desempeñe efectivamente su trabajo en circunstancias que den origen a tal devengo.

En consecuencia, su percepción no supondrá la consolidación del derecho a devengar los referidos pluses cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en tales condiciones.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones, de 30 días naturales, que podrán ser consecutivos o en dos períodos que podrán ser del día 1 al 15 y/o del día 15 al día 30/31 de cada mes, o en periodos mínimos de siete días en semanas naturales.

Las vacaciones se devengarán por años naturales. En consecuencia el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año (2,5 días por mes trabajado), debiéndose disfrutar dentro del año natural.

Los turnos de vacaciones se programarán durante los dos primeros meses del año por la empresa de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, exponiéndose en el tablón de anuncios de la empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 (del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015), 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.

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

Durante el periodo de vacaciones, la empresa abonará al trabajador el salario base más la antigüedad

Artículo 24. *Licencias.*

1. Los trabajadores disfrutarán a partir del 1 de enero de 2019, sin necesidad de justificación y en la forma que se dirá, 1 día de ausencia al trabajo, retribuida y no recuperable siendo la retribución de los mencionados días la correspondiente al salario base. Dichas ausencias se concederán previa solicitud del trabajador con ocho días de antelación salvaguardando los intereses de la organización de trabajo y las necesidades del servicio, sin que el número de ausencias simultáneas perturbe la normalidad del funcionamiento de los servicios de la empresa.

2. Asimismo, el trabajador, avisando con la debida antelación, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o 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) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización 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 para desplazamientos cuya ida sea de más de 80 kilómetros hasta 150 kilómetros y de cinco días para desplazamientos superiores a 150 kilómetros.

c) Dos días por 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 para desplazamientos cuya ida sea igual o superior a 150 kilómetros.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) 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 laborables 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.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

3. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 6 del presente artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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.

6. 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, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

7. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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 legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 25. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Se reconoce la excedencia por estudios relacionados con la actividad de la empresa, con reserva de puesto de trabajo.

5. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Excedencia voluntaria especial de 15 días.

Durante la vigencia de este convenio, se acuerda que los trabajadores podrán solicitar con un mínimo de 10 días de preaviso (salvo situaciones de gravedad que hubieran impedido un aviso anterior a esos 10 días) una excedencia voluntaria de hasta 15 días naturales consecutivos en cada año de duración del convenio. Dichas excedencias voluntarias comportarán reserva del mismo puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad. No podrá solicitarse esta excedencia cuando en la misma fecha un 5% de la plantilla o superior, ya la hubiera solicitado. A efectos aclaratorios, esta excedencia voluntaria especial de hasta 15 días conllevará la baja oportuna del trabajador de seguridad social, por lo que la empresa no cotizará por el trabajador durante la misma ya que el trabajador se encuentra en excedencia.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 26. *Retribuciones.*

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este convenio, estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales: Salario base y complementos salariales, así como las percepciones de carácter extra salarial, debidas a indemnizaciones o suplididos compensatorios de los gastos producidos como consecuencia de su actividad laboral.

Asimismo formarán parte de las retribuciones del trabajador el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, satisfechas por la empresa, en concepto de pago delegado, como igualmente los complementos económicos, concedidas por la empresa en caso de Incapacidad Temporal, por cualquier contingencia.

La liquidación y pago de las retribuciones, se realizarán dentro de la jornada laboral, documentadas en recibos oficiales de salario y por periodos no superiores al mes. Su pago se realizará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente, en dinero efectivo, mediante talón o cualquier otra modalidad de pago a través de entidades de crédito. Los trabajadores, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, conforme a la legislación vigente.

Para el año 2019, se acuerda una subida del 1,2% respecto de las tablas del 2018, que se recoge en el anexo I.

Se mantendrá como módulo a efectos del cálculo de cualquier complemento retributivo derivado de la aplicación del presente convenio, la tabla que figura como Anexo I equivalente al salario base del año 2019.

Artículo 27. *Salario base.*

El salario base de todos los trabajadores, entendido este como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el Anexo I, del presente Convenio, del que forma parte integrante. La retribución recogida en las mismas corresponde a la jornada completa y a los diferentes niveles salariales dentro de cada grupo profesional.

Artículo 28. *Plus de nocturnidad.*

El personal afectado por el presente convenio, que realice su jornada de trabajo en periodo nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 10 de la noche y 8 de la mañana, percibirá un complemento salarial, con el nombre de 'Plus de nocturnidad', consistente en:

18 euros/noche

Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuese inferior a la jornada completa se cobrará el citado plus de nocturnidad proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas entre las 10 de la noche y las 8 de la mañana.

Este plus afectará al personal que haya sido contratado para el desempeño de un puesto de trabajo a desarrollar en horario nocturno fijo.

Dado el carácter 'funcional' de este complemento salarial, se percibirá mientras el trabajador desempeñe efectivamente su trabajo en las circunstancias que den origen a tal devengo. En consecuencia su percepción, no supondrá la consolidación del derecho a devengar el referido plus cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en tales condiciones.

Artículo 29. *Plus de antigüedad.*

Se introduce la antigüedad en el convenio, la cual empezará a computar y generarse a partir del 1 de enero de 2019, y se comenzará a abonar, con independencia de la jornada realizada desde el mes siguiente al cumplimiento de su primer trienio, a partir del 1 de enero de 2022, en la siguiente cuantía:

294 euros brutos al año.

Por ello, los trabajadores que desde el 1 de enero de 2019 hasta el 1 de enero de 2022 hayan trabajado los tres años de forma continuada percibirán el importe de 294 euros brutos al año al mes indicados que se distribuirá entre las 12 nóminas que los trabajadores perciben de forma proporcional, a razón de 24,5 euros brutos al mes. Aquellas personas trabajadoras que no hubieran desarrollado trabajos para la empresa de forma continuada los tres años, generan la antigüedad cuando la suma de los periodos trabajados alcance los tres años.

El máximo de antigüedad que un trabajador podrá generar será de 5 trienios, por lo que una vez se alcance el máximo no se generará antigüedad superior.

El importe acordado no se verá incrementado por las subidas de convenio ni sufrirá modificación alguna por el paso del tiempo más allá de la generación de los nuevos trienios que le correspondan hasta el límite acordado.

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán las siguientes Pagas Extraordinarias:

Paga extra de verano, con vencimiento al 30 de junio y pagadera el 25 de junio.

Paga extra de Navidad, con vencimiento el 31 de diciembre y pagadera el 15 de diciembre.

El importe de las citadas pagas extraordinarias, consistirá en 30 días de salario base más antigüedad y serán pagadas mediante prorrateo mensual. El personal que ingrese o cese en la empresa durante el año, percibirá las citadas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el año.

CAPÍTULO VII

Condiciones sociales

Artículo 31. *Incapacidad temporal.*

a) Incapacidad temporal por contingencias profesionales:

La empresa complementará hasta el 100% del salario base más antigüedad, durante los 30 primeros días de baja.

b) Incapacidad temporal por contingencias comunes:

La empresa complementará hasta el 100% del salario base percibido en la nómina más antigüedad, en el caso de enfermedad diagnosticada por facultativo y que se encuentre catalogada oficialmente como muy grave, según el anexo de enfermedades del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio o sus ampliaciones posteriores si las hubiera. Desde el primer día de la baja y mientras dure la misma.

Artículo 32. *Prendas de trabajo.*

Para proceder a la dotación de prendas de trabajo hay que diferenciar dos conceptos:

a) Las que con carácter general y de forma periódica se entreguen a los empleados que se hallen en el desempeño del trabajo, de forma permanente, en los servicios que se determina. Esto será siempre en función de las necesidades del personal y lo estipulado en el comité de salud laboral.

La limpieza de la ropa de trabajo deberá realizarse a cargo de la empresa.

b) Las consideradas obligatorias por las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Los responsables de los Servicios en los que presten servicio personal con derecho a prendas de trabajo, formularán con la debida antelación y de acuerdo con las necesidades, las correspondientes peticiones.

Su utilización será obligatoria según se establezca en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo. La propuesta de adquisición será informada por el comité de seguridad y salud o delegado de prevención si no hubiera tal comité, con carácter previo a la confección por parte de la empresa del pliego de prescripciones técnicas.

La elección de los equipos de protección en cuanto a calidad y modelo se realizará mediante acuerdo en el seno del comité.

El personal que utilice prendas o equipos de protección, y siempre de acuerdo a su formación, deberá atenerse a las normas que sobre este material se contienen en el Real Decreto 773/1997, sobre equipos de protección individual, en cuanto a la utilización y cuidados.

Tanto las prendas de entrega periódica, como las de seguridad en el trabajo, serán de uso obligatorio durante las horas de servicio, que deberá conservar el empleado, en las mejores condiciones, de aseo y presentación. Los plazos de utilización de las prendas tendrán carácter indicativo. Podrá exigirse la entrega de la prenda usada al recibir la prenda nueva.

Se dotará de taquillas individuales a cada trabajador, con capacidad suficiente para guardar todas las prendas y elementos personales.

CAPÍTULO VIII

Régimen sancionador

Artículo 33. *Faltas.*

Todo el personal sin excepción será responsable ante la Dirección de la empresa, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificarán en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

- a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un periodo de un semestre.
- b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.
- c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.
- e) Pequeños descuidos en la conservación de material.
- f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- g) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.
- h) No atender su trabajo con la debida diligencia.
- i) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.
- j) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.
- k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

2) Faltas graves. Se considerarán como tales las siguientes:

- a) Reiteración en faltas leves, consistentes en dos o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.
- b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo de dos meses.
- c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.
- d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.
- e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.
- f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificaran como muy graves.

3) Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en dos o más faltas graves, dentro de un periodo de seis meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un periodo de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

f) La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.

j) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

k) Incorporarse al puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol u otras drogas, así como el consumo de los mismos durante la jornada laboral.

l) El acoso laboral o moral, ejercido ante los trabajadores de la empresa. Se define acoso laboral o moral el conjunto de comportamientos o actitudes de violencia psicológica extrema que de forma sistemática y durante un periodo de tiempo prolongado desarrollan uno o varios trabajadores contra otro u otros en el ámbito laboral y cuya finalidad es causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, que tiene como consecuencia la degradación de sus condiciones de trabajo objetivamente considerada.

m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos, basados en el sexo que afecten a la dignidad del trabajo, incluidos los físicos verbales o no verbales no deseados, que por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud del trabajador generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado.

Artículo 34. *Intimidación y dignidad del trabajador.*

Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Para ello, en el plazo máximo de 6 meses, se establecerá conjuntamente por la representación de la empresa y de los trabajadores un protocolo contra el acoso moral y sexual, y la violencia en el trabajo.

Artículo 35. *Sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en el plazo de 5 días naturales. Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.
- Despido.

Todas las sanciones que se impongan por la empresa, se harán constar en el expediente personal de los afectados.

Dichas sanciones prescribirán para su sanción, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

- a) Sanción por falta leve, a los 10 días de haberse cometido y a los tres meses desde su imposición.
- b) Sanción por falta grave, a los 20 días de haberse cometido y a los seis meses de su imposición.
- c) Sanción por falta muy grave, a los 60 días de haberse cometido y al año de su imposición.

La concesión de un premio al sancionado, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la sanción.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 36. *Seguridad y salud laboral.*

La empresa cumplirá las disposiciones genéricas dictadas en materia de seguridad laboral, y las específicas propias de este sector laboral, así como las que se deriven de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa conjuntamente con la representación de los trabajadores realizará protocolos de actuación de medicina preventiva, estableciéndose además un sistema de gestión preventiva en materia de salud laboral.

Artículo 37. *Delegados de prevención.*

Se estará a lo dispuesto en todo momento en la Ley LPRL

Artículo 38. *Comité de seguridad y salud.*

Se creará un Comité de seguridad y salud que tendrá como función específica velar por el cumplimiento de la normativa existente en esta materia dentro del ámbito de la empresa.

En cuanto a la composición, funcionamiento y periodicidad de las reuniones se estará a lo dispuesto en el reglamento interno de seguridad y salud. El comité, como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre seguridad y salud laboral, entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la Política de Prevención de la empresa y específicamente en estas cuestiones:

- La identificación de los riesgos que deban ser objeto de evaluación y control.

- La determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de los mismos.
- La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
- El estudio previo del impacto en salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de seguridad y salud.
- Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de la corrección de deficiencias existentes a petición de alguna de las partes.
- La composición, estructura y tipos de expertos necesarios para la constitución del servicio de prevención, así como la planificación de actividades que esta debe desarrollar y la evaluación de su funcionamiento.
- La elección de la entidad y las condiciones de contratación de los trabajos a realizar por servicios de prevención ajenos.
- La asignación presupuestaria para la organización de los recursos y acciones preventivas.
- El diseño de programas de Vigilancia de la Salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el Art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- De las condiciones medioambientales relacionadas con la actividad de los trabajadores de la empresa.
- Cualesquiera otras medidas relacionadas con la organización de la prevención.

Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

- Realizar la visita a los lugares de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
- Acceder a toda la documentación existente en la empresa y obtener copia de los documentos necesarios sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer cuántos informes y estudios sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes del servicio de prevención, inspección de trabajo, u otras entidades.
- Conocer e informar la programación anual de los servicios de prevención.
- Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.
- Promover y participar en investigaciones sobre evaluación y control de riesgo, incidencia de daños derivados del trabajo y evaluación de la eficacia de las acciones preventivas.
- Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre riesgos y daños.
- Promover la participación y colaboración de los trabajadores en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- Estudiar y dictaminar cuántas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.
- Colaborar con la inspección de trabajo y seguridad social, en sus visitas a los centros acompañándole durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas.

Artículo 40. Vigilancia de la salud.

1. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento expresamente por escrito.

De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los delegados de prevención, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás

trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual. Cuando no puedan llevarse a cabo en horario laboral, el tiempo dedicado a ellas se computará como tiempo efectivamente trabajado.

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

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

5. Dependiendo de los riesgos detectados en la evaluación, será obligatorio la vacunación sobre las enfermedades propensas a ser contagiadas a los trabajadores, al menos, hepatitis, gripe y las que sean consideradas por el comité de seguridad y salud.

6. La empresa anualmente, y sin perjuicio de las obligatorias que se deriven de la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, efectuará a su cargo una revisión médica que incluirá al menos los siguientes puntos:

- a) Sistema nervioso.
- b) Electrocardiograma.
- c) Control de la tensión arterial.
- d) Revisiones oftalmológicas.
- e) Control del aparato auditivo.
- f) Control del aparato locomotor.
- g) Control de peso y talla.
- h) Capacidad respiratoria.
- i) Análisis de sangre y orina, que contemplará el control de hematíes, hemoglobina, valor globular, hematocrito, leucocitos, fórmula leucocitaria, velocidad, colesterol, triglicéridos, lípidos totales, urea, ácido úrico, glucosa, transaminasas, densidad de orina, reacción, albúmina, glucosa y sedimentos.

Al personal que desarrolle su trabajo expuesto a contagio, por mantener contacto directo con personal calificado como de 'riesgo', se le tratará con las vacunas contra la gripe y la 'Hepatitis B'. Esta vacuna se facilitará a quien la solicite, teniendo su aplicación un carácter voluntario.

No obstante el comité de seguridad y salud podrá proponer otro tipo de pruebas médicas si se estimase necesaria según la casuística.

Artículo 41. *Protección a la maternidad y la lactancia.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, 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.

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, en función de la Entidad con

la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, 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 natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

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.

Artículo 42. Trabajadores con disminución de capacidad.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos muta génicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 43. Formación profesional.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la realización de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa y otros organismos. Para ello, la empresa en colaboración con la representación de los trabajadores promoverá acciones formativas, permitiendo la asistencia a las mismas.

Los representantes de los trabajadores deberán ser informados y consultados sobre los cursos o programas de formación, capacitación o adaptación profesional que la dirección empresarial pretenda implementar en cumplimiento de la normativa vigente.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional o participe en oposiciones para acceso a cualquier administración pública. Todo ello siempre relacionado con la promoción de su puesto de trabajo de la empresa.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida.

Artículo 44. Planes de emergencia.

Todos los trabajadores recibirán formación anual necesaria para poner en práctica los planes de emergencia y evacuación obligatorios para la empresa. Se establece la obligatoriedad de realizar simulacros al menos una vez al año.

Artículo 45. Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales y de representación del personal en las empresas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regula la materia.

Los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores: 15 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 16 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 17 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, a su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Estas se podrán acumular anualmente y se irán utilizando en función de las necesidades y reparto posterior por parte de cada organización sindical mediante la creación de una bolsa horaria.

Artículo 46. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

El incremento salarial, pactado en el presente Convenio, no podrá aplicarse en todo o en parte, únicamente de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.

Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposición adicional única. *Complemento histórico.*

Con carácter excepcional, para aquellas personas trabajadoras que, a 1 de enero de 2019, hubieran prestado servicio de manera continuada en el centro durante al menos 3 años, con independencia de la jornada que realicen o hubieran realizado, se acuerda abonar un complemento histórico cuyo valor sea de 280 euros brutos anuales que se distribuirá en 12 pagas a razón de 23,33 euros al mes. Dicho importe se abonará a las personas que cumplan los requisitos y permanecerá fijo en la nómina sin incrementarse con las subidas de convenio.

ANEXO I

Tablas salariales año 2019

Grupo		2019
II 1	Psicólogo	19.908,05
III 1.1	Médico	35.000,00
III 1.2	Farmacéutico Esp. Hospitalaria	31.433,72
III 2.1	Enfermero/DUE	17.540,01
III 2.2	Fisioterapeuta	17.540,01
III 2.3	Trabajador social	16.764,75
IV 1	Auxiliar enfermería/TCAE	14.321,32
IV 2	Auxiliar de farmacia	14.321,32
V 1	Auxiliar administrativo/ admisión	14.321,32
VIII 1	Jefe de mantenimiento	13.903,25

ANEXO II

1. Introducción

1.1 presentación de la empresa.

Policlínico Riojano Nuestra Señora de Valvanera, SA es un Hospital sociosanitario de convalecencia, formado por dos centros de trabajo, uno situado en Logroño y el otro en Calahorra.

Los dos centros sanitarios están dedicados al cuidado sanitario de pacientes de media y larga estancia, con 87 camas y 75 camas hospitalarias respectivamente.

1.2 Marco legal en el que se encuadran los Planes de Igualdad.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a la empresa a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática.

En otros términos, concurren los requisitos constitucionales de extraordinaria y urgente necesidad que han dado lugar al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

En particular, es objetivo que las personas trabajadoras tengan derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

1.3 Características generales de un Plan de Igualdad.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen un Plan de Igualdad son:

Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.

Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

1.4 Compromiso de la dirección.

Policlínico Riojano Nuestra Señora de Valvanera, SA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género. Asimismo, se compromete a impulsar y fomentar las medidas necesarias para la consecución de este objetivo como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los principios de igualdad de trato y oportunidades se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla: acceso al empleo, formación, promoción, retribución, conciliación y corresponsabilidad, salud y prevención de riesgos laborales, protección de las trabajadoras de violencia de género y prevención y actuación en caso de acoso y actos discriminatorios, así como otras áreas que se estimen necesarias, todo ello, dentro de un marco de competitividad empresarial que exige mantener la excelencia de los servicios que se prestan.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del plan de igualdad que recoge un conjunto de medidas ordenadas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, dotándolo de los medios que sean necesarios para su desarrollo, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la totalidad de la empresa y por extensión en el conjunto de la Sociedad.

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación y vigencia

Ámbito de aplicación: El presente Plan extiende su aplicación y vincula a toda la plantilla adscrita a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tenga o pueda tener. En concreto, los centros afectados a fecha de hoy son:

El centro de trabajo de la calle Ramón y Cajal, 26006 Logroño, La Rioja conocido como Clínica Valvanera.

El centro de trabajo de la calle Severo Ochoa, 26500 Calahorra, La Rioja conocido como Hospital Viamed Nuestra Señora Virgen del Carmen.

Todo ello con independencia de las plantillas que tengan y siempre que no cuenten con un Plan de Igualdad propio, debiendo informarse, en su caso, a la Comisión de Seguimiento de Igualdad a efectos de elaborar el correspondiente diagnóstico de situación.

La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

En ningún caso, esa adaptación empeorará lo contenido en el presente Plan de Igualdad.

Ámbito temporal y vigencia del Plan:

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde su firma y hasta el 31 de diciembre 2021.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzaran las negociaciones para su revisión cuatro meses antes de la finalización de su vigencia, pudiéndose prolongarse éstas hasta 6 meses más, continuando en vigor durante este

periodo el Plan de Igualdad existente. No obstante, la comisión negociadora vigente podrá prorrogar este periodo por el tiempo que se estime necesario para la firma del siguiente plan.

CAPÍTULO SEGUNDO

Objetivos del plan de igualdad

El Plan de Igualdad refleja el compromiso de potenciar una cultura empresarial basada en el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

1. Favorecer y difundir una cultura de empresa que haga del principio de igualdad de trato y oportunidades parte de la misión y la visión corporativa y por ende de toda la compañía, a través de la formación y sensibilización en esta materia a todos/as los y las empleadas de la empresa.
2. Garantizar el principio de igualdad retributiva, de modo que la política salarial no introduzca elementos de diferenciación por razón de sexo y asegurando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
3. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y la corresponsabilidad, asegurando que se aplican las medidas establecidas en materia de igualdad,
4. Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
5. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
6. Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
7. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto. Contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.
8. Promover la formación a cargo de la Empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.
9. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.
10. Prevenir y actuar en situaciones de acoso y actos discriminatorios.
11. Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
12. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO TERCERO

Diagnóstico de Situación

Para la redacción de este plan de igualdad, se ha hecho un diagnóstico de situación y, para ello, se han tomado y analizado parámetros relativos a distintos ámbitos de los centros de trabajo con la finalidad de verificar la situación real de la empresa.

Como señala normativa, un diagnóstico es un análisis detallado del grado de igualdad de mujeres y hombres en la empresa o entidad con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad.

El diagnóstico de la empresa, se ha realizado utilizando una combinación de técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo y contar con la participación de la plantilla y la representación de las personas trabajadoras.

En concreto, se han analizado las tablas salariales, la realidad de los puestos de responsabilidad, la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres, la permisividad para otorgar permisos y/o licencias en igualdad de condiciones a hombres y mujeres de la organización.

Tras el análisis de los parámetros, se puede concluir, que dada la actividad de la empresa y la realidad es que no existe discriminación alguna hacia las mujeres en los dos centros de trabajo por ninguna causa tal y como a continuación se trata de exponer en puntos de conclusión:

- 1.- En los dos centros de trabajo hay más mujeres que hombres contratados.

En 2019 hubo, sin separar por centros de trabajo, hay un total de 136 trabajadores, de los cuales 120 eran mujeres y 16 hombres. Lo que supone que hay un 88% de mujeres frente a un 12% de hombres.

Por centros de trabajo podemos confirmar que el número de mujeres y hombres es similar, siendo de un 85% en el centro de trabajo de Virgen del Carmen y de un 90% en el centro de trabajo de Valvanera.

2.- Puestos directivos y de responsabilidad.

Los puestos de responsabilidad de los centros de trabajo son 5, dos directores, dos coordinadores y un director de calidad. De esos puestos de responsabilidad, en cuatro están ocupados mujeres y uno de ellos está ocupado por un hombre, por lo que el ratio en la responsabilidad de la gestión de los centros se considera que es ajustado.

3.- Igualdad salarial entre hombre y mujeres.

Podemos confirmar que en la comparativa hecha por grupos y categorías profesionales, en virtud de las tablas salariales de los convenios colectivos de aplicación, tanto los hombres como las mujeres perciben las mismas cuantías salariales no existiendo ninguna desviación en cuanto a percepciones salariales diferenciadas.

Por todo ello, sin perjuicio de los compromisos adquiridos en este plan de igualdad, se puede confirmar que la empresa, en la actualidad no genera ninguna discriminación a las mujeres. En todo caso, se analizará durante los próximos años la posibilidad de valorar la contratación de más hombres puesto que la diferencia entre hombres y mujeres, es favorable a la contratación de mujeres.

CAPÍTULO CUARTO

Áreas de actuación

En cumplimiento de lo establecido en el art.46 de la LOI, el presente capítulo recoge, dentro de cada una de las siguientes áreas de actuación, los objetivos y acciones concretas que se han negociado, en función del resultado del diagnóstico de situación, de cara a reforzar la posición de la empresa en materia de igualdad de oportunidades hombre-mujer.

1. Acceso al empleo.

Objetivo 1: Garantizar la inexistencia de todo obstáculo a la incorporación de las mujeres en la empresa y en cualquier puesto mediante la exigencia de condiciones objetivamente iguales de competencias personales, experiencia profesional y capacidades.

Medida 1: Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del Sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

Medida 2: La empresa velará para que las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.

Medida 3: Promover una presencia equilibrada hombre - mujer en los equipos de reclutamiento y selección.

Medida 4: Mantener criterios objetivos y profesionales como forma de evaluar a posibles candidatos/as.

Medida 5: Eliminar de los procesos de selección preguntas sobre cuestiones personales como estado civil, fecha de matrimonio, número de hijos/as, etc.

Medida 6: Eliminar cualquier comentario sexista, xenófobo, sobre el aspecto físico o cualquier otro atentatorio contra la dignidad del candidato/a.

Medida 7: Mantener como criterios de valoración del candidato/a, los requisitos profesionales exigibles para cada puesto, con independencia de que su actividad laboral se haya reducido en algún momento de su vida para atender responsabilidades familiares o de cualquier otra índole.

Medida 8: Inclusión en la publicación de vacantes de mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

Medida 9: Aplicación del criterio de preferencia del género infrarrepresentado en procesos de cobertura de vacantes, a igualdad de méritos y capacidad.

Medida 10: Aplicación del criterio de preferencia del género femenino en procesos de cobertura de vacantes, a igualdad de méritos y capacidad.

Objetivo 2: Suprimir cualquier tipo de obstáculo que pudiera existir en materia de igualdad de oportunidades en la contratación.

Medida 1: Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.

Medida 2: Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

Medida 3: Se mantendrán, respecto a las ofertas de empleo, canales de difusión que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres. Con especial relevancia con respecto a las ofertas de puestos más cualificados y contrato indefinido.

Medida 4: Reforzar los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento, haciendo hincapié en que el sector de la construcción está abierto al colectivo femenino, actualmente menos representado.

II. Formación:

Objetivo 1: Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización, posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Medida 1: Procurar que todos los empleados/as de la empresa puedan participar, con independencia de que su contrato está suspendido, o reducida su jornada laboral, por cuidado, por cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de cursos de formación.

Medida 2: Los criterios a tener en cuenta a la hora de decidir qué trabajadoras/es deben recibir los diferentes cursos de formación serán el grado de responsabilidad y el puesto a desempeñar, haciendo especial hincapié en la formación de mujeres para promocionarlas en áreas en las que se encuentren infrarrepresentadas.

Medida 3: Incorporar en los itinerarios formativos de la empresa un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, impulsando así la formación en esta materia para toda la plantilla de la empresa.

Medida 4: La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, también se favorecerá su realización dentro de la jornada laboral.

III. Promoción:

Objetivo 1: Velar porque el criterio para promocionar sea el de la capacitación profesional de las personas candidatas del puesto a cubrir, fomentando la presencia del sexo menos representado en los puestos de responsabilidad.

Medida 1: Establecer criterios objetivos, basados en la capacidad profesional y preparación técnica, a través de los procesos de gestión del talento que tienen la empresa.

Medida 2: Velar porque la promoción de mujeres y hombres esté basada en su formación, conocimiento, experiencia y méritos.

Medida 3: Potenciar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que éstos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades.

Medida 4: Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y avanzar hacia definiciones genéricas de las categorías o puestos a cubrir.

Medida 5: En igualdad de condiciones de capacidad, idoneidad y mérito, tendrá preferencia para promocionar la persona del género menos representado en el puesto que se trate.

IV. Retribución:

Objetivo 1: Velar porque el salario de las/os trabajadoras/es se determine en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes, habilidades, logros profesionales de cada trabajador/a.

Medida 1: Realizar un seguimiento para que las políticas de retribución se establezcan con independencia del género y estén basadas en la valoración del puesto.

Medida 2: Realizar un análisis detallado del sistema retributivo actual, a fin de detectar posibles desviaciones y establecer las correspondientes medidas correctoras, potenciando el aumento de la retribución en mujeres, especialmente en los segmentos detectados en el diagnóstico previo como desfavorecidos al existir mayores diferencias salariales.

V. Conciliación y corresponsabilidad:

Objetivo 1: Velar por que todas/os las/os trabajadoras/es puedan compatibilizar su vida personal y familiar.

Medida 1: Se procurará que las reuniones de trabajo se realicen dentro de la jornada laboral.

Medida 2: Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal y familiar de los empleados/as, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral.

Medida 3: Concienciar a los mandos de la importancia de respetar el horario y disfrutar las vacaciones, procurando cumplir las planificaciones previstas.

Medida 4: Como mejora a lo establecido legalmente en materia de reducción de jornada, se garantiza el derecho a la reducción de jornada dentro de la jornada ordinaria.

Medida 5: Se mantendrá el mismo puesto de trabajo, y en el mismo lugar, durante el periodo de embarazo y lactancia, a no ser que interfiera con su condición de gestante y/o lactante.

Medida 6: Potenciar el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.

Medida 7: En relación a la lactancia, se estará a lo previsto a la Legislación vigente y se posibilitará la acumulación de la misma.

Objetivo 2: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

Medida 1: Velar para que las personas trabajadoras que ejerzan los derechos y permisos que se establecen en la legislación laboral, con el fin de conciliar su vida familiar y laboral, no se vean perjudicados.

Medida 2: Promover y difundir acciones de sensibilización de corresponsabilidad y conciliación de toda la plantilla de la empresa.

Medida 3: Se realizarán acciones de difusión de las medidas de conciliación y los trámites internos que se deben de llevar a cabo con el fin de acceder a los mismos.

VI. Comunicación y lenguaje no sexista:

Objetivo 1: Sensibilizar sobre la igualdad y no discriminación como uno de los valores de la compañía.

Medida 1: Dar a conocer la existencia del presente Plan a todos/as las personas trabajadoras.

Medida 2: Informar sobre las acciones que se lleven a cabo en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de los distintos canales y herramientas internas con la que cuenta la empresa, a fin de potenciar una cultura basada en estos principios.

Objetivo 2: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje. Sensibilizando a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

Medida 1: Potenciar las buenas prácticas de uso del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos como internos.

Medida 2: Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo.

VII. Salud y prevención de riesgos laborales:

Objetivo 1: Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral de toda la plantilla.

Medida 1: Publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas y poner las medidas pertinentes para proteger su salud.

Medida 2: Elaborar un protocolo informativo del procedimiento vigente en prevención de riesgos laborales para mujeres embarazadas.

VIII. Protección de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género:

Objetivo 1: Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, con motivo de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004, entre las que se incluyen las siguientes medidas:

Medida 1: Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho 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, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Medida 2: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo por un plazo de 6 meses, extensibles hasta los 18 meses.

Medida 3: La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tengan vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.

Medida 4: Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Medida 5: No se considerarán faltas de asistencia al trabajo, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa la empresa.

IX. Prevención de las situaciones de acoso y actos discriminatorios.

Objetivo 1: Prevenir y erradicar el acoso y actos discriminatorios en la empresa.

Medida 1: Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se produzcan.

Medida 2: En las acciones formativas que sean posible, se hará mención expresa a aquellas medidas que contribuyan a la prevención, detección y denuncia de este tipo de conductas.

CAPÍTULO QUINTO

Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad será paritaria y estará integrada por 4 miembros en representación de la empresa y 4 miembros en representación de las personas trabajadoras. Siempre que sea posible, se procurará una presencia equilibrada de mujeres y hombres en dicha Comisión.

Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes:

- Establecer los diferentes indicadores y el cronograma del plan, así como revisión anual de los mismos, que deberá hacerse en la primera reunión de la Comisión.

- Analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

- Elaborar de manera anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.

- En el caso de que sea necesario, se encargará de hacer propuestas de posibles ajustes o revisiones del Plan.

- En el caso de que sea necesario, realizará la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales u organizativas.

De todas las reuniones que se celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

La dirección de la empresa nombrará a la persona responsable de igualdad de la empresa quien dispondrá de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

- Asegurar que el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se implanta y se mantiene de conformidad con los objetivos y medidas indicadas en el presente Plan de Igualdad.

- Informar a la dirección de la empresa, sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para su implantación.

- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

- Elaborar el informe periódico y final de conclusiones del Plan de Igualdad para su estudio y valoración en la comisión.

- Mantener reuniones periódicas con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para que la comisión pueda llevar a cabo sus funciones.

- Elaborar y entregar la información sobre la igualdad que establece la legislación vigente.

CLÁUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad sustituye en su totalidad, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas pudiera existir en otros acuerdos anteriores.