


 (Disposición Vigente)



Dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos, caza y preparados de estos artículos - Resolución de 27 de noviembre 2009.

[LRM 2009\363](#)

 CONSOLIDADA

COMERCIO. Dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos, caza y preparados de estos artículos.

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Región de Murcia 15 diciembre 2009, núm. 288, [pág. 65407].

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el [Artículo 90](#) del [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#) , Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 28-3-1995) y en el [Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo](#) , Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE núm. 135, de 6-6-1981), resuelvo:

Primero.

Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos, caza y preparados de estos Artículos (Código de Convenio número 3003205) de ámbito Sector, suscrito con fecha 27-10-2009 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Convenio colectivo de trabajo para la Región de Murcia de charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallista de volatería, huevos, caza y preparados de estos artículos

CAPÍTULO I. Identificación y vigencia

Artículo 1. Objeto

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, así como mantener un marco de relaciones laborales armónicas entre empresarios y trabajadores del sector minorista del comercio de charcuteros, carnes, despojos comestibles, huevos, aves, conejos de granja, caza y preparados de estos artículos.

El presente convenio se basa en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación alguna por razón

de sexo, religión, raza, etc., así como ideología política o sindical, salvo lo concerniente al sexo femenino en cuanto a los derechos específicos de maternidad.

Artículo 2. Ámbito territorial

Lo pactado en este convenio tendrá aplicación en toda la Región de Murcia.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores dedicadas al comercio menor de carnes, recogidas en los epígrafes del Impuesto sobre Actividades Económicas, números 642.1, al 642.6, ambos inclusive.

Artículo 4. Ámbito personal

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores empleados en los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional.

Artículo 5. Ámbito de vigencia y duración

El presente convenio se aplicará desde el 1 de enero de 2010, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011. No obstante llegados al 1 de enero de 2012, se considerará prorrogado manteniendo toda su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio. Esto no obstante, las partes suscriptoras se comprometen a comenzar las negociaciones durante el mes de enero de 2012.

CAPÍTULO II. Clasificación y definición del personal

Artículo 6. Clasificación del personal

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. El personal que preste sus servicios en las empresas se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

1. Administrativos.
2. Mercantiles y Personal obrero.
3. Personal subalterno.

La definición de las funciones de las diferentes categorías contenidas en la clasificación del personal, no es limitativa debiendo realizar los trabajadores todas aquellas tareas que sean necesarias para el mejor rendimiento de la actividad empresarial, aun siendo funciones de categorías inferiores.

6.1. Grupos Profesionales

Grupo 1: administrativos

Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de carácter administrativo y contable, y otros análogos.

Grupo 2: mercantiles y personal obrero

Mercantil: Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho les estará confiado, orientando al público en sus compras y el desarrollo de su publicidad y de su exhibición en vitrinas y escaparates, con conocimientos de cálculo mercantil necesario para efectuar las ventas a él confiadas.

Personal obrero: Comprende a aquellos trabajadores que, con formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean éstos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría.

Grupo 3: personal subalterno

Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

6.2. Categorías profesionales

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

1. Administrativos:

Oficial administrativo y auxiliar administrativo.

Oficial administrativo: es el trabajador en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadísticas con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, gestión y supervisión del auto control sanitario, etcétera.

Auxiliar administrativo: es el trabajador con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales en la ejecución de trabajos, como propios de esta categoría en las siguientes funciones:

Redacción de correspondencia de trámite.

Confeción de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos.

Realiza el cobro de las ventas al contado.

La revisión de talones de caja.

Redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Puede realizar el auxiliar, además otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, auxiliar en la gestión y supervisión del auto control sanitario, etcétera.

2. Mercantiles y Personal obrero

Encargado, dependiente mayor, dependiente y ayudante.

Encargado general: es el trabajador encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que puedan orientar al público en sus compras deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y en su caso tendrá la misión de recepción y devolución de mercancías, despiece, elaborar, de cortar, embasar, etiquetar y vender, la limpieza de los útiles y del establecimiento y la presentación de los artículos de venta sean los adecuados.

También es, en su caso, el operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias

secciones, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado, así como vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su sección, así como de su limpieza, llevar la dirección del personal a sus órdenes, procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose de su disciplina.

Se responsabiliza del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados. Responden de la ejecución de los programas de trabajo que se les ordenan. Confeccionar los partes, estadillos e informes que se les ordenen, así como, llevar a cabo el cumplimiento del auto control sanitario. Aceptar responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas. Vigilar el buen orden de los ficheros en la sección de sumando, proponer la concesión de premios o imposición de sanciones en lo que se refiere al personal a sus órdenes.

Dependiente mayor: es el trabajador encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que puedan orientar al público en sus compras, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y en su caso tendrá la misión recepción y devolución de mercancías, colocación, venta, de despiece, elaboración, cortar, envasar, etiquetar, vender y cobrar, en su caso, la limpieza de los útiles, maquinaria y del establecimiento y la presentación de los artículos de venta sean los adecuados. Llevar a cabo y cumplir con el auto control sanitario.

Para ser dependiente mayor el trabajador deberá acreditar una experiencia mínima de tres años ininterrumpidos en la empresa como dependiente.

Dependiente: es el trabajador encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que puedan orientar al público en sus compras, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y en su caso tendrá la misión recepción y devolución de mercancías, colocación, venta, de despiece, elaboración, cortar, envasar, etiquetar, vender y cobrar, en su caso, la limpieza de los útiles, maquinaria y del establecimiento y la presentación de los artículos de venta sean los adecuados. Llevar a cabo y cumplir con el auto control sanitario.

Para ser dependiente deberá acreditar una experiencia mínima de dos años ininterrumpidos en la empresa como ayudante.

Ayudante: es el trabajador que aun estando en fase de aprendizaje realiza funciones propias de su oficio realizando por sí operaciones de despiece, la misión de recepción y devolución de mercancías, colocación, venta, de despiece, elaboración, cortar, envasar, etiquetar, vender y cobrar, en su caso, la limpieza de los útiles, maquinaria y del establecimiento y la presentación de los artículos de venta sean los adecuados. Llevar a cabo y cumplir con el auto control sanitario.

Cajero-reponedor: si la empresa decide destinar a uno de sus empleados de forma exclusiva a la función del cobro de las ventas y otras operaciones semejantes, o bien reposición de mercancías, este empleado tendrá la categoría de cajero-reponedor. Llevará a cabo las siguientes funciones, bajo la supervisión del encargado o persona que la empresa designe: cobro de las mercancías, información a los clientes sobre las opciones de venta, gestiona devoluciones, arqueo de cuadre de caja, control de los ingresos, reposición de mercancías en muebles frigoríficos y estanterías, control de los productos expuestos, ayuda a los dependientes en funciones de envasado, etiquetado, manteniendo el orden y la limpieza de los artículos útiles y maquinaria del establecimiento. Llevar a cabo y cumplir con el auto control sanitario.

3. Personal subalterno

Mozo y personal de limpieza.

Mozo: es el trabajador que efectúa operaciones de reposición, reparto, transporte, carga y descarga, pesaje, anotaciones, control de productos, facturación de cobros y pagos, dentro y fuera del establecimiento, y esté en posesión o no del carné de conducir. Podrá a su vez dedicarse a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la

ejecución de aquéllos. Así mismo, mantendrá el orden y limpieza de los artículos, vehículos y establecimiento, y llevar a cabo y cumplir con el auto control sanitario.

Personal de limpieza: es el trabajador que se ocupa del aseo, limpieza, orden y desinfección de los utensilios, maquinaria, herramientas provistas y todas las dependencias incluidas en el programa de limpieza y desinfección implantado en la empresa, así como las anotaciones en sus respectivos registros. Se encargará del mantenimiento y control de los productos y utensilios propios de su actividad, llevar a cabo y cumplir con el autocontrol sanitario.

Artículo 7. Polivalencia

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo efectuarán su trabajo en cualquiera de los trabajos correspondientes a su categoría profesional y, podrán ser cambiados de sección, y efectuar trabajos parecidos y/o diferentes en caso de necesidad, puesto que se acuerda la polivalencia de las funciones como base inspiradora del Convenio. En caso necesario la empresa facilitará la formación que considere adecuada.

CAPÍTULO III. Régimen de trabajo

Artículo 8. Jornada de trabajo

Dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados periodos del año, en detrimento de otros periodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones pactan expresamente que la jornada será computada de forma anual.

Se establece por el presente Convenio Colectivo la siguiente jornada de trabajo:

Para el año 2010: Jornada (continuada y partida): 1.801 horas anuales de trabajo efectivo.

Para el año 2011: Jornada (continuada y partida): 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

El empresario tiene la facultad, de fijar a los trabajadores, la jornada continuada, de mañana o tarde de forma indistinta, previo el aviso del cambio de la misma con una antelación mínima de una semana, de conformidad con las necesidades de la empresa.

Las empresas que permanezcan abiertas al público 48 horas semanales, compensarán a los trabajadores que hayan realizado la totalidad de dichas horas con un día y medio de descanso a disfrutar en la fecha que las partes acuerden o, en defecto de acuerdo, en la semana inmediatamente posterior.

En todo caso, se respetarán los descansos mínimos establecidos por la Ley, especialmente en materia de descanso de los trabajadores menores de 18 años.

Artículo 9. Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, en el año natural, pudiendo excluir la Dirección de la Empresa, de la planificación anual de vacaciones, aquellos periodos de máxima actividad o producción, salvo acuerdo expreso y por escrito de las partes.

Así mismo, aquellas empresas que se encuentren radicadas en lugares exclusivamente turísticos el período vacacional no comprenderán los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo pacto expreso y por escrito de las partes.

Según las necesidades de la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes se podrá fraccionar el disfrute de las vacaciones, con un período mínimo de quince días naturales ininterrumpidos.

Las situaciones de incapacidad temporal de los trabajadores no modificarán el calendario vacacional, manteniéndose el disfrute del período de vacaciones fijadas en el mismo. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 10. Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, o unión como pareja de hecho, inscrita en el registro público correspondiente.

b) Dos días en caso de nacimiento, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de fallecimiento de tíos o sobrinos, la licencia será de un día, o dos días si se necesita realizar un desplazamiento al efecto.

c) Un día por traslado de domicilio habitual. Dos días si el traslado se realiza a localidad que diste más de 100 km de la de origen.

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

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

f) Por lactancia de hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Las horas establecidas como permiso para la lactancia en el [art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores](#) y en la Ley de Igualdad, podrán disfrutarse, a elección del trabajador o trabajadora, mediante la acumulación en 14 días naturales completos de permiso retribuido. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Para todo lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. Salario

Artículo 11. Salario Convenio

Se estipula para cada categoría profesional la escala contenida en el anexo 1 del presente Convenio Colectivo, en el bien entendido que aquellas empresas que tengan establecidas con sus trabajadores retribuciones superiores deberán reflejarlas en las correspondientes hojas de salarios.

Los derechos adquiridos por mutuo acuerdo o por aplicación de otro convenio que representen condiciones mas beneficiosas no afectarán al personal de nuevo ingreso, garantizando a los trabajadores afectados hasta ese momento el mantenimiento de las condiciones actuales, adaptándose el salario a las tablas del anexo número 1, considerándose la diferencia complemento salarial, no absorbible, y no revalorizable.

En el conjunto de pactos que contiene el presente Convenio colectivo subsisten íntegramente las condiciones económicas y de trabajo existentes en su entrada en vigor, por lo cual estas y cualquier otra quedan comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida con independencia de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

En cuanto a disposiciones futuras que se puedan promulgar durante la vigencia del Convenio sólo tendrán eficacia práctica cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen las condiciones del presente Convenio. En caso contrario subsistirá el presente acuerdo en sus propios términos y sin ninguna modificación de sus conceptos, módulos o retribuciones.

Artículo 12. Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio Colectivo, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Para que opere la absorción y compensación, deberá hacerse en condiciones de homogeneidad (jornada, tiempo de trabajo, descansos, etc.).

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Las empresas regidas por el presente Convenio abonarán a su personal una gratificación de carácter extraordinario, equivalente al importe de una mensualidad de salario convenio y complemento salarial para el que lo tuviese, con motivo de las Navidades, que se devengará del 1 de enero al 30 de junio, y otra gratificación de igual importe en el mes de junio (verano), que se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Estas gratificaciones de vencimiento periódico superior al mes podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades.

Artículo 14. Gratificación de Absentismo

Las partes signatarias del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Al objeto de incentivar la asistencia y, consecuentemente, la disminución del absentismo laboral, se fija una gratificación con devengo anual, a abonar en enero del año siguiente a su devengo, por importe de quince días de salario base, condicionada el derecho de su percibo a la asistencia efectiva al puesto de trabajo, en un porcentaje no inferior al 2,5% de la jornada.

No se computarán como absentismo a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Ambas representaciones convienen en reconocer la necesidad de reducir al máximo posible la realización de horas extraordinarias. En todo caso su realización estará dentro del límite máximo que establezca la legislación vigente en cada momento, y se adecuarán a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como por el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno, inventarios u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, incluida, la prolongación

de la jornada por el tiempo mínimo indispensable para proceder al almacenamiento y conservación de los productos expuestos a la venta.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas por tiempo de descanso a razón de 1,5 x 1, es decir, una hora extra trabajada, equivale a 1 hora y media de descanso compensatorio, que deberá disfrutarse durante los cuatro meses siguientes a su realización, y en días laborables por períodos completos y a elección del trabajador, previo aviso mínimo de 72 horas a la Empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a la entrada en vigor de este Convenio vengán disfrutando los trabajadores en virtud de los pactos individuales que al efecto existieran.

CAPÍTULO V. Contratación y permisos

Artículo 16. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba para los trabajadores que no sean técnicos titulados podrá extenderse hasta 2 meses. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, sea por enfermedad, accidente, maternidad, adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo, salvo que se produzca acuerdo escrito entre las partes.

Artículo 17. Ceses

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio habrá de comunicarlo a la empresa por escrito, al menos con quince días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios a la misma.

El incumplimiento por parte del trabajador del obligatorio preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día (incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio, Navidad y, en su caso, la de absentismo) por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 18. Ingreso en la empresa

Las empresas se comprometen a valorar, con carácter preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato de aprendizaje y prácticas.

En cada centro de trabajo o Empresa, la Dirección comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. Los Representantes de los Trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación del sexo menos representando en el ingreso en plantilla.

Artículo 19. Contratación

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, a tiempo completo o parcial.

Es propósito de las partes suscriptoras del presente Convenio Colectivo, el fomento y uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación, de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa o centro de trabajo se atiendan a través de contrataciones de carácter indefinido (fijo) y las necesidades coyunturales, cuando éstas existan, se cubran mediante modalidades de contratación temporal.

a) Contratos de Formación. La duración no podrá ser inferior a seis meses, ni excederá de tres años, ajustándose, en el resto, a lo que determina la ley respecto a este tipo de contrato.

b) Contrato en Prácticas. Estos contratos tendrán una duración máxima de dos años, y un mínimo de seis meses, en los que los trabajadores tendrán una retribución mínima del 70% en el primer año y del 85% en el segundo, respecto del salario correspondiente al puesto de trabajo que ocupen.

c) Contratos Eventuales por Necesidades de la Producción. Tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Caso de contratarse por un periodo inferior, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una sola vez hasta los citados doce meses.

d) Contrato de obra o servicios. Se podrán contratar para la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Para tener «autonomía y sustantividad propias», la obra o servicio no deberá insertarse en un ciclo productivo constante y permanente de la empresa, sino en una actividad que tenga una «vida separable» de esa actividad permanente, esto es, que se trate de «una tarea mensurable, concreta e identificable en el espacio».

No justificará la utilización de este contrato por parte de la empresa, la parcelación artificial de las actividades ordinarias de la empresa.

En todo lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 20. Ropa de trabajo

A los trabajadores que deban ir uniformados según la costumbre de la empresa le serán entregados, en el momento de su incorporación y serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

La renovación de los uniformes u otras prendas de trabajo se realizará con la periodicidad suficiente, en función de la exigible buena presencia e imagen que el trabajador debe mantener.

Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

En ningún caso, el costo de la ropa, utensilios, etc. recaerá en el/la trabajador/a.

Artículo 21. Movilidad funcional y geográfica

1. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. No obstante, cuando se produzca se efectuará siempre con criterios de equidad, procurando que exista rotatividad entre los trabajadores de las distintas categorías profesionales que integran cada uno de los grupos profesionales. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar dicha situación a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

2. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en la encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la

movilidad funcional.

3. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen todas las funciones superiores correspondientes a las del grupo profesional por un período continuado e ininterrumpido superior a seis meses durante un año o de ocho meses no continuos durante dos años, el trabajador o la trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme al criterio de prioridad con respecto a los trabajadores que no hubiesen realizado tales funciones de superior categoría y sobre nuevas contrataciones que pudieran realizarse.

En lo no previsto en el presente Artículo se estará a lo dispuesto en los [artículos 22](#) y [39](#) del Estatuto de los Trabajadores.

21.2. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos sin cambio de residencia.
- b) Desplazamientos que implican cambio de residencia.
- c) Traslados.

a) Desplazamientos sin cambios de residencia:

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo, sin que implique cambio de residencia.

Las Empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las Empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

b) Desplazamiento que implique cambio de residencia:

Se considerará como tal la adscripción temporal de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter temporal. En este supuesto, el trabajador será preavisado con, al menos cinco días laborables de antelación, por escrito.

Este Desplazamiento conllevará el abono por parte del empresario de las dietas y gastos de viaje del trabajador.

c) Traslado:

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos 30 días de antelación, por escrito.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

CAPÍTULO VI. Seguridad y salud laboral

Artículo 22. Política preventiva

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, indica, entre otras cosas que, el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un Plan de Prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

Artículo 23. Normativa aplicable

La normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, estará constituida por la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre](#), de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en sus normas reglamentarias, tendrán carácter de Derecho necesario mínimo indisponible.

Artículo 24. Derechos y obligaciones

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

* Principios de la acción preventiva:

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

* Evaluación de Riesgos:

La acción preventiva en la empresa, se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos, para la seguridad y salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de las empresas y en todos los niveles jerárquicos de la empresa y en todos los niveles de la misma.

Las actividades de prevención, deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

* Equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

* Equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

* Información a los trabajadores:

El empresario estará obligado a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, o en su defecto directamente a los trabajadores, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes.

2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

* Formación de los trabajadores:

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

* Adopción de medidas de emergencia:

El empresario estará obligado a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica estas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

* Vigilancia de la salud de los trabajadores:

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo.

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

* Documentación:

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos.
2. Medidas y material de protección y prevención.
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, previstos en el [Artículo 22](#) de la LPRL (vigilancia de la salud).
5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

* Consulta a los trabajadores:

El empresario deberá de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación.

-
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

* Obligaciones de los Trabajadores:

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el [Artículo 58.1](#) del ET (Faltas y Sanciones de los Trabajadores).

Artículo 25. Órganos de representación en materia de prevención

1. Los delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los delegados de personal con arreglo a la escala prevista en el [Artículo 35.2](#) de la LPRL.

Lo previsto en el [Artículo 68](#) del ET en materia de garantías, será de aplicación a los delegados de prevención, en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la [letra e\) del Artículo 68](#) del ET. Sus competencias son:

- * Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- * Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

* Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el [Artículo 33](#) de la LPRL (Consulta de los trabajadores).

* Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

* Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.

* Tener acceso, con las limitaciones previstas en el [apartado 4 del Artículo 22](#) de LPRL (limitación a los resultados médicos), a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

* Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores, una vez que el empresario haya tenido conocimiento de ellos.

* Recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.

* Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

* Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

* Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

* A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el ET en materia de sigilo profesional.

El Comité de Seguridad y Salud:

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

* Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

* Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

CAPÍTULO VII. Previsión social

Artículo 26. Póliza de accidentes de trabajo

Las Empresas abonarán la suma de 30 euros a cada trabajador y cada año de vigencia del Convenio, por la suscripción de pólizas de seguros que cubran el riesgo de muerte, gran invalidez, y/o incapacidad permanente total y/o absoluta, producidas como consecuencia de Accidente de Trabajo, cuya suscripción será por cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la Empresa, la formalización de la póliza de seguro. Dicha póliza podrá ser, tanto individual como colectiva.

Artículo 27. Jubilación especial a los 64 años de edad

Los trabajadores y trabajadoras con sesenta y cuatro años de edad podrán jubilarse en las condiciones que establece el [Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio](#) , sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

En estos casos la empresa vendrá obligada a sustituir al trabajador o trabajadora jubilados, durante al menos un año, por otro trabajador o trabajadora que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

Artículo 28. Jubilación Parcial

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan con los requisitos establecidos en el [Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre](#) , o normativa que lo sustituya, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones que normativamente se determinen, previo acuerdo con la empresa.

CAPÍTULO VIII. Código de Conducta Laboral. Faltas y sanciones

Artículo 29. Faltas

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio básico.

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por cada empresa dentro de sus peculiares características.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 30. Faltas leves

Se consideran faltas leves:

1. De una a dos faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de IT o la razón de la falta al trabajo por motivos

justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
4. El abandono del trabajo si causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material y utensilios.
6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
9. La embriaguez ocasional.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.
11. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Artículo 31. Faltas graves

Tiene la consideración de faltas graves:

1. De tres a cuatro faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha, o tarjeta de control.
7. Negligencia o desidia que afecta a buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para uso propio las herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
12. La omisión a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.

13. Los descuidos y equivocaciones que se repiten con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

14. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Artículo 32. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se consideran en tal situación, más de cuatros faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, 8 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 12 faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de los materiales máquinas o herramientas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.

2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexorable.

2.3. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido de los mismos, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de la labor.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

7. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

8. El incumplimiento de cualesquiera de las medidas de seguridad e higiene que implique riesgo para la integridad o salud del trabajador, sus compañeros, empresarios o terceros.

Artículo 33. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta 10 días.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días hasta seis meses.
 - b) Despido disciplinario.

Artículo 34. Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá se informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Los delegados sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que esta circunstancia le conste al empresario.

Artículo 35. Prescripción

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

CAPÍTULO IX. Descuelgue, Comisión paritaria y derechos sindicales

Artículo 36. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 37. Descuelgue o desvinculación

Aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente convenio, se encuentren en situación de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior, y mantengan tónica parecida en las previsiones del ejercicio en curso, no serán de necesaria y obligada aplicación los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en el párrafo anterior será el siguiente:

1. Aquellas empresas que se encuentren en la situación de déficit o pérdidas deberán dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria del convenio, acompañando la siguiente documentación:

- a) Memoria explicativa de la situación de la empresa.
- b) Contabilidad de la empresa, acompañada con el correspondiente balance y cuenta de resultados del último año, o en su defecto por un informe pericial librado por un economista colegiado o un titular mercantil (perito o profesor mercantil colegiado).
- c) Propuesta salarial de la empresa para con sus trabajadores que recogerá la recuperación concreta de lo congelado.

La solicitud de descuelgue y su documentación deberán remitirse a la Comisión Paritaria del Convenio.

2. Una vez recibida la solicitud, se formará el correspondiente expediente, dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores de la empresa afectada, en el plazo de quince días, con entrega de una copia de la documentación aportada por la empresa. En los siete días siguientes, contados a partir de la fecha de recepción de la referida documentación, los representantes de los trabajadores deberán mantener las oportunas reuniones con los restantes trabajadores de la empresa al objeto de decidir una postura ante la oferta de ésta.

3. De no existir acuerdo expreso dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción por los representantes de los trabajadores de la comunicación de la Comisión Paritaria del Convenio, ésta citará en sus locales a las partes, quienes obligatoriamente deberán comparecer en la fecha señalada por la misma.

4. En la comparecencia, ambas partes expondrán sus posiciones, aportando todos aquellos elementos de prueba de que intente valerse, que se practicarán en el momento, caso de ser posible. De no ser así, la Comisión Paritaria fijará plazo para su práctica.

5. Practicadas las pruebas y oídas las partes, éstas podrán someterse al arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión arbitral será vinculante. El arbitraje se remitirá en el plazo de siete días.

Los gastos que se produzcan como consecuencia de la intervención de la Comisión Paritaria serán satisfechos en su totalidad por la empresa iniciadora del expediente de descuelgue.

Artículo 38. Comisión Paritaria

Según lo dispuesto en el Artículo 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la interpretación de las controversias que deriven de la aplicación del contenido del presente Convenio Colectivo, una Comisión Paritaria que se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser convocada al menos con tres días de antelación y haciéndose constar en la convocatoria, el orden del día de los asuntos a tratar.

Serán vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, designados respectivamente por las Centrales Sindicales y la Asociación de empresarios firmantes de este Convenio y, preferentemente de entre los que han formado parte, como titulares y suplentes de la Comisión Negociadora.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en los párrafos anteriores será el siguiente:

1. La parte afectada deberá dirigirse a la Comisión Paritaria mediante el correspondiente escrito en el que se exprese la controversia de que se trate.
2. En el plazo de quince días hábiles la Comisión Paritaria deberá pronunciarse al respecto.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de accionar ante la jurisdicción laboral competente.

Artículo 39. Derechos sindicales

Ambas representaciones acuerdan regirse en esta materia de acuerdo con la [Ley Orgánica de Libertad Sindical](#) (LOLS) y demás disposiciones de legal aplicación.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, con 5 o más trabajadores, apoyarán la promoción de elecciones sindicales para elegir un representante de los trabajadores.

Artículo 40. Fomento de la igualdad y no discriminación

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión ó cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un/a trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 200 trabajadores.

El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1. Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2. Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.

3. Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.
- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;

- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4. Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

-Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

-Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Incrementos salariales

- a. Para el año 2010, tablas adjuntas más revisión al IPC real del año 2009, siempre y cuando resulte positivo.
- b. Para el año 2011, el IPC real del año anterior, siempre y cuando resulte positivo, más 0,70%.

Segunda. Revisión salarial

Tomando como punto de partida el año 2009, y para los años sucesivos, en el momento que se publique el IPC real correspondiente a cada año, el salario se actualizará, reuniéndose la comisión paritaria del Convenio Colectivo, en el plazo máxima de un mes a contar desde la fecha de publicación IPC real, a fin de fijar las nuevas tablas salariales de aplicación.

Tercera. Nuevas categorías profesionales

El nuevo sistema de clasificación profesional implica la adscripción de los trabajadores a la nueva estructura, para lo que se realizan las siguientes pautas:

-Dependientes y dependientes de primera actuales se encuadrarán con la categoría de dependientes; salvo aquellos actuales dependientes de primera que cumplan los requisitos estipulados en este convenio colectivo, para ser considerados dependientes mayores, que ostentarán esta categoría.

En ningún caso, esta reestructuración supondrá merma o minoración alguna del salario anual que los trabajadores viniesen percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio colectivo.

ANEXO I. Tablas salariales año 2010


Tablas base 2010 convenio carniceros			
Categoría	Salario mes	Salario anual	Salario anual con paga absentismo
OFICIAL ADMINISTRATIVO	916,32	12.828,47	13.286,63
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	846,46	11.850,45	12.273,68
ENCARGADO-TIEND A	1.117,53	15.645,41	16.204,17
DEPENDIENTE MAYOR	916,32	12.828,47	13.286,63
DEPENDIENTE	876,08	12.265,08	12.703,12
AYUDANTE	845,94	11.843,17	12.266,14
CAJERO-REPONED O	876,08	12.265,08	12.703,12
MOZO	835,65	11.699,16	12.116,99
PERSONAL LIMPIEZA	835,65	11.699,16	12.116,99

 (Disposición Vigente)



Dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de Trabajo para charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos, caza y preparados de estos artículos (LRM 2009\363) - Resolución de 27 de mayo 2010.

[LRM 2010\173](#)

 CONSOLIDADA

COMERCIO. Dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de Trabajo para charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos, caza y preparados de estos artículos (LRM 2009\363).

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Región de Murcia 17 junio 2010, núm. 137, [pág. 32910].

Visto el expediente de solicitud de inscripción y registro del acuerdo, cuya referencia se detalla en la parte superior y teniendo en cuenta los siguientes

Antecedentes de Hecho

En fecha 16-4-2010, don... (siguen los nombres), en nombre y representación de la Comisión Negociadora, presenta solicitud de inscripción del acuerdo suscrito por la indicada Comisión en fecha 16-4-2010.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes,

Fundamentos de Derecho

La Dirección General de Trabajo es competente para conocer y resolver el presente expediente, según lo establecido en el [Real Decreto 375/1995, de 10 de marzo](#) , sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral); [Decreto del presidente de Gobierno núm. 26/2008, de 25 de septiembre](#) , de Reorganización de la Administración Regional; [Decreto núm. 318/2009, de 02 de octubre](#) , por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Educación, Formación y Empleo; y [Decreto núm. 25/2001, de 23 de marzo](#) , por el que se establece la estructura de la Dirección General de Trabajo.

Asimismo la competencia para inscribir el acuerdo suscrito, viene determinada, según lo dispuesto en el [artículo 90](#) del [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#) , Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y [Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo](#) , Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, resuelvo:

1º.

Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del acuerdo, de Modificación de Convenio; denominación, CHARCUTEROS, CARNICEROS, DESPOJOS COMESTIBLES Y DETALLISTAS DE VOLATERÍA, HUEVOS, CAZA Y PREPARADOS de estos artículos; Código de Convenio, 3003205; ámbito, Sector, suscrito en fecha 16-4-2010, por la Comisión Negociadora del mismo.

2º.

Notificar la presente Resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

3º.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Sección Convenios Colectivos y Empresas de Trabajo Temporal

Exp. 2009/44110026

Código de Convenio: 3003205

A LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA REGIÓN DE MURCIA

La Comisión negociadora del Convenio Colectivo de Charcuteros, Carniceros, Despojos Comestibles y Detallistas de Volatería, Huevos, Caza y Preparados de Estos Artículos de la Región de Murcia, ante este Organismo comparece y como mejor proceda, expone:

Que con fecha 22 de marzo de 2010, se nos ha notificado resolución por la cual se nos requiere para subsanar las anomalías observadas en la redacción del citado convenio, lo que venimos a hacer en tiempo y forma. Así la redacción de los artículos contemplados en dicha resolución quedaría de la siguiente manera:

1. LICENCIAS ART. 10 f):

f) Por lactancia de hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Las horas establecidas como permiso para la lactancia en el [art. 37.4](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#) y en la [Ley de Igualdad](#), podrán disfrutarse, a elección del trabajador o trabajadora, mediante la acumulación en 14 días naturales completos de permiso retribuido. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2. PERÍODO DE PRUEBA ART. 16:

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba para los trabajadores que no sean técnicos titulados podrá extenderse hasta 2 meses.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, sea por enfermedad, accidente, maternidad, adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo, salvo que se produzca acuerdo escrito entre las partes.

3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA ART. 21.2 a):

21.2. Movilidad geográfica. La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos sin cambio de residencia.
- b) Desplazamientos que implican cambio de residencia.

c) Traslados.

a) Desplazamientos sin cambios de residencia:

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo, sin que implique cambio de residencia.

Las Empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las Empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

b) Desplazamiento que implique cambio de residencia:

Se considerará como tal la adscripción temporal de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter temporal.

En este supuesto, el trabajador será preavisado con, al menos cinco días laborables de antelación, por escrito.

Este Desplazamiento conllevará el abono por parte del empresario de las dietas y gastos de viaje del trabajador.

c) Traslado:

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos 30 días de antelación, por escrito.

En este supuesto se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

4. PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES ART. 35

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

5. POLÍTICAS DE IGUALDAD ART. 40

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos

preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un/a trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical de la Comisión, dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el

principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 200 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1. Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2. Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.

3. Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.
- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;
- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4. Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

-Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

-Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

Por lo expuesto, solicitamos de esta Dirección General: que tenga por presentado este escrito lo admita y en su virtud tenga por realizadas las modificaciones a las que se contrae y proceda de conformidad con lo conducente en derecho.