



Ayuntamiento de
Gijón/Xixón

UNIDAD DE GÉNERO

ANÁLISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS
DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Elaboración del estudio:

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Coordinación del estudio:

Programa Unidad de Género

Oficina de Políticas de Igualdad y Departamento de Calidad del Empleo de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del AYUNTAMIENTO DE GIJÓN.

EDITA:

AYUNTAMIENTO DE GIJÓN

Oficina de Políticas de Igualdad

oficinaigualdad@gijon.es

<http://igualdad.gijon.es/>

Tel: 985181633/ 27- Fax: 985181636

Edición: diciembre 2011

Maquetación del estudio:

Desarrollo de Programas y Servicios, S.L.

Depósito legal: AS-3928-2011

Este estudio ha sido realizado por el Ayuntamiento de Gijón en el marco del Programa Unidad de Género y suscrito por los agentes sociales, las Uniones Comarcales de UGT y CCOO de Gijón.



INDICE

MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS 04 FICHAS DE CONVENIOS ANALIZADOS10

Agencias de Viajes.....	12
Arcelor Mittal España, S.A. para los centros de trabajo de Asturias.....	14
Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2007-2011.....	18
Asturiana de zinc, Arnao.....	19
Asturiana de zinc, San Juan de Nieva.....	20
Asturservicios La Productora, S.C.COOP.....	21
Banca Privada.....	22
Cajas de Ahorros.....	24
Carlson Wagonlit España, SLU 2010-2011.....	25
Comercio de Asturias.....	26
Centros y servicios de atención a personas con discapacidad.....	27
Comercio de alimentación de la Provincia de León 2008-2010.....	28
Construcción y obras públicas del Principado de Asturias.....	29
Construcción Estatal 2007-2011.....	30
Corporación Alimentaria Peñasanta-CAPSA. Granda-Siero.....	31
Contact Center, Telemarketing.....	32
Cooperativa Farmacéutica Asturiana.....	45
Empresas de consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública (XVI Convenio Colectivo estatal de).....	46
Empresas estibadoras, consignatarias de buques y agencias de aduanas.....	47
Empresas de Trabajo Temporal (V Convenio colectivo estatal de).....	47
Empresas de publicidad.....	49
Empresa Municipal de servicios de medio ambiente urbano de Gijón (EMULSA) 2008-201.....	50
Endesa.....	56
Enseñanza y formación no reglada.....	60
Esmena.....	61
Fundación formación y empleo de Asturias.....	62
Fundación Metal Asturias.....	63
General Óptica.....	64
Grandes almacenes estatal.....	65
Grúas móviles autopropulsadas de Asturias.....	68



Grupo Generali.....	69
Grupo HC Energía.....	71
Hostelería de Málaga.....	75
Hostelería y actividades turísticas (Restauración) de la Comunidad de Madrid para los años 2007, 2008, 2009 Y 2010.....	76
Hostelería y similares del Principado de Asturias 2008, 2009, 2010 Y 2011.....	77
Hostelería de Salamanca.....	78
Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (III Convenio Colectivo Estatal de las).....	79
Industrias Cárnicas estatal.....	80
Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña 2008-2011.....	81
Industrias de la hostelería de la provincia de Granada.....	82
Industria Química estatal.....	83
Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de Madrid.....	86
Ingenierías y despachos técnicos Estatal.....	87
Jardinería estatal.....	88
Limpieza, riegos y otros estatal.....	88
Mahou.....	89
Mapfre, grupo asegurador.....	92
Mayoristas de alimentación de Asturias.....	94
Metal de Asturias.....	95
Metal estatal, Acuerdo Marco.....	97
Minoristas de alimentación de Asturias.....	97
Montajes y empresas auxiliares de Asturias.....	99
NCR España.....	101
Oficinas y despachos de Asturias.....	103
Seguros, reaseguros y Mutuas estatal.....	104
Servicios de ayuda a domicilio de Asturias.....	107
Servicios de prevención ajenos estatal.....	108
Suzuki Motor, Porceyo.....	112
Tenneco Soluciones.....	113
Textil y confección estatal.....	114
Transporte por carretera de Asturias.....	116



M U E S T R A D E
C O N V E N I O S
C O L E C T I V O
A N A L I Z A D O S



ANÁLISI DE CONVENIOS COLECTIVOS
DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS

De ámbito de empresa

1. C.C. Arcelor Mittal España, S.A. para los centros de trabajo de Asturias Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 24 de enero de 2011 (BOPA de 11 de febrero)]
2. CC Asturiana de Zinc [Arnao] [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 30 de agosto de 2010 (BOPA de 16 de septiembre)]
3. CC Asturiana de Zinc [San Juan de Nieva] [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 30 de julio de 2010 (BOPA de 19 de agosto)]
4. CC Asturservicios La Productora, S.C.COOP. [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 23 de febrero de 2009 (BOPA de 6 de marzo)]
5. CC Carlson Wagonlit España, SLU 2010-2011 [Resolución de la DGT de 29 de junio de 2010 (BOE 12 de julio)]
6. CC Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS) [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 20 de marzo de 2009 (BOPA 6 de abril)]
7. CC Corporación Alimentaria Peñasanta [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 27 de mayo de 2009 (BOPA 23 de junio)]
8. CC Emulsa [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 23 de febrero de 2009 (BOPA 9 de marzo)]
9. CC Endesa [Resolución de la DGT de 9 de junio de 2008 (BOE de 26 de junio)]
10. CC Esmena [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 27 de mayo de 2009 (BOPA 25 de junio)]
11. CC FOREM-Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 11 de julio de 2007 (BOPA 6 de agosto)]
12. CC Fundación Metal Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 11 de agosto de 2010 (BOPA 29 de septiembre)]
13. CC General Óptica [Resolución DGT 30 de junio de 2008 (BOE 10 de octubre)]
14. CC Generali Seguros [Resolución de la DGT de 27 de marzo de 2007 (BOE de 10 de abril)]
15. CC Grupo HC Energía [Resolución de la DGT de 10 de abril de 2008 (BOE de 29 de abril)]
16. CC Mahou [Resolución de la DGT de 8 de marzo de 2010 (BOE de 19 de marzo)]
17. CC Mapfre [Resolución de la DGT de 3 de julio de 2006 (BOE de 19 de julio)]
18. CC NCR [Resolución de la DGT de 22 de junio de 2010 (BOE de 5 de julio)]
19. CC Suzuki Motor [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 17 de enero de 2008 (BOPA 15 de febrero)]
20. CC Tenneco Soluciones [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 8 de febrero de 2006 (BOPA 8 de marzo)]



Sectorial Estatal

21. AM Metal estatal [Resolución DGT 7 de agosto de 2008 (BOE 22 de agosto)]
22. CC Agencias de viajes estatal [Resolución DGT 23 de septiembre de 2009 (BOE 5 de octubre)]
23. CC Banca privada estatal [Resolución de 1 de agosto de 2007 (BOE 16 de agosto)]
24. CC Cajas de ahorro estatal [Resolución de 25 de febrero de 2009 (BOE 10 de marzo)]
25. CC Centros y servicios de atención a personas con discapacidad (XIII Convenio Colectivo General de) [Resolución de la DGT de 28 de julio de 2010 (BOE 16 de agosto)]
26. CC Construcción estatal [Resolución de la DGT de 1 de agosto de 2007 (BOE 17 de agosto)]
27. CC Empresas de Consultoría, Estudios de mercado y de la opinión pública (XVI Convenio Colectivo Estatal de) [Resolución de la DGT de 18 de marzo de 2009 (BOE 4 de abril)]
28. CC Contact Center estatal: [Res. 7 de febrero de 2008 (BOE 20 de febrero)]
29. CC Depuración y distribución de aguas estatal [Resolución de la DGT de 13 de agosto de 2007 (BOE de 24 de agosto)]
30. CC Empresas de Consultoría, Estudios de mercado y de la opinión pública (XVI Convenio Colectivo Estatal de) [Resolución de la DGT de 18 de marzo de 2009 (BOE 4 de abril)]
31. CC Empresas de publicidad estatal [Resolución de la DGT de 15 de febrero de 2010 (BOE 24 de febrero)]
32. CC Enseñanza y formación no reglada [Resolución de la DGT de 23 de enero de 2004 (BOE de 13 de febrero)]
33. Empresas de Trabajo Temporal V (Convenio colectivo estatal de) [Resolución DGT de 23 de enero de 2008 (BOE 8 de febrero)]
34. CC Grandes almacenes estatal [Resolución de la DGT de 23 de septiembre de 2009 (BOE de 5 de octubre)]
35. CC Industria Química estatal [Resolución de la DGT de 9 de agosto de 2007 (BOE 29 de agosto)]
36. CC Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (III Convenio Colectivo Estatal de las) [Resolución de la DGT de 13 de agosto de 2007 (BOE 24 de agosto)]
37. CC Industrias Cárnicas estatal [Resolución de la DGT de 6 de marzo de 2008 (BOE 18 de marzo)]
38. CC Ingenierías y despachos técnicos estatal [Resolución de la DGT de 14 de mayo de 2008 (BOE de 29 de mayo)]
39. CC Jardinería estatal [Resolución de la DGT de 3 de julio de 2006 (BOE de 19 de julio)]
40. CC Limpieza de edificios y locales de Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 27 de julio de 2007 (BOPA 25 de agosto)]
41. CC Seguros, reaseguros y mutuas estatal [Resolución de la DGT de 21 de noviembre de 2008 (BOE de 10 de diciembre)]

42. CC Servicios de prevención ajenos Estatal [Resolución de la DGT de 26 de agosto de 2008 (BOE de 11 de septiembre)]
43. CC Textil y confección estatal (2008/2010) [Resolución de la DGT de 24 de septiembre de 2008 (BOE de 9 de octubre)]

Sectorial Autonómico

44. CC Comercio de Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo de 2 de diciembre de 2009 (BOPA 22 de diciembre)]
45. CC Construcción de Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 29 de noviembre de 2007 (BOPA de 12 de diciembre)]
46. CC Empresas estibadores, consignatarias de buques y agencias de aduanas [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 26 de diciembre de 2003 (BOPA 30 de enero de 2004)]
47. CC Grúas móviles autopropulsadas de Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 22 de agosto de 2007 (BOPA 19 de septiembre)]
48. CC Hostelería de Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 26 de enero de 2009 (BOPA 11 de febrero)]
49. CC Hostelería y actividades turísticas (Restauración) de la Comunidad de Madrid para los años 2007, 2008, 2009 Y 2010 [Resolución de la Consejería de Empleo de Madrid de 20 de agosto de 2007 (BOCM 5 de octubre)]
50. CC Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid [Resolución de la Consejería de empleo de 28 de noviembre de 2009 (BOC 28 de enero de 2010)]
51. CC Limpieza de edificios y locales de Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 27 de julio de 2007 (BOPA 25 de agosto)]
52. CC Mayoristas de alimentación de Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 26 de junio de 2007]
53. CC Metal de Asturias (2010) [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 9 de abril de 2010 (BOPA 30 de septiembre)]
54. CC Minoristas de alimentación de Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 13 de enero de 2007 (BOPA 26 de enero)]
55. CC Montajes y empresas auxiliares de Asturias (2008/2011) [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 26 de diciembre de 2007 (BOPA 23 de enero de 2008)]
56. CC Oficinas y despachos de Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 29 de enero de 2010 (BOPA 18 de febrero)]
57. CC Servicios de ayuda a domicilio de Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 13 de enero de 2010 (BOPA 30 de enero)]
58. CC Transporte por carretera de Asturias [Resolución de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias de 11 de julio de 2007 (BOPA 6 de agosto)]

Sectorial Provincial

59. CC Comercio de alimentación de la Provincia de León 2008-2010 [BOP 19 de enero de 2009]
60. Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña 2008-2011 [Res. TRE 3163/2008, 6 de agosto (DOGC de 30 de octubre)]
61. CC Hostelería de Málaga [Resolución de la Consejería de empleo de Málaga de 13 de julio de 2006 (BOPM 28 de julio)]
62. CC Hostelería de Salamanca [BOP 24 de abril de 2009]
63. Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña 2008-2011 [Res. TRE 3163/2008, 6 de agosto (DOGC de 30 de octubre)]
64. Industrias de la hostelería de la provincia de Granada [BOP de 28 de diciembre de 2009]



F I C H A S D E
C O N V E N I O S
C O L E C T I V O



ANÁLISI DE CONVENIOS COLECTIVOS
DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



AGENCIAS DE VIAJES (Halcón Viajes)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		D. adicional quinta. Igualdad de oportunidades Compromiso genérico de actuación
PLAN DE IGUALDAD		*		D. transitoria décima. Plan de Igualdad Se faculta a la Comisión Mixta Paritaria para que negocie el establecimiento de un plan de igualdad, que será de aplicación en el siguiente convenio (téngase en cuenta que la vigencia del actual convenio se prolonga a lo largo de los años 2008-2011)
FORMACIÓN			*	Art.36 Formación profesional La formación se impartirá, siempre que sea posible, en horas de trabajo, al menos parcialmente También para la formación continua
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art.18. Vacaciones Preferencia para elegir el período de disfrute para los trabajadores con obligaciones familiares Y posibilidad de disfrute en período distinto, incluso concluido el año natural, cuando coincidan con bajas por IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o períodos de suspensión del contrato por maternidad o paternidad Art.23. Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares
MATERNIDAD			*	Art.21. b) Suspensiones por maternidad, paternidad y víctimas de violencia de género Art.22. Maternidad (en términos habituales, conforme a la regulación legal)
PATERNIDAD			*	Art.21. b) Suspensión por paternidad
PERMISOS			*	Art.19 Licencias y permisos En los términos habituales, conforme a la regulación legal, para atender responsabilidades o situaciones familiares Regula la acumulación de la lactancia, aunque también reduce proporcionalmente su duración si la trabajadora se ha acogido a alguna suspensión Asimila a los "suegros" a los ascendientes de primer grado y también amplía estos derechos a las parejas de hecho



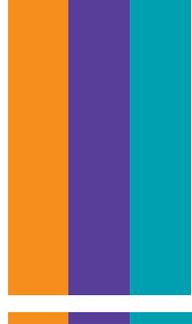
EXCEDENCIAS			<p>* Art.21. Suspensiones y excedencias</p> <p>21.2 Para el cuidado de hijos</p> <p>Mejora su régimen jurídico, al ampliar el carácter de forzosa a todo el período de tres años, pero con una curiosa condición, pues lo refiere a los casos en que ello se justifique por razones de salud del hijo o de la madre</p> <p>21.4 Excedencia para el cuidado de familiares</p>
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL			<p>* Art. 13. Movilidad geográfica</p> <p>Preferencia de permanencia en el lugar del domicilio para los trabajadores que tengan obligaciones o responsabilidades familiares</p>
VIOLENCIA DE GÉNERO			<p>* Llama la atención que ubique la movilidad para las víctimas de violencia de género entre las disposiciones del art. 15, referido a la jornada y al horario</p> <p>Art.21 b). Suspensión del contrato para las víctimas de violencia de género, junto con maternidad y paternidad</p> <p>Art.23.2 Reducción de jornada para víctimas de violencia de género</p>
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			<p>* Art.42 Faltas muy graves</p> <p>5. Conductas contrarias a la intimidad o la dignidad, y ofensas de naturaleza sexual</p> <p>Art.45. Contempla el abuso de autoridad, e incluye referencias al acoso sexual</p>
LENGUAJE			<p>* Merece la pena destacar que la única categoría profesional para la que se emplea la fórmula o/a en lugar del masculino genérico es la de “taquimecanógrafos/as”</p>

Arcelor Mittal España, S.A. para los centros de trabajo de Asturias

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD			*	Capítulo VI. Igualdad de género
PLAN DE IGUALDAD			*	<p>Capítulo VI. Igualdad de género</p> <p>Art.33. Plan de Igualdad</p> <p>Remite a un ANEXO I</p> <p>1. Objetivos</p> <p>Promover la defensa y efectividad del principio de igualdad en el ingreso y desarrollo profesional</p> <p>Promover la conciliación de la vida laboral y familiar</p> <p>Presencia equilibrada de mujeres y hombres</p> <p>Mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad</p> <p>Gestión de los recursos humanos de acuerdo con el principio de igualdad</p> <p>Prevenir la discriminación laboral</p> <p>2. Áreas de actuación</p> <p>2.1. Selección, promoción y desarrollo profesional</p> <p>Establecimiento de procedimientos de carácter objetivo; definición de discriminación directa e indirecta, formulación de ofertas y entrevistas conforme al criterio de paridad y corrección del lenguaje</p> <p>Promoción de las mujeres a áreas donde estén subrepresentadas</p> <p>Sensibilización de las personas responsables</p> <p>2.2. Formación</p> <p>Reconocimiento genérico del principio de igualdad</p> <p>Formación específica dirigida a mujeres</p> <p>Posibilidad de participación en acciones formativas de las personas con el contrato suspendido por excedencia o quienes hayan dejado de trabajar un tiempo por razones familiares</p>



			<p>2.3. Medidas de conciliación</p> <p>3.1. Lactancia: regulación legal</p> <p>3.2. Reducción de jornada: regulación legal</p> <p>3.3. Permiso de paternidad: regulación legal</p> <p>3.4. Traslados: consorte y víctimas de violencia de género</p> <p>3.6. Excedencias: regulación legal</p> <p>3.7. Videoconferencia: se potenciará su uso para evitar los viajes de trabajo</p> <p>3.8. Reuniones de trabajo: no se extenderán más allá de la duración de la jornada ordinaria</p> <p>2.4. Violencia de género</p> <p>2.5. Ordenación del tiempo de trabajo. Adaptación de la duración y distribución de la jornada</p> <p>5.1. Flexibilidad horaria: colaboración de los directivos para la conciliación de sus equipos, pudiendo ampliar las posibilidades de flexibilidad de horarios; potenciación del teletrabajo, garantizando que quedan cubiertas las necesidades del servicio; información al Departamento de Recursos Humanos</p> <p>5.2. Conversión del contrato a tiempo parcial</p> <p>5.3. Vacaciones: fecha distinta en caso de coincidencia con bajas</p> <p>5.4. Licencias no retribuidas: por necesidades familiares, a salvo las necesidades del servicio</p> <p>2.6. Medidas específicas de prevención del acoso sexual (ver apartado correspondiente)</p> <p>2.7. Información y difusión de las medidas al personal</p> <p>2.8. Evaluación y seguimiento, que se atribuye a la Comisión Paritaria de información y seguimiento del Acuerdo Marco de Arcelor Mittal</p> <p>A nivel de empresa o de centro de trabajo también se establecen comisiones paritarias de seguimiento</p>
FORMACIÓN		*	<p>Art.53. Formación</p> <p>4. Principio de no discriminación</p> <p>7. Desarrollo prioritariamente de la formación dentro del horario normal de trabajo. Si no fuera posible, con descanso compensatorio o retribución</p>



BENEFICIOS SOCIALES.			<p>Art.71. Maternidad</p> <p>Complementos de prestaciones</p> <p>Hasta el 90% de las percepciones a jornada ordinaria en el período voluntario del descanso</p> <p>Hasta el 100% en el período de descanso obligatorio</p>
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*	<p>Art.11. Vacaciones</p> <p>Posibilidad de disfrute en otro momento si coincide con bajas, con carácter general</p> <p>Excepcionalmente, se podrán fraccionar</p>
MATERNIDAD		*	<p>Art.19. Permisos por maternidad y lactancia con remisión a lo dispuesto en la legislación vigente</p>
PERMISOS		*	<p>Art.15. Permisos retribuidos</p> <p>Prevé la acumulación de la lactancia, en términos análogos a la previsión legal</p> <p>Art.16. Permisos no retribuidos</p> <p>Art.17. Licencias sin sueldo, con causa específica preferente en la actualización y perfeccionamiento de estudios y sin cómputo de antigüedad</p>
EXCEDENCIAS		*	<p>Art.20. Excedencias</p> <p>3. Para el cuidado de hijos y familiares, con regulación análoga a la legal</p>
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO		*	<p>Entre las acciones contempladas en el Plan de Igualdad (apartado 2.6) se establecen las medidas específicas de prevención del acoso sexual, que incluyen un protocolo de actuación y la denuncia ante el Departamento de Recursos Humanos; declaraciones genéricas y definiciones; actuación directa de la persona afectada o de un representante sindical; información a los representantes legales de los trabajadores, salvo que el interesado indique lo contrario; confidencialidad y reserva; sumariedad; adopción de medidas cautelares y sanción.</p> <p>Además, se atribuye a la Comisión Paritaria la misión de seguimiento del Plan de Igualdad en materia de acoso</p>
OTROS ASPECTOS		*	<p>Art.29.3 Período de prueba</p> <p>Se interrumpe su cómputo como consecuencia de la IT, pero también de la suspensión por maternidad o adopción</p>



				<p>En el apartado sobre la ropa de trabajo únicamente se contempla al personal femenino (para referirse al uso de falda) en los grupos de personal administrativo y subalterno (categoría de telefonista). Lo que podría dar a entender que sólo hay mujeres en esos grupos profesionales</p>
--	--	--	--	---

Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2007-2011

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	<p>Art.8.1.3</p> <p>c) Prolongación de jornada por circunstancias no programadas.</p> <p>2. Contempla entre las excepciones a las personas con responsabilidades familiares habituales, de carácter personal e ineludible</p> <p>También para otras alteraciones de la jornada se tendrá en cuenta esta circunstancia</p> <p>Sin embargo, para el disfrute de las vacaciones se atribuye preferencia en función de la antigüedad (art.8.4)</p>
PERMISOS			*	<p>Art.8.5</p> <p>Contempla los habituales por circunstancias familiares</p> <p>Regula la acumulación de la lactancia</p> <p>Y prevé licencias extraordinarias</p>
EXCEDENCIAS			*	<p>Art.9.1.2</p> <p>Excedencias voluntarias especiales</p> <p>Incluye la excedencia para el cuidado de hijos y familiares</p>
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	<p>Art.10.2.4 Faltas muy graves</p> <p>4. Ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual</p> <p>12. Conducta acreditada de hostigamiento sexual</p> <p>Actuará como circunstancia agravante la represalia contra el denunciante</p>
LENGUAJE			*	<p>En el nuevo sistema de clasificación profesional al definir áreas profesionales, grupos y niveles, y definir los trabajos se emplea la fórmula o/a</p>
SOLUCION DE CONFLICTOS			*	<p>Art.4.5. Adhesión al ASEC e inserción de la comisión mixta en su estructura</p>
OTROS ASPECTOS			*	<p>Art.13.4 Trabajos a domicilio</p> <p>Se formula una garantía genérica de igualdad de trato de los trabajadores a domicilio</p>



Asturiana de zinc, Arnao (Asturiana de zinc)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMISION DE IGUALDAD		*		Art. 45 “Comisiones de trabajo” y Art. 46 “Comisiones de participación”
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*	*	Art. 5 “Jornada y horarios de trabajo”; las personas que trabajen en jornada continuada, los viernes podrán disfrutar de 30 minutos de bocadillo, que podrán disfrutar al final de la jornada para adelantar la salida Art. 21 “Cambio voluntario de turno, descanso o período de vacaciones”
PERMISOS			*	Art. 12 “Permisos retribuidos”: 3 días por fallecimiento de padres, cónyuge, abuelos, hijos y nietos. Fuera de la región, 5 días. 2 días en caso de fallecimiento de otros familiares y personas que vivan bajo su techo y dependencia. Fuera de la región, 4 días. 1 día para asistir al entierro de tíos y sobrinos consanguíneos o afines. 4 días por nacimiento de hijo. 1 día para el matrimonio de hermanos, hijos, padres y nietos. Y el día siguiente si es fuera de la región. 1 día en caso de bautizo y comunión de hijo y nieto

Asturiana de zinc, San Juan de Nieva (Asturiana de zinc)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMISION DE IGUALDAD		*		Art. 45 “Comisiones de trabajo” y Art. 46 “Comisiones de participación”
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*	*	<p>Art. 5 “Jornada y horarios de trabajo”; las personas que trabajen en jornada continuada, los viernes podrán disfrutar de 30 minutos de bocadillo, que podrán disfrutar al final de la jornada para adelantar la salida</p> <p>Art. 7 “Horas extraordinarias”; <<Se procurará evitar en lo posible el realizar horas extraordinarias>></p> <p>Art. 21 “Cambio voluntario de turno, descanso o período de vacaciones”</p>
PERMISOS			*	<p>Art. 12 “Permisos retribuidos”:</p> <p>3 días por fallecimiento de padres, cónyuge, abuelos, hijos y nietos. Fuera de la región, 5 días.</p> <p>2 días en caso de fallecimiento de otros familiares y personas que vivan bajo su techo y dependencia. Fuera de la región, 4 días.</p> <p>1 día para asistir al entierro de tíos y sobrinos consanguíneos o afines.</p> <p>4 días por nacimiento de hijo.</p> <p>1 día para el matrimonio de hermanos, hijos, padres y nietos. Y el día siguiente si es fuera de la región.</p> <p>1 día en caso de bautizo y comunión de hijo y nieto</p>



Asturservicios La Productora, S.COOP.

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	<p>Capítulo VI. Conciliación de la vida laboral y familiar, licencias y permisos</p> <p>Art.22. Reducción de la jornada por motivos familiares: lactancia, sin prever acumulación, y guarda legal</p>
MATERNIDAD				<p>Art.24. Derecho a la reserva del puesto de trabajo en los contratos suspendidos por maternidad y adopción o acogimiento (¿previsión necesaria?)</p>
PERMISOS			*	<p>Capítulo VI. Conciliación de la vida familiar y laboral, licencias y permisos</p> <p>Art.21. Permisos retribuidos. En los términos habituales</p>
EXCEDENCIAS			*	<p>Art.23. Excedencias, maternidad, adopción y cuidados de familiares</p>
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD			*	<p>Art.26. Despido y extinción del contrato</p> <p>Imposibilidad de adopción en supuestos de suspensión del contrato por maternidad, acogimiento y adopción o riesgo durante el embarazo</p> <p>Tampoco en caso de trabajadoras embarazadas o durante el disfrute de permisos o excedencias por razones familiares</p>
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	<p>Capítulo VII. Régimen disciplinario</p> <p>Art.27. Faltas y sanciones</p> <p>12. Entre las muy graves se incluye el acoso sexual</p>
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	<p>Art.25. Riesgo durante el embarazo y período de lactancia</p>

Banca Privada (Banco Pastor; Banesto)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		<p>Art.46. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas</p> <p>Declaración genérica</p> <p>Criterio general de interpretación del convenio de acuerdo con el principio de no discriminación (referido a la definición de los grupos profesionales, las condiciones de trabajo, la retribución...)</p> <p>Definición de discriminación directa e indirecta</p> <p>Consideración como acto discriminatorio la orden de discriminar</p>
PLAN DE IGUALDAD	*		*	<p>Art.46.3 Plan de Igualdad</p> <p>Empresas de más de 250 trabajadores</p>
PROMOCIÓN PROFESIONAL			*	<p>Art.10. Ascensos</p> <p>III. Por capacitación</p> <p>6. El personal que disfrute de excedencia por cuidado de hijos menores o familiares tendrá derecho a participar en los exámenes de promoción que se realicen en el banco mientras estén en esta situación</p>
FORMACIÓN			*	<p>Art.47. Formación</p> <p>Facilidades para el acceso al reciclaje (cursos) a personas que se incorporen de la situación de excedencia o reducción de la jornada por razones familiares</p>
PERMISOS			*	<p>Art.27. Licencias</p> <p>2. Parto (contempla la suspensión del contrato de trabajo dentro de las licencias)</p> <p>2. bis. Paternidad (idem)</p> <p>3. Lactancia</p> <p>4. Guarda legal</p> <p>5. Facilita el acceso a la formación</p> <p>6. Permiso para acompañar a asistencia sanitaria a hijos (no retribuido), con posibilidad de pactar mecanismos de compensación horaria</p> <p>7. Permisos no retribuidos, también por razones familiares</p>



EXCEDENCIAS			* Art.32. Excedencias
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD			Art.44. Conciliación de la vida laboral y familiar Incidencia en la organización del trabajo Compromiso de respetar los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares, especialmente de las mujeres (previsión de dudosa congruencia o compatibilidad con el fomento de la corresponsabilidad)
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL			* Art.28. Garantía de no ser trasladado sin el consentimiento para las embarazadas, lactantes o trabajadores con reducción de jornada por cuidado de hijos Art.31. Garantía de no desplazamiento a otro municipio para las embarazadas o madres lactantes
VIOLENCIA DE GÉNERO			* Art.33 bis. Protección contra la violencia de género
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			* Art.53. Faltas muy graves 8º Acoso sexual Art.56. Prevención del acoso sexual Definición Objetivo de prevención Medidas pactadas con los representantes de los trabajadores Actividades de difusión, divulgación y formación Definición y fomento de buenas prácticas Procedimiento inspirado en los principios de sumaria, reserva y confidencialidad
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			* Art.31. Cambio de puesto de trabajo por embarazo
LENGUAJE			* Cláusula adicional quinta Uso del masculino genérico, comprensivo de mujeres y hombres, para evitar una excesiva complejidad en la escritura
OTROS ASPECTOS			* Compromiso de realizar un seguimiento de la evolución de las plantillas con perspectiva de género. Obligación de facilitar a los representantes de los trabajadores los datos desagregados por sexo, antigüedad en la empresa, y grupo o nivel profesional

Cajas de Ahorros (Caixa de aforro de Galicia)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		D. adicional segunda. Compromiso genérico de actuación conforme al principio de igualdad y no discriminación
PLAN DE IGUALDAD			*	D. adicional segunda Plan de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores
COMISION DE IGUALDAD			*	D. adicional segunda. Comisión de igualdad De carácter paritario y con función de formular recomendaciones para el plan de igualdad
BENEFICIOS SOCIALES.			*	Nueva redacción del art.58 de la versión anterior del convenio en relación con la ayuda de guardería Art.59. Ayuda para la formación para hijos de los empleados
PERMISOS			*	Nueva redacción del art.38 del anterior convenio colectivo (período 2003-2006) Art.39. Permisos sin sueldo
EXCEDENCIAS			*	Incorpora el posible fraccionamiento de la excedencia para el cuidado de hijos
VIOLENCIA DE GÉNERO			*	Art.8. Protección contra la violencia de género



Carlson Wagonlit España, SLU 2010-2011

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*			Art.80. Igualdad de oportunidades Declaración genérica
PLAN DE IGUALDAD	*	*		Art.80. Igualdad de oportunidades Durante la vigencia del convenio se implementará un plan de igualdad conforme a la legislación vigente
BENEFICIOS SOCIALES.			*	Art.47. Accidente de trabajo y maternidad Derecho a percibir el 100% del salario Y regula la suspensión por maternidad (con el consiguiente problema de la ubicación sistemática de la materia)
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 15.4. Reducción de jornada de entre un octavo y un medio para cualquier trabajador, cualquiera que sea su situación familiar y personal, salvo que lo impidan razones organizativas o productivas (excluye las razones de guarda legal, para lo que se remite al ET)
PERMISOS			*	Art. 17. Libranzas Regulación en los términos habituales, con referencia a regulación legal Art. 19. Permisos sin sueldo y licencias no retribuidas
EXCEDENCIAS			*	Art.20. Excedencias Con referencia a regulación legal
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	Art.57. Faltas graves Conductas contrarias a los deberes de trato digno y respeto a la dignidad (art.4 ET) Art.60. Abuso de autoridad Menciona el acoso sexual
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	Art.75. Protección de la maternidad d) Incluye la acumulación de la lactancia (de nuevo, problemas de sistemática)

Comercio de Asturias

(Joyería José Luis; Roeirasa; Energías renovables del Pº; Comercial de Tubos; Almacenes Pumarín)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
ACCESO AL EMPLEO			*	Art.28º Contratación Se procurará evitar la discriminación en las ofertas de trabajo y en los procesos de selección y contratación
RETRIBUCIÓN			*	Art.28ª Contratación Reconocimiento expreso del principio de igualdad retributiva
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art.6º Vacaciones Derecho al disfrute en otro momento para el caso de coincidencia con bajas relacionadas con la maternidad
PERMISOS			*	Art.7º Permisos Asimila al matrimonio a las parejas de hecho
EXCEDENCIAS			*	Art.9º Excedencias En los términos habituales, de conformidad con la regulación legal
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD			*	Título IV. Conciliación de la vida laboral y familiar Incluye los derechos en un título específico donde regula la lactancia, la guarda legal, el trabajo de la mujer embarazada y los derechos del trabajador y la trabajadora en caso de adopción o acogimiento (arts.43, 44, 45 y 46)
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL			*	Art.33 Movilidad geográfica Incluye una referencia a las víctimas de violencia de género
VIOLENCIA DE GÉNERO			*	Art.33 Movilidad geográfica Incluye a las víctimas de violencia de género
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	Art.60 Faltas muy graves 12. Conductas contrarias a la intimidad o dignidad, incluidas las de naturaleza sexual 13. Acosos discriminatorios. Cláusula adicional relativa al acoso moral y sexual Definiciones:Propósito de mantener un entorno laboral libre de acoso Protocolo de actuación, que contempla la forma de verificar la denuncia, la apertura de un expediente informativo, el principio de confidencialidad, la separación cautelar de la víctima, la sumariedad (estableciendo un plazo máximo) y la sanción de la conducta constitutiva de acoso



Centros y servicios de atención a personas con discapacidad (APTA)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	<p>Art.51.4 Vacaciones</p> <p>Derecho al disfrute en otro momento en caso de coincidencia con bajas derivadas de embarazo, parto, lactancia natural o maternidad</p> <p>Art.56. Reducción de jornada para el cuidado de menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos (37.5 ET)</p> <p>Art.56.3. Facilidades para flexibilizar jornada</p> <p>Art.60. Licencias no retribuidas</p> <p>Aplicación de técnicas de reproducción asistida</p> <p>Adopción en el extranjero</p> <p>Hospitalización prolongada de cónyuge o parientes</p> <p>Acompañamiento al médico a familiares en caso de enfermedades crónicas o discapacidades graves</p> <p>Art.61. Lactancia</p> <p>En las previsiones específicas para centros asistenciales y centros especiales de empleo se prevé la prioridad de elección de turno para las trabajadoras embarazadas, lactantes, o que estén al cargo exclusivo de menores de seis años o discapacitados</p>
MATERNIDAD			*	<p>Art.58. Maternidad</p> <p>Remisión a la Ley 39/1999 y a la LO 3/2007</p> <p>3. Coincidencia con vacaciones: derecho al disfrute en otro momento (reiteración)</p> <p>Art.59. Adopción y acogimiento</p> <p>4. Derecho al 100% de la retribución</p> <p>5. Coincidencia con período de vacaciones (reiteración)</p>
PERMISOS			*	<p>Art.52. Permisos retribuidos</p> <p>En términos habituales</p> <p>Art.53. Permisos no retribuidos</p>
EXCEDENCIAS			*	<p>Art.54. Excedencias</p> <p>Para el cuidado de hijos, con reserva de puesto por tres años</p> <p>Art.55. Excedencia para el cuidado de familiares</p>
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	<p>Art.80. Seguridad y Salud laborales</p> <p>Cambio de puesto de trabajo para embarazadas</p>

Comercio de alimentación de la Provincia de León 2008-2010 (Más y Más)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*			Capítulo VII. Derechos fundamentales de los trabajadores Art.29. Igualdad retributiva Art.30 No discriminación
PLAN DE IGUALDAD	*	*	*	Art.31. Planes de Igualdad 1.Conjunto de medidas 2. Empresas de más de 250 trabajadores Art.32. Definición y contenido del plan de igualdad (reproducción de la LO 3/2007)
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 12. Vacaciones Derecho al disfrute en otro momento en caso de coincidencia con bajas por embarazo, parto, lactancia natural o maternidad Art. 14. Reducción de jornada por motivos familiares
PATERNIDAD			*	Art.36. Suspensión por paternidad (legislación vigente)
PERMISOS			*	Art.13. Licencias y permisos retribuidos (art.37 ET) Art.34. Permiso por lactancia
VIOLENCIA DE GÉNERO			*	Capítulo VI. Violencia de género (términos legales)
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	Art.33. Acoso sexual y acoso por razón de sexo Definición Denuncias y procedimiento Tipificación como falta muy grave Prevención y sensibilización Funciones de los representantes de los trabajadores Art.40.10. Faltas muy graves Ofensas a la dignidad e intimidad, incluidas conductas de naturaleza sexual Agravante: abuso jerárquico
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	Art.35. Protección por maternidad (art.26 LPRL)



Construcción y obras públicas del Principado de Asturias
 (Lacera servicios de mantenimiento; Servicios internacionales reunidos; G. Isastur; Ceid;
 FCC; Construcciones JCN; Constructora Los Álamos; Promociones Coto Los Ferranes)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMISION DE IGUALDAD		*	*	D. adicional segunda. Comisiones Mixtas Paritarias 4. Comisión de Igualdad Consciente de que se trata de un sector masculinizado, se establece el fomento de un Plan sectorial para la promoción del principio de igualdad, y que se lleve a cabo un seguimiento y desarrollo de la ley. Le atribuye igualmente el conocimiento de las denuncias y reclamaciones que se formulen en la materia, y la elaboración de planes formativos que propicien la incorporación de la mujer al sector. Además, recibirá os datos que le faciliten las empresas, que serán procesados por la Fundación Laboral de la Construcción
FORMACIÓN			*	Ver el apartado referido a la Comisión de Igualdad, a la que se atribuye la elaboración de planes formativos que faciliten la incorporación de la mujer al sector, que es un sector masculinizado
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art.18.6. Vacaciones Interrupción del período de disfrute cuando coincida con bajas derivadas de embarazo, parto, lactancia, o suspensión del contrato por maternidad o paternidad
PERMISOS			*	Art.19. Licencias Amplía los supuestos y la duración de las previstas genéricamente en la ley. Por ejemplo, a 17 días en caso de matrimonio. O previendo ampliación de la duración del permiso en caso de que sea necesario el desplazamiento en supuestos de alumbramiento de la “esposa” o enfermedad o fallecimiento de un familiar. Y llega al detalle de referirlo a trabajadores no comunitarios o de países no colindantes con España. Establece un permiso por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a un familiar que conviva con el trabajador y se encuentre enfermo o afectado de discapacidad. Para lo no previsto, se remite al art.70 del Convenio General de la Construcción. Extiende igualmente los derechos a las parejas de hecho

SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			* Regula la lactancia y la reducción de la jornada por guarda legal y cuidado de familiares Art.38. Salud laboral Prevé la realización de revisiones ginecológicas y de mamas
OTROS ASPECTOS			* Una curiosidad de este convenio es la inclusión en el art.44, ubicado en el Capítulo IX relativo a la Acción Sindical, las referencias a la "mujer trabajadora", respecto de las que se limita a hacer una remisión a la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Construcción Estatal 2007-2011 (FCC)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art.69.. Vacaciones Derecho al disfrute en otro momento en caso de coincidencia con bajas o suspensión por maternidad
MATERNIDAD			*	Art.86. Causas y efectos de la suspensión del contrato d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, adopción y acogimiento
PERMISOS			*	Art.70. Permisos y licencias Se extienden a parejas de hecho 4. Lactancia 5. Guarda legal. Reducción de jornada
EXCEDENCIAS			*	Art.89. Excedencias voluntarias y por cuidado de familiares (ubicación sistemática)
VIOLENCIA DE GÉNERO			*	Art.86. m) Suspensión del contrato para las víctimas de violencia de género
OTROS ASPECTOS			*	Art.234.3 Vestuarios, duchas, lavabos y retretes separados para hombres y mujeres



Corporación Alimentaria Peñasanta-CAPSA. Granda-Siero

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			*	Art.21. Procedimiento para pruebas de aptitud. Criterios de clasificación 6. En caso de igualdad se dará preferencia al de mayor antigüedad en el centro de trabajo, o al de más edad, por este orden
FORMACIÓN			*	Art.63. Formación continua dentro del horario laboral
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 16. Vacaciones No contempla la coincidencia con la maternidad Art. 18. Lactancia
PERMISOS			*	Art. 17. Permisos Contempla los derechos en caso de unión de hecho, con persona de distinto o el mismo sexo Y el parentesco afín, incluido el de la pareja de hecho
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL			*	Art.56. Movilidad geográfica A) Traslados 2. Prioridad de permanencia: Representantes legales Delegados sindicales Embarazadas o personas con hijos menores de un año Personas de más de 45 años Minusválidos Personas con cargas familiares B) Desplazamientos: prioridad de no afectación en términos análogos a los traslados

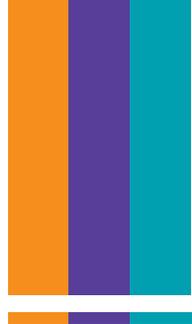
Contact Center, Telemarketing

(Lacera servicios de mantenimiento; Unisono Soluciones de Negocio)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		<p>Art.21. Compromiso mutuo de las partes afectadas por el convenio a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.</p> <p>Y reconocimiento del principio de no discriminación por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se reúnan las condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate</p>
PLAN DE IGUALDAD	*	*		<p>CAPÍTULO XX</p> <p>Igualdad de oportunidades</p> <p>Artículo 88. Garantía de igualdad de oportunidades y planes de igualdad.</p> <p>Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.</p> <p>Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.</p> <p>En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente. Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones:</p> <p>Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.</p>



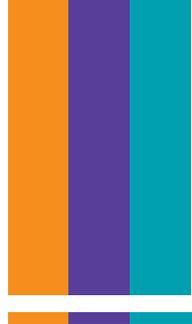
			<p>Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para las empresas de menos de 250 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.</p> <p>Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</p> <p>Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p> <p>Los planes de igualdad que de conformidad con lo previsto de este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.</p> <p>Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.</p> <p>Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que éstos atribuyen estas competencias.</p>
ACCESO AL EMPLEO		* *	<p>Artículo 82. Información sobre los procesos de selección de personal.</p> <p>Las empresas vendrán obligadas a poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores en la misma, los criterios a seguir en los procesos de selección de personal, así como la iniciación de la campaña para dicho proceso, y el número de trabajadores, si es posible, a contratar.</p> <p>Si los criterios fijados por la empresa no varían de un proceso a otro, no habrá obligación de reiterar los mismos.</p>



TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*	<p>Artículo 33. Reducción de la jornada por motivos familiares.</p> <p>1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, que podrá ser de una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo.</p> <p>Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del período de descanso maternal. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, o media hora de reducción de jornada, o una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo, o 15 días de descanso ininterrumpido, por cada hijo, a disfrutar en los términos los previstos para el supuesto de parto sencillo.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. 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.</p> <p>6. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el</p>
-----------------------------	--	---	--



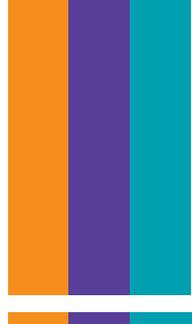
			<p>padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Artículo 34. Concreción horaria y determinación del período de disfrute.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en este capítulo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.</p>
<p>MATERNIDAD</p>			<p>* CAPÍTULO XIII</p> <p>Protección de la maternidad y medidas de protección a las víctimas de violencia de género</p> <p>Artículo 63. Suspensión del contrato de trabajo.</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por causa de maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.</p> <p>2. La suspensión, con reserva del puesto de trabajo, en el supuesto de parto, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte</p>



			<p>determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios competentes la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judi-</p>
--	--	--	--



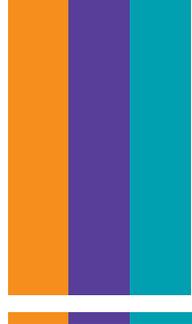
			<p>cial por la que se constituye la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos, y con los límites señalados.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados conforme se determine legalmente.</p> <p>Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.</p>
<p>PATERNIDAD</p>			<p>★ 4. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. –En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto</p>



			<p>de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.</p>
<p>PERMISOS</p>			<p>* Tres días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.</p> <p>Si exige desplazamiento de más de 200 km. Un día adicional [(art.29.1 c) y e)]</p> <p>h) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo o hermano,</p> <p>Artículo 30. Permisos no retribuidos.</p> <p>Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de nueve años, o ascendientes mayores de sesenta y cinco años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación en la fecha de celebración del evento</p>
<p>EXCEDENCIAS</p>			<p>* CAPÍTULO IX</p> <p>Excedencias y reducción de la jornada por motivos familiares</p> <p>Artículo 31. Excedencias especiales.</p> <p>Los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia especial sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año. Al-</p>



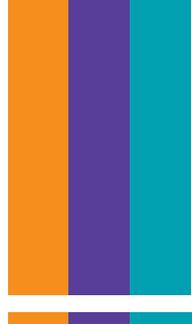
			<p>ternativamente, dicha excedencia especial podrá ser fraccionada en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año. A la finalización de esta excedencia el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, de manera inmediata y sin que sea necesaria la existencia de vacante.</p> <p>Las empresas, no obstante, podrán denegar la concesión de estas excedencias especiales cuando, en las mismas fechas para las que se solicite el disfrute, tengan concedido el ejercicio de tal derecho el siguiente número de trabajadores:</p> <p>Empresas de 20 o menos trabajadores: un trabajador.</p> <p>Empresas de 21 a 50 trabajadores: dos trabajadores.</p> <p>Empresas de 51 a 100 trabajadores: tres trabajadores.</p> <p>Empresas de más de 100 trabajadores: más del 3 % de la plantilla.</p> <p>En la distribución de estas excedencias, y a los efectos de su concesión, el número tope de trabajadores indicados, no podrá pertenecer a un mismo departamento o servicio de la empresa.</p> <p>Art.32.2. Excedencia por cuidado de familiares.</p> <p>1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>2. 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>3. Estas excedencias 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.</p>
--	--	--	---



			<p>4. 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, viniera disfrutando.</p> <p>5. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a 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.</p> <p>Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.</p> <p>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</p>
<p>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>		<p>★</p>	<p>Art.33.5. Reducción de jornada</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.</p> <p>Art.63. 3. Suspensión del contrato para mujeres víctimas de la violencia de género. –En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del de-</p>



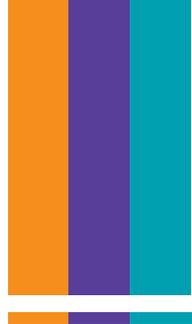
<p>ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO</p>			<p>recho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p> <p>Artículo 65. Medidas de protección de la mujer víctima de violencia género.</p> <p>La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p> <p>No se computarán, a los efectos del artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores, cómo faltas de asistencia las provocadas por violencia física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.</p> <hr/> <p>* Art.70. Faltas muy graves</p> <p>13. Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.</p> <p>A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quien las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.</p> <p>18. El acoso por razón de género.</p> <p>Disposición adicional tercera. Acoso sexual.</p> <p>Las partes afectadas por el presente Convenio, asu-</p>
---	--	--	---



			<p>men el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, estableciendo procedimientos en las empresas para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el código de conducta comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.</p>
<p>SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES</p>		<p>★</p>	<p>Art.60. Vigilancia de la Salud</p> <p>C) Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental.)</p> <p>Art.61. Evaluación de riesgos</p> <p>D) Factores psicosociales y de organización. –Pausas en el trabajo; tiempo entre llamadas inferior a 23-35 segundos en puestos de demarcación automática; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por el cliente; horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar.</p> <p>Artículo 64. Protección de la maternidad.</p> <p>1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.</p> <p>2. Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el período de lac-</p>



			<p>tancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado, realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.</p> <p>Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.</p> <p>3. Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, 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 tiempo necesario.</p> <p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p> <p>4. 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.</p>
<p>LENGUAJE</p>			<p>* Disposición adicional segunda. Género neutro.</p> <p>En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja</p>
<p>SOLUCION DE CONFLICTOS</p>			<p>* Artículo 87. Sometimiento al ASEC.</p> <p>Las partes firmantes de este Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC), vigente y</p>



			<p>a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, quienes surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.</p> <p>Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instrucciones creadas al efecto en dicha Comunidad.</p>
OTROS ASPECTOS		*	<p>Disposición adicional primera. Parejas de hecho.</p> <p>Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.</p> <p>En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.</p>



Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art.4. Vacaciones Posible coincidencia de quince días para matrimonios o parejas que trabajen juntos en la empresa Y previsión sobre posible disfrute en otro período si coinciden con la maternidad Reducciones de jornada conforme a legislación vigente
PATERNIDAD			*	Legislación vigente
PERMISOS			*	Art. 13. Permisos retribuidos Extensión a parejas de hecho Lactancia: legislación vigente
EXCEDENCIAS			*	Conforme a las previsiones legales en vigor
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	Art. 10. Prevención de riesgos laborales Posible cambio de puesto para la trabajadora gestante

Empresas de consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública
(XVI Convenio Colectivo estatal de)
(Randstad; Indra; CSC España; Neo Ingeniería)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
PLAN DE IGUALDAD	*		*	Art.40. Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de igualdad 1. Lactancia 2. Guarda legal 3. Medidas de igualdad (declaración genérica) Obligación de adopción del plan de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores Reproducción de los arts.45 y ss. LO 3/2007
COMISION DE IGUALDAD		*	*	Art.9. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos 9.7. Atribución de funciones de mediación en la implantación y desenvolvimiento de los planes de igualdad, y aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación Art.40. Sobre el plan de igualdad Competencias de la Comisión Paritaria estatal para la elaboración de recomendaciones de las mejores prácticas
PROMOCIÓN PROFESIONAL	*			Art.11.2. No discriminación en la promoción
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art.21.3. Vacaciones Disfrute en otro momento en caso de coincidencia con bajas por embarazo, parto, lactancia, o suspensión del contrato por maternidad
PERMISOS			*	Art.22. Permisos retribuidos Art.23. Permisos sin sueldo En el apartado relativo al plan de igualdad se reproducen los términos del art.37.4 bis ET: hijos prematuros u hospitalizados
EXCEDENCIAS			*	Art.33. Excedencias
VIOLENCIA DE GÉNERO			*	Art.40. 3 bis: víctimas de violencia de género (a propósito del plan de igualdad)
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	Art.24. c) Faltas muy graves Acosos discriminatorios Acoso sexual o por razón de sexo
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	Art.35. Protección por maternidad (art.26 LPRL)

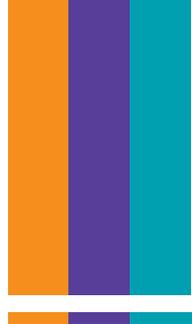


Empresas estibadoras, consignatarias de buques y agencias de aduanas (Oligsa)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art.7. Vacaciones anuales Derecho al disfrute en otro momento en caso de coincidencia con baja por IT
PERMISOS			*	Art.9. Permisos retribuidos y reducción de jornada por guarda legal
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	Art. 16. Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo

Empresas de Trabajo Temporal V Convenio colectivo estatal (Randstad)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
PLAN DE IGUALDAD			*	D. adicional primera Plan de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores
COMISION DE IGUALDAD			*	Comisión paritaria estatal Elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración del plan de igualdad Copia o transcribe los arts.45, 46 y 47 de la LO 3/2007
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			*	Alude a la categoría de "secretaria de dirección"
BENEFICIOS SOCIALES.			*	Art.43. Bono guardería: Un año de antigüedad Menores de tres años 80% jornada Justificación del gasto No encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo No percibir otra ayuda con la misma finalidad



TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			<ul style="list-style-type: none"> * Art.38. Reducción de jornada También para víctimas de violencia de género Art.41. Vacaciones Derecho al disfrute en otro momento en caso de coincidencia con bajas o suspensión por maternidad
MATERNIDAD			<ul style="list-style-type: none"> * Art.45. Suspensión del contrato de trabajo 2. Parto; riesgo durante el embarazo; acogimiento y adopción
PERMISOS			<ul style="list-style-type: none"> * Art.37. Licencias y permisos l) lactancia m) hijos prematuros
EXCEDENCIAS			<ul style="list-style-type: none"> * Art.39. Excedencias 3. Para el cuidado de hijos
VIOLENCIA DE GÉNERO			<ul style="list-style-type: none"> * Art.40. Protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de género
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			<ul style="list-style-type: none"> * Art.52. Faltas muy graves 18. Malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo 21. Acoso sexual o por razón de sexo
LENGUAJE			<ul style="list-style-type: none"> * D. final segunda Cláusula de uso genérico del masculino como género neutro



Empresas de publicidad (Bittia)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMISION DE IGUALDAD			*	D. adicional tercera Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia Asume competencias en materia de igualdad y conciliación en los términos previstos en la legislación vigente
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNAD			*	Art.36. Reducción de jornada por guarda legal (términos análogos a la regulación legal)
MATERNIDAD			*	Art.33. Suspensión por maternidad (en términos análogos a la regulación legal)
PATERNIDAD			*	Art.34. Suspensión por paternidad (idem)
PERMISOS				Art.32. Permisos y licencias (idem)
EXCEDENCIAS			*	Art.35. Excedencia para cuidado de hijos e hijas (idem)
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD			*	Art.37. Extensión de derechos a las parejas de hecho
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	Art.55. Acoso sexual y por razón de sexo, incluido en la acción sindical Art.62. Faltas muy graves 11. Acoso sexual y por razón de sexo 12. Acoso laboral
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	Art.58. Protección de la maternidad
OTROS ASPECTOS			*	Incluye en el ANEXO III un cuadro de derechos individuales, entre los que recoge expresamente la maternidad, la paternidad, la lactancia, los derechos de conciliación (vacaciones, reducción jornada y excedencias). Con la particularidad de que en materia de ADAPTACIÓN HORARIA, al reproducir los términos legales remite a lo que disponga al respecto la negociación colectiva, con el resultado de un vacío de regulación, puesto que el convenio en su articulado nada dice sobre el particular

Empresa Municipal de servicios de medio ambiente urbano de Gijón (EMULSA) 2008-2011

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*	*	<p>Capítulo II. Igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres</p> <p>Art.8. Declaración de principios</p> <p>Art.9. Igualdad de oportunidades y no discriminación</p> <p>Art.10. Prevención del acoso y la discriminación</p> <p>Art.11. Integración de la igualdad y no discriminación en la empresa. Compromiso de la dirección y la cadena de mando de cumplir y hacer cumplir las medidas incluidas en el plan de igualdad y el código de buenas prácticas contra el acoso</p> <p>También por parte de los representantes de los trabajadores y sindicatos:</p> <p>Propuesta de acciones</p> <p>Información a afiliados</p> <p>Colaboración con la empresa</p> <p>Propuesta y adopción de medidas de sensibilización</p> <p>Creación y publicación de “notas claras” sobre igualdad y acoso</p> <p>Realización de declaraciones en que se indique que el acoso constituye una conducta indebida</p> <p>Información al personal de las consecuencias del acoso</p> <p>Por fin, también se involucra a los compañeros y trabajadores en general en el fomento y toma de conciencia en relación con la materia</p> <p>Capítulo XIII. Derechos y obligaciones</p> <p>Art.80. Derechos:</p> <p>7. Derecho a la no discriminación</p> <p>8. Medidas de conciliación</p>
PLAN DE IGUALDAD	*	*	*	<p>DISPOSICIONES ADICIONALES</p> <p>Primera. Plan de Igualdad. Remite al Plan de Igualdad de EMULSA 2008-2011 (que se inserta al final, y que incluye)</p> <p>1. Introducción</p> <p>Objetivo general: introducir en EMULSA la perspectiva de género, también dentro de la RSC</p> <p>Código de buenas prácticas</p> <p>2. Objetivos generales</p>

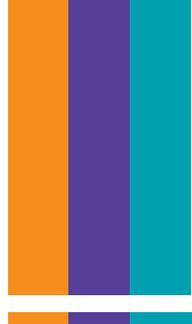


				<p>Perspectiva de género en las políticas de gestión de recursos humanos</p> <p>3. RSC: papel de la dirección, los sindicatos y los trabajadores</p> <p>4. Comisión de igualdad</p> <p>5. Diagnóstico de situación</p> <p>Representatividad de las mujeres en todos los ámbitos</p> <p>Órganos de gobierno y administración</p> <p>Puestos de mando y jefaturas</p> <p>Personal</p> <p>Órganos de participación</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Acceso al empleo (reserva de plazas de un mínimo del 25% para mujeres)</p> <p>Retribuciones (lucha contra la segregación ocupacional)</p> <p>Ordenación del tiempo de trabajo</p> <p>Reducciones de jornadas</p> <p>Promociones: 24% del total de plazas convocadas para mujeres</p> <p>Formación</p> <p>Excedencias y permisos</p> <p>Se contiene un análisis sobre el propio convenio colectivo, que arroja las siguientes conclusiones:</p> <p>No se usa un lenguaje neutro</p> <p>Se formula una cláusula genérica de respeto y compromiso con la igualdad</p> <p>Se incluye una medida de acción positiva, consistente en la reserva del 25% de las plazas temporales, en el sistema de acceso a las bolsas de trabajo temporal</p> <p>Se desagregan por sexo los indicadores de absentismo y siniestralidad del total de la plantilla</p> <p>Se verifica una valoración de las condiciones del entorno de trabajo de acuerdo con una encuesta encargada por EMULSA a la Fundación Mujeres sobre estereotipos de plantilla (capacidades laborales y roles sociales); ambiente igualitario, oportunidades de incorporación a la empresa y de promoción, acceso a la formación, remuneraciones, conflictividad por razón de sexo; existencia de discriminaciones y acoso (una mujer informa de una situación de acoso por parte de un superior varón).</p>
--	--	--	--	---

		<p>También de las condiciones sociales y familiares: edad, personas dependientes en el hogar, y recursos de atención.</p> <p>Se enumeran las medidas de conciliación más demandadas:</p> <p>Ubicación según proximidad entre el hogar y el centro de trabajo</p> <p>Permisos por emergencias familiares</p> <p>Guarderías y ludoteca</p> <p>Flexibilidad en el acceso a vacaciones</p> <p>Días de licencia para asuntos propios</p> <p>Flexibilidad horaria</p> <p>Estrategias de igualdad: objetivos específicos y actuaciones:</p> <p>Incremento de la presencia femenina</p> <p>Equilibrio de responsabilidades</p> <p>Presencia en grupos profesionales</p> <p>Formación</p> <p>Prevención del acoso</p> <p>Valores y actitudes igualitarias</p> <p>Medidas concretas:</p> <p>Reclutamiento y selección: objetividad y acciones positivas</p> <p>Desarrollo de carrera profesional y capacitación</p> <p>Presencia equilibrada en órganos y jefaturas</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Maternidad y responsabilidades parentales</p> <p>Conciliación</p> <p>Prevención de riesgos y salud laboral</p> <p>Negociación colectiva: igualdad, acoso, uso del lenguaje, adecuación a la normativa vigente, acciones positivas</p> <p>Seguimiento y evaluación</p> <p>Elaboración de un mapa de indicadores de evaluación</p>
<p>COMISION DE IGUALDAD</p>		<p>* Art.12. Comisión de igualdad.</p> <p>Competencias para el diseño, interpretación, vigilancia y seguimiento del plan de igualdad</p> <p>Velar, promover actuaciones y políticas activas, proponer medidas, elaborar campañas, e informar a la mesa negociadora del convenio</p>
<p>ACCESO AL EMPLEO</p>		<p>* Art.38. Tribunales de selección</p> <p>Presencia equilibrada de mujeres</p>



CONTRATACIÓN TEMPORAL /FUA			<p>* Art.40. Contratación indefinida de peones</p> <p>2. En los procesos de conversión de contratos temporales de peones y peonas en indefinidos se tendrán en cuenta las medidas de acción positiva necesarias para lograr el cumplimiento de los objetivos previstos en el plan de igualdad de EMULSA 2008-2011</p>
BENEFICIOS SOCIALES.			<p>* Capítulo VIII. Acción social</p> <p>Art.44. Ayudas por matrimonio, discapacidad funcional, muerte o invalidez, también para parejas de hecho debidamente registradas</p> <p>Art.47. Ayudas escolares</p>
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			<p>* Capítulo VI. Permisos, vacaciones, descansos y excedencias</p> <p>Art.31. Vacaciones</p> <p>Derecho al disfrute en otro momento en caso de coincidencia con IT y maternidad</p> <p>Art.32. Descansos</p> <p>5. La empresa facilitará el disfrute de los descansos acumulados por motivos personales, de maternidad, paternidad y/o responsabilidades familiares</p>
PERMISOS			<p>* Art.29. Permisos retribuidos: gestación, alumbramiento y lactancia</p> <p>Extensión a parejas de hecho y parentesco por afinidad</p>
EXCEDENCIAS			<p>* Vid. apartado siguiente, que alude al ANEXO V, relativo a la información de las medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar</p>
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD			<p>* En general, el art. 13 remite sobre las medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y/o familiar a un ANEXO, y en el ANEXO V se incorpora un cuadro informativo de medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, más o menos acorde con la regulación legal, a veces reproduciendo los términos de la ley:</p> <p>Maternidad</p> <p>Adopción</p> <p>Paternidad</p> <p>Lactancia</p> <p>Permisos y licencias: amplía algunos supuestos y períodos de duración (ej.: 21 días por matrimonio)</p> <p>Vacaciones (coincidencia con bajas y suspensiones por razones de embarazo, parto, lactancia y maternidad)</p> <p>Además, en este punto se contiene una medida innovadora, aunque de difícil calibrado y quizá con</p>



			<p>cierto riesgo: los días de vacaciones se podrán utilizar como horas de lactancia cuando sea compatible con el funcionamiento del servicio</p> <p>Descansos: posibilidad de utilizar los del otro cónyuge si son necesarios por motivos personales o familiares y es compatible con las necesidades del servicio (probablemente no facilita, sino lo contrario, la corresponsabilidad)</p> <p>Los días de descanso o la acumulación de los mismos se podrán utilizar como horas de lactancia, cuando ello sea compatible con el funcionamiento del servicio (objetable, en su caso, por las mismas razones que las expuestas para las vacaciones)</p> <p>Reducciones de jornada</p> <p>Excedencia: posible fraccionamiento</p> <p>Excedencia "voluntaria" por violencia de género (con remisión a los derechos que contempla el ET)</p>
<p>ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO</p>		*	<p>Capítulo XIII. Derechos y obligaciones</p> <p>Art.80. Derechos:</p> <p>6. Respeto a la intimidad, la orientación sexual, la propia imagen y la dignidad. Y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo, moral y laboral</p> <p>Capítulo XIV. Régimen disciplinario</p> <p>Art.88. Faltas graves</p> <p>14. Acosos</p> <p>Art.89. Faltas muy graves</p> <p>14. Acoso sexual y por razón de sexo si concurren:</p> <p>a) Chantaje</p> <p>b) Acoso ambiental</p> <p>c) Reiteración</p> <p>Código de buenas prácticas</p> <p>Declaración de principios</p> <p>Prevención del acoso y la intimidación</p> <p>Definiciones y descripciones de acosos</p> <p>Procedimiento de actuación a través de quejas</p> <p>Medios de protección y apoyo a las víctimas: psicológico, médico, jurídico y laboral</p> <p>Información y formación, difusión, sugerencias...</p>
<p>SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES</p>		*	<p>Capítulo X. Seguridad y salud</p> <p>Art.56. Embarazo</p> <p>Se desagregan por sexo los indicadores de absentismo y siniestralidad del total de la plantilla</p>
<p>COMPROMISOS CON TERCEROS / RSC</p>	*	*	<p>Plan de Igualdad</p> <p>1. Introducción</p>

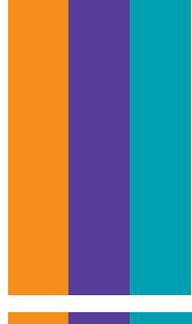


			<p>Objetivo general: introducir en EMULSA la perspectiva de género, también dentro de la RSC</p>
<p>LENGUAJE</p>		<p>*</p>	<p>Se detecta en el diagnóstico que el convenio no emplea un lenguaje neutro</p>
<p>OTROS ASPECTOS</p>		<p>* *</p>	<p>Se verifica una valoración de las condiciones del entorno de trabajo de acuerdo con una encuesta encargada por EMULSA a la Fundación Mujeres sobre estereotipos de plantilla (capacidades laborales y roles sociales); ambiente igualitario, oportunidades de incorporación a la empresa y de promoción, acceso a la formación, remuneraciones, conflictividad por razón de sexo; existencia de discriminaciones y acoso (una mujer informa de una situación de acoso por parte de un superior varón).</p> <p>También de las condiciones sociales y familiares: edad, personas dependientes en el hogar, y recursos de atención.</p>

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD		*		Art. 9 "Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores"; Compromiso de los sujetos firmantes de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación
PLAN DE IGUALDAD			*	<p>Capítulo IX "Plan de Igualdad":</p> <p>Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</p> <p>Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral</p> <p>Medidas específicas para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad</p> <p>Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género</p> <p>Disposición adicional primera "Régimen aplicable al personal de minería de Andorra y de Encasur"; Por el carácter específico de las actividades de este personal con respecto del resto, sólo quedará afectado por las disposiciones establecidas en parte del convenio, entre otros Capítulos, el del Plan de igualdad</p>
COMISION DE IGUALDAD			*	<p>Art. 58 "Comisión de Igualdad" (Capítulo IX, Plan de Igualdad)</p> <p>Art. 108 "Otras Comisiones"; Comisión de igualdad.</p>
ACCESO AL EMPLEO		*		Art. 9 "Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores"; Compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial, en materia de <<acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género>>
CONTRATACIÓN TEMPORAL /FUJA		*		Art. 30 "Principios Generales en materia de Empleo y Contratación"; <<Promoción de la contratación indefinida desde el inicio del contrato y la transformación de contratos temporales o de puesta a disposición de larga duración en contratos indefinidos>>



TIPOS DE CONTRATO			<p>Art. 9 “Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores”; Compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial, en materia de <<acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género>></p>
PROMOCIÓN PROFESIONAL		*	<p>Art. 9 “Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores”; Compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial, en materia de <<acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género>></p>
FORMACIÓN		*	<p>Art. 9 “Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores”; Compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial, en materia de <<acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género>></p> <p>Art. 33 “Derechos y deberes de Empresas y trabajadores”; <<{...} la asistencia a los cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación se realizará, con carácter general, dentro del horario de trabajo>>. Se establece un estricto mecanismo de justificación de la formación fuera de la jornada de trabajo.</p>
RETRIBUCIÓN		*	<p>Art. 9 “Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores”; Compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial, en materia de <<acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género>></p>



BENEFICIOS SOCIALES		*	Art. 73 “Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y maternidad”
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*	<p>Art. 37 “Vacaciones anuales retribuidas”; 27 días laborables (min.)</p> <p>Art. 72 “Horas Extraordinarias”; Supresión de las habituales</p> <p>Disposición adicional octava “Cobertura ausencias de larga duración del personal de turno”; Para favorecer el empleo, la conciliación de la vida personal y laboral, así como la seguridad y salud de las personas, la Dirección se compromete, en un plazo de 6 meses a implantar, el uso de los distintos tipos de contratos temporales para la cobertura de ausencias que resulten necesarios en régimen de trabajo de turno cerrado</p>
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL		*	<p>Art. 63 “Desplazamientos con pernocta”; <<Los desplazamientos con pernocta de duración superior a quince días requerirán el consentimiento previo de los trabajadores afectados en los casos siguientes:</p> <p>b) Por lactancia de un hijo menor de doce meses.</p> <p>c) Por guarda legal de algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial.</p> <p>d) Por cuidado directo de su cónyuge o 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>>.</p> <p><<En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen>></p>
ACCIONES POSITIVAS	*	*	<p>Art. 30 “Principios Generales en materia de Empleo y Contratación”; <<Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas>></p> <p>Art. 31 “Compromiso de creación de Empleo”; <<(…) en situación de igualdad de condiciones, de mérito e idoneidad, se dará preferencia a las mujeres en aquellos grupos profesionales y puestos de trabajo en que se encuentren subrepresentadas>></p>
ACOSO LABORAL	*	*	Art. 112 “Vigilancia de la salud”; Compromiso de prevención del acoso laboral en todas sus manifestaciones (detección y evaluación de riesgos psicosociales) y aplicación de medidas correctoras.



			<p>Art. 138 "Faltas muy graves" Anexo 10 "Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo"</p>
<p>ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO</p>		*	<p>Art. 138 "Faltas muy graves" Anexo 10 "Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo"</p>
<p>SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES</p>		*	<p>Art. 112 "Vigilancia de la salud"; <<En los supuestos de embarazo o lactancia natural en los que, a juicio del médico responsable exista riesgo para la trabajadora embarazada, para el feto o para el hijo menor de 12 meses, la trabajadora tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo>></p>

Enseñanza y formación no reglada (Instituto tecnológico del cantábrico)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
BENEFICIOS SOCIALES. TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			* *	Art.23. Mejoras sociales. Becas para hijos Art.20. Conciliación de la vida laboral y familiar: maternidad y adopción: 3º Parto prematuro 4º Lactancia 5º Guarda legal 6º Preparación al parto (reducción de la jornada, de no existir horario flexible o posibilidad de acomodar éste) 7º Arts.37 y 48 ET y Ley 39/1999
MATERNIDAD			*	Art.20. Conciliación de la vida laboral y familiar: maternidad y adopción 1º Derecho a la retribución total, conforme a la legislación vigente 2º Parto , adopción y acogimiento: coincidencia con vacaciones
EXCEDENCIAS			*	Art.19. Excedencias 2º Remisión al art.48 ET y Ley 39/1999



Esmena (Esmena)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*			Art. 19 "Maternidad y paternidad. Conciliación de la vida familiar y laboral"
PLAN DE IGUALDAD		*		Art. 19 "Maternidad y paternidad. Conciliación de la vida familiar y laboral"
COMISION DE IGUALDAD			*	Art. 19 "Maternidad y paternidad. Conciliación de la vida familiar y laboral"
ACCESO AL EMPLEO		*		Art. 48 "Derechos del comité de empresa"; Velarán porque en los procesos de selección se respete el principio de no discriminación y de igualdad de sexo.
FORMACIÓN		*		Art. 5 "Cambio de horario y trabajo a turnos"; Se facilitará la elección de turno para poder realizar estudios para la obtención de un título académico o profesional. Y adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para acudir a cursos de formación profesional.
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*		Art. 6 "Horas extraordinarias"; Se fomenta la eliminación de las horas extras. Y se compensa por descanso/permisos la realización excepcional de estas horas. Art. 7 "Trabajo en domingo y festivos y sábados"; El trabajo en domingo y festivos puede ser remunerado o sustituirlo por descanso compensatorio.
MATERNIDAD	*			Art. 19 "Maternidad y paternidad. Conciliación de la vida familiar y laboral"
PATERNIDAD	*			Art. 19 "Maternidad y paternidad. Conciliación de la vida familiar y laboral"
PERMISOS			*	Art. 17 "Licencias": 3 días por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos. Fuera de la provincia, 5 días. 3 días por nacimiento de hijo. Fuera de la provincia, 5 días. 1 día por fallecimiento de tíos carnales, afines y consanguíneos 1 día por matrimonio de hijos, padres, nietos, hermanos, abuelos Art. 18 "Permisos no retribuidos": Licencia por el tiempo que sea preciso, sin salario y descuento del tiempo a efectos de antigüedad.
EXCEDENCIAS	*			Art. 20 "Excedencias"
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD	*			Art. 4 "Jornada laboral"; <<En todo lo relativo a la conciliación de al vida familiar y laboral se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre>> Art. 19 "Maternidad y paternidad. Conciliación de la vida familiar y laboral"

Fundación formación y empleo de Asturias (FOREM-Asturias)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
ACCESO AL EMPLEO		*	*	Art. 15 "Comunicación de la contratación al comité de empresa"; se informará de las vacantes y/o puestos de nueva creación, del perfil aplicable a las personas candidatas, la categoría profesional y la retribución salarial. Art. 16 "Selección y contratación del personal"; se crea una Comisión de valoración de la contratación.
FORMACIÓN		*		Art. 24 "Excedencias"; Durante el período de 'excedencia especial', en su caso, tendrán derecho a los Cursos de formación profesional que organice la Fundación para su personal
BENEFICIOS SOCIALES.			*	Art. 34 "Complementos de enfermedad o accidente"; se complementan las prestaciones por ILT derivadas de maternidad, hasta el 100% de su salario real desde el primer día de baja.
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*	*	Art. 31 "Horas extraordinarias"; El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 60 anuales Art. 40 "Formación"; se puede adaptar/modificar la Jornada para asistir a cursos de formación.
MATERNIDAD	*			Art. 35 "Protección de la maternidad en el trabajo"
PERMISOS			*	Art. 22 "Permisos retribuidos"; se amplía a 3 los días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de familiares de primer grado, y por nacimiento de hijo/a "de esposa, pareja de hecho o compañera". Se da permiso, por el tiempo necesario, para realizar técnicas de fecundación asistida en casos de infertilidad de la pareja, y para acompañar al médico a hijo/a menor de 16 años. Y se conceden 5 días para realizar gestiones personales o para el disfrute de posibles puentes o permisos. Art. 23 "Permisos no retribuidos"; 15 días <<en casos excepcionales, y por motivos justificados>>. Días necesarios para atender enfermedad grave o dilatada de hijo/a menor, y con el cónyuge o familiares de primer o segundo grado.
EXCEDENCIAS			*	Art. 24 "Excedencias"; Excedencia especial (por cuidado de hijo/a)
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD		*		Art. 31 "Horas extraordinarias"; las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso (con un incremento del 75% sobre las horas realizadas) y en jornadas diarias completas.
ACOSO LABORAL			*	Art. 52 "Faltas muy graves" y Art. 53 "Sanciones"
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	Art. 52 "Faltas muy graves" y Art. 53 "Sanciones"
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES	*	*		Art. 35 "Protección de la maternidad en el trabajo" Art. 55 "Revisiones médicas"; revisiones ginecológicas y urológicas.



Fundación Metal Asturias (Fundación Metal Asturias)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		Art. 8 “No discriminación (...)” Art. 9 “Negociación en materia de igualdad”
FORMACIÓN				Art. 26 “Horario”; Adaptación de la formación a la Jornada de trabajo (compensación del exceso)
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 26 “Horario”; Adaptación de la jornada; horario flexible (entrada/salida) , salvo el personal del servicio de centralita
MATERNIDAD			*	Art. 29 “Permisos, licencias y reducciones de jornada por motivos familiares”; Ampliación en 2 semanas el supuesto legal.
PERMISOS			*	Art. 29 “Permisos, licencias y reducciones de jornada por motivos familiares”; 4 días laborables de permiso retribuido por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento. 3 días laborables por hospitalización del cónyuge, hijo/a, padre/madre, hermano/a, nieto/nieta, abuelo/a tanto consanguíneos como afines. 4 días laborables por muerte de cónyuge o hijo/a. 3 días por muerte de padre/madre, hermano/a tanto consanguíneos como afines. 1 día laborable por el fallecimiento de tío/a, sobrino/a, abuelo/a, bisabuelo/a tanto consanguíneos como afines. Por matrimonio de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad, el día de la boda. 2 días por traslado de domicilio habitual. Las parejas de hecho, indistintamente de cuál se el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente, se equiparan a los matrimonios a éstos efectos. Art. 29 “Permisos, licencias y reducciones de jornada por motivos familiares”; Permisos no retribuidos para acompañar al médico a familiares hasta 2º grado (por el tiempo indispensable). Y por el tiempo preciso para realizar los trámites de adopción, con un límite de 2 meses.
EXCEDENCIAS			*	Art. 29 “Permisos, licencias y reducciones de jornada por motivos familiares”; Permiso no retribuido de un mes, en caso extraordinario y debidamente acreditado.
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD	*		*	Art. 26 “Horario”; Adaptación de la jornada; horario flexible (entrada/salida), salvo el personal del servicio de centralita Art. 29 “Permisos, licencias y reducciones de jornada por motivos familiares”; regulación convencional del régimen de acumulación de la reducción por lactancia. Art. 29 “Permisos, licencias y reducciones de jornada por motivos familiares”; Reducción de jornada por guarda legal ampliado a menores de 12 años.

			Art. 29 "Permisos, licencias y reducciones de jornada por motivos familiares"; el personal con hijos menores de 1 año podrá solicitar la jornada continua.
ACOSO LABORAL		*	Art. 52 "Faltas muy graves"
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO		*	Art. 52 "Faltas muy graves"
LENGUAJE			Redacción del texto convencional no sexista

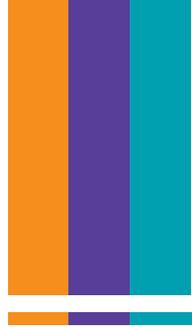
General Óptica (General Óptica)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
PLAN DE IGUALDAD		*		Disposición Adicional 3ª; Compromiso de hacer el Plan de igualdad.
COMISION DE IGUALDAD			*	Disposición Adicional 3ª; constitución de una comisión paritaria para el estudio, elaboración y desarrollo del Plan
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL FORMACIÓN	*		*	Art. 30 "Clasificación profesional. Criterios generales"
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 15 "Permisos": Licencia sin retribución con reserva de puesto de hasta un año para cursas estudios oficiales de óptica y audiolología
PERMISOS			*	Art. 14 "Vacaciones"; 25 ó 28 días laborables, según los grupos profesionales. <<Se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad>> que garantice el disfrute de las vacaciones. Art. 15 "Permisos": 1 día por matrimonio de hijos, padres, hermanos o cuñados 3 días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. Fuera de la provincia, 5 días Las licencias se disfrutarán también en caso de convivencia probada
ACOSO LABORAL			*	Art. 37 "Faltas muy graves" y Art. 39 "Sanciones"
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	Art. 37 "Faltas muy graves" y Art. 39 "Sanciones"
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES	*			Art.47 "Seguridad y salud laboral"; Protección de la maternidad.



Grandes almacenes estatal (Ikea)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*			Art. 54 "Principios generales, Plan de Igualdad y Comisión sectorial"
PLAN DE IGUALDAD	*			Art. 54 "Principios generales, Plan de Igualdad y Comisión sectorial"
COMISION DE IGUALDAD			*	Art. 54 "Principios generales, Plan de Igualdad y Comisión sectorial"
CONTRATACIÓN TEMPORAL /FUJA		*	*	Art. 9 "Observatorio de empleo y criterios generales"; El Observatorio sectorial de empleo <<Recibirá información semestral de los porcentajes de contrataciones temporales e indefinidas, con desglose por sexo>> Art. 12 "Contratos de duración determinada"; Conversión de contratos de obra o servicio en fijos si superan los 18 meses en un período de 24.
CONTRATACIÓN T PARCIAL/T COMPLETO		*		Art. 9 "Observatorio de empleo y criterios generales"; El Observatorio sectorial de empleo <<Recibirá información sobre las contrataciones de la modalidad de tiempo parcial tanto indefinido como temporal realizadas, con especificación de sexo>>
TIPOS DE CONTRATO		*		Art. 9 "Observatorio de empleo y criterios generales"; El Observatorio sectorial de empleo tendrá, entre otras funciones: <<Elaborar informes sobre las modalidades de contratación empleadas y sobre la calidad del empleo en el sector, así como su incidencia en cuanto a empleo en función del sexo>>. Y <<Recibirá información semestral de las contrataciones realizadas, sus modalidades y desglosadas por sexo>>.
PROMOCIÓN PROFESIONAL		*		Art. 17 "Reconocimiento de nivel profesional especial y régimen de ascensos"; Participación del comité de empresa o delegados de personal.
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA	*	*	*	Art. 33 "Ventas especiales y balances"; Cuando este trabajo se produjera en tiempo extraordinario de prestación obligatoria, la compensación, que será de hora por hora (si es domingo o festivo, el doble), deberá hacerse en retribución o en descanso equivalente a opción del trabajador. <<Las trabajadoras en situación de embarazo estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada>> Art. 34 (Horas extraordinarias); Quedan suprimidas las horas extras habituales. Art. 44 "Jornadas concertadas para trabajadores con hijos de nueve y diez años"; Podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal.



MATERNIDAD		*	<p>Art. 41 "Protección de la vida familiar"; <<Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al período de baja por maternidad, siempre dentro del año natural. Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del período de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un período no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por maternidad, las empresas mantendrán la cotización de las trabajadoras>></p>
PERMISOS		*	<p>Art. 38 "Licencias retribuidas":</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 días por nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. O 5 días si es a más de 300kms. - 1 día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. - Anualmente los trabajadores podrán disfrutar de un máximo de 5 días de licencia retribuida de entre los siguientes supuestos: nacimiento de hijo o por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres por consanguinidad (2 días max.); Asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda (1 día); Acompañar a hijos menores de 15 años a urgencia médica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo (un máx. de 6 horas); Por matrimonio del trabajador, acumulable al supuesto legal (1 día); Realización del examen para la obtención por primera vez del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador (1 día). <p>Art. 39 "Licencias no retribuidas"; <<Los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta treinta días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y Reyes>></p> <p>Art. 41 "Protección de la vida familiar":</p> <p>Asistencia a consultas medicas de hijo menor de 15 años</p> <p>Licencia no retribuida para atención de menor. <<Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado>></p>
EXCEDENCIAS	*	*	<p>Art. 40 "Excedencias"</p> <p>Art. 43 "Excedencia por motivos familiares":</p> <p>Período de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo.</p>



			<p>Período de excedencia no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de esta situación.</p> <p>Dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente Convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años de la excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a participar en convocatorias de traslados y/o ascensos como si estuviese en activo, en caso de que no exista el puesto la reserva será respecto a otro del mismo Grupo profesional. Tras el segundo año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo Grupo Profesional.</p>
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD	*		Sección 5.ª Conciliación de la vida laboral y familiar
VIOLENCIA DE GÉNERO	*		Art. 14 “Trabajadoras victimas de violencia de género”
ACOSO LABORAL		*	<p>Capítulo IX “Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector de grandes almacenes”</p> <p>Art. 64 “Faltas muy graves”</p> <p>Disposición final quinta “Procedimiento de actuación”</p>
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO		*	<p>Capítulo IX “Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector de grandes almacenes”</p> <p>Art. 64 “Faltas muy graves”</p> <p>Disposición final quinta “Procedimiento de actuación”</p>
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES	*	*	<p>Art. 41 “Protección de la vida familiar”; Riesgo durante el embarazo.</p> <p>Art. 42 “Trabajos de la mujer embarazada”</p>
OTROS ASPECTOS		*	Art. 47 “Prendas de trabajo”; Se facilitará uniformidad adecuada a su estado a las trabajadoras embarazadas.

Grúas móviles autopropulsadas de Asturias (Grúas Roxu)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
TIPOS DE CONTRATO			*	Art. 9 "Tipos de contrato"; el contrato fijo de obra no podrá superar el 20% del personal de la plantilla. En caso de extinción, se recibirá una indemnización de 20 días de salario/año
RETRIBUCIÓN		*		Art. 46 "Retribuciones voluntarias"; Las cantidades en metálico o el pago en especie que dan las empresas voluntariamente (su concesión o modificación) <<no podrá suponer discriminación>>
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 25 "Descansos"; 2 días ininterrumpidos de descanso semanal
PERMISOS			*	Art. 27 "Permisos y licencias": 3 días por fallecimiento de hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos y cónyuge. Y por nacimiento de hijo. 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos Tendrá la misma consideración el matrimonio y la pareja de hecho. Permisos no retribuidos: 5 días al año.
EXCEDENCIAS			*	Art. 29 "Excedencias voluntaria"; Duración de 1 a 5 años
ACOSO LABORAL	*			Art. 64 "Dignidad de los trabajadores"; La dirección de la empresa y la representación del personal velará por el respeto a la dignidad de la plantilla, en especial en situaciones de acoso en el trabajo.
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO	*		*	Art. 52 "Faltas graves" y Art. 55 "Sanciones" Art. 64 "Dignidad de los trabajadores"; La dirección de la empresa y la representación del personal velará por el respeto a la dignidad de la plantilla, en especial en situaciones de acoso sexual.
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES	*			Art. 61 "Seguridad y salud laboral"; Salud de la trabajadora embarazada
OTROS ASPECTOS				Sólo se redacta en los términos <<trabajador/a>> en el artículo 64 de "Dignidad de los trabajadores" relativo al acoso y otras vejaciones contra alguna persona de la plantilla



Grupo Generali (Generali Seguros)

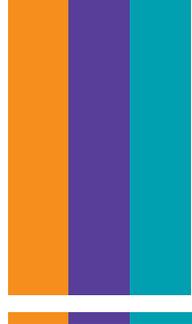
MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*			Art. 41 "Fondo asistencial"; se tramitará la prestación aplicando los principios de igualdad.
COMISION DE IGUALDAD		*		Disposición Adicional Séptima; se acuerda su constitución, para elaborar un Plan de igualdad <<sobre la prevención efectiva de conductas derivadas del acoso moral y sexual, conteniendo los oportunos Protocolos de actuación>> Disposición Transitoria Séptima; se acuerda la constitución de una <<Comisión de igualdad y compatibilización de la vida laboral y familiar>>
PROMOCIÓN PROFESIONAL	*			Art. 12 "Ascensos y promociones"; se garantizará la promoción interna para la cobertura de vacantes que se produzcan en el Grupo, potenciando los principios de igualdad entre sexos y no discriminación.
FORMACIÓN	*			Art. 43 "Formación profesional y Comisión de formación"; el desarrollo de las acciones formativas evitará cualquier discriminación que quiebre el principio de igualdad de oportunidades
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 19 "Jornada laboral y su distribución": Los días laborables de la semana en que se celebre la fiesta patronal en cada población, tendrá el tratamiento de jornada de verano. Los días inmediatamente anteriores a los festivos tendrán el mismo régimen de los viernes. 2 días de libre disposición, recuperables El 31 de diciembre (recuperable) se trabajará, en años alternos, sólo por la mañana.
MATERNIDAD		*	*	Art. 56 "Protección a la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras"; se adoptarán medidas que faciliten la acciones especiales para la protección de la maternidad. Art. 56 "Protección a la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras"; Cambio de puesto de trabajo para aquellas que trabajen continuamente con pantallas de visualización o fotocopiadoras (sin merma de ningún derecho).
PERMISOS			*	Art. 22 "Permisos y excedencias": Matrimonio: 12 días laborables, acumulables a las vacaciones (máximo 50%). Paternidad: 15 días por nacimiento de hijos/as o adopción y acogimiento. Enfermedad grave o intervención quirúrgica: 4 días para familiares hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, y 1 día para cualquier familiar que conviva con el trabajador o la trabajadora

OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD	*	*	*	<p>Fallecimiento del cónyuge y familiar de primer grado, 5 días. Por defunción de familiares de 2º grado, 3 días. Y colaterales de tercer grado, si conviven, 1 día.</p> <p>Traslado de domicilio habitual, 2 días.</p> <p>Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes</p> <p>Por asuntos particulares: hasta un máximo de 3 días al año, o alternativamente 21 horas</p> <hr/> <p>Art. 21 "Vacaciones"; 25 días laborables. Y las mujeres gestantes tendrán preferencia a la hora de elegir las.</p> <p>Art. 22 "Permisos y excedencias"; Mención genérica a la regulación de la Ley 39/1999 de Conciliación.</p> <p>Art. 22 "Permisos y excedencias"; Licencia de 1 mes sin sueldo por enfermedad prolongada o lesión inmovilizadora del cónyuge o familiar de primer grado, a cargo del empleado o la empleada</p> <p>Art. 56 "Protección a la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras":</p> <p>Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de un menor de 10 años</p> <p>Reducción de jornada por lactancia; acumulación en 15 días laborables tras el permiso de maternidad</p> <p>Si se traslada a uno de los cónyuges, y trabajan ambos en la empresa, se facilitará el segundo traslado antes de 6 meses.</p> <p>Los trasladados a partir de septiembre con hijos/as en edad escolar podrá pasar a la situación de desplazado hasta el mes de junio siguiente.</p>
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL		*		<p>Art. 16.4 "Traslado colectivo"; uno de los criterios que se tienen en cuenta para la selección de personas que deben trasladarse cuando no se cubren las plazas voluntariamente es el de <<cargas y condicionamientos familiares>></p>
ACOSO LABORAL		*		<p>Disposición Adicional Séptima; se acuerda la constitución, de una Comisión de igualdad para elaborar un Plan de igualdad <<sobre la prevención efectiva de conductas derivadas del acoso moral y sexual, conteniendo los oportunos Protocolos de actuación>></p>
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO		*		<p>Disposición Adicional Séptima; se acuerda la constitución, de una Comisión de igualdad para elaborar un Plan de igualdad <<sobre la prevención efectiva de conductas derivadas del acoso moral y sexual, conteniendo los oportunos Protocolos de actuación>></p>



Grupo HC Energía (Grupo HC Energía)

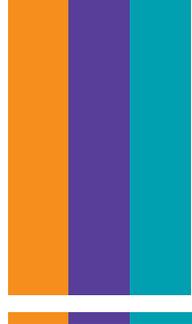
MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		Art.2 "Principio de igualdad" Capítulo VII "Igualdad de género y conciliación de la vida familiar" Art. 84 "Objetivos" (políticas de igualdad)
PLAN DE IGUALDAD		*	*	Art. 85 "Planes de igualdad"
COMISION DE IGUALDAD			*	Art. 85 "Planes de igualdad"
ACCESO AL EMPLEO		*	*	Art. 86 "Periodo de selección de personal"; <<no se obligará a responder al candidato, salvo casos objetivamente justificados, ninguna pregunta relacionada con su estado civil, situación de embarazo o cargas familiares>> Art. 87 "Preferencia en el empleo"; <<se podrán realizar los estudios adecuados en orden a detectar cualquier elemento de perturbación en el acceso al empleo o la promoción profesional que pretenda injustificadamente y de antemano una subrepresentación de género en cualquier área de actividad o grupo profesional>>
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		*		Art. 87 "Preferencia en el empleo"; <<se podrán realizar los estudios adecuados en orden a detectar cualquier elemento de perturbación en el acceso al empleo o la promoción profesional que pretenda injustificadamente y de antemano una subrepresentación de género en cualquier área de actividad o grupo profesional>>
PROMOCIÓN PROFESIONAL		*		Art. 87 "Preferencia en el empleo"; <<se podrán realizar los estudios adecuados en orden a detectar cualquier elemento de perturbación en el acceso al empleo o la promoción profesional que pretenda injustificadamente y de antemano una subrepresentación de género en cualquier área de actividad o grupo profesional>>
FORMACIÓN	*	*		Art. 90 "Formación profesional en el trabajo"; Para la asistencia a cursos de formación se tomará particularmente en cuenta la eventual concurrencia de subrepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que pertenezca la persona solicitante
RETRIBUCIÓN		*	*	Art. 89 "Retribución"
BENEFICIOS SOCIALES.			*	Art. 138 "Garantías en situación de Incapacidad Temporal, Maternidad y Paternidad".
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 102 "Flexibilidad horaria"; retraso de hasta 30 minutos las horas de entrada y salida en el trabajo.
MATERNIDAD			*	Art. 88 "Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer"; <<(…) como medida de fomento de empleo y para facilitar la incorporación al trabajo de las mujeres, se otorgará preferencia a las mujeres des-



			<p>empleadas que durante el año anterior a la fecha de la contratación hubieran tenido un hijo (biológico, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas de violencia de género, frente a cualquier otra candidatura para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por la empresa; siempre y cuando sus méritos y perfiles profesionales sean equivalentes e igualmente idóneos para cubrir el puesto convocado>></p> <p>Art. 97 "Vacaciones"; podrán acumularse todos o una parte de los días de vacaciones pendientes al disfrute de descanso por maternidad/paternidad</p>
<p>PERMISOS</p>		<p>*</p>	<p>Art. 74 "Permisos reglamentarios":</p> <p>3 días laborales por fallecimiento <<de padres, padrastros, abuelos e hijos, incluso políticos, cónyuges, nietos, hermanos y hermanos políticos>> y nacimiento de hijo/a</p> <p>1 día laborable por <<matrimonio de padres, hijos y hermanos, incluso políticos>></p> <p>Por el tiempo necesario para renovación del DNI y del permiso de conducir, o donación de sangre</p> <p><< Las parejas de hecho, siempre que la convivencia se acredite mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán, a efectos de permisos retribuidos con ocasión del nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado, los mismo derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.</p> <p>Asimismo, se generará derecho al permiso por matrimonio en el momento de formalizarse tal unión como pareja de hecho, sin que pueda disfrutarse nuevamente este tipo de permiso si posteriormente la pareja adoptase otra formade vínculo de convivencia admitida en derecho>></p> <p>Art. 78 "Protección de la seguridad y salud de los trabajadores"; Protección de la maternidad: derecho de la gestante a disfrutar de un permiso retribuido de 15 días naturales previos al parto</p> <p>Art. 103 "Permisos por asistencia a pruebas diagnósticas o asistencia médica"; permiso no retribuido por jornada de trabajo para acompañar menor 'a cargo' de hasta 14 años o familiares a su cargo discapacitados o dependientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que no realicen trabajo retribuido alguno podrán disfrutar de un a la realización de pruebas diagnósticas o de asistencia médica.</p> <p>Art. 104 "Permisos por razón de atención a menores"; Cada trabajador que tenga a su cargo a un menor de hasta 14 años podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 2 jornadas por año natural en el caso de familias pluriparentales y de</p>



EXCEDENCIAS			<p>hasta 3 jornadas por año natural en el caso de familias monoparentales o numerosa de categoría general.</p> <p>Art. 105 "Permisos por razón de atención a dependientes o discapacitados"; permiso no retribuido de hasta tres jornadas por año natural.</p> <p>Art. 107 "Permiso de Nochebuena o Nochevieja"; Para el personal de jornada normal, tendrá la consideración de día festivo, no recuperable, en aquellos años en los que coincida como laborable. Para el personal de turnos y para el personal de jornada normal que no pueda aplicárseles el anterior beneficio se le retribuirá con una compensación económica de 6,50 horas a razón del importe de "Horas Extraordinarias".</p>
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD	*		<p>* Art. 75 "Excedencias"; excedencia voluntaria, con reserva de puesto de trabajo, por un período de tiempo no inferior a seis meses ni superior a cinco años. << Para obtener esta excedencia deberá justificarse ante la Dirección de las Empresas causa suficiente de índole familiar, terminación o ampliación de estudios u otras análogas. La maternidad tendrá siempre aquélla consideración y permitirá, teniendo la trabajadora una antigüedad como fija superior a un año en la plantilla de la Empresa, el pase a la situación de excedencia voluntaria>></p> <p>* Art. 56 "Vacaciones"; 23 días laborables</p> <p>Art. 58 "Fiestas"; 15 días festivos: 12 nacionales, 2 locales y el primer lunes laborable de junio, 'día de la Energía'</p> <p>Capítulo VII "Igualdad de género y conciliación de la vida familiar"</p> <p>Art. 106 "Permiso por Conciliación o Asuntos propios"; 1 día de Permiso retribuido <<En el caso del personal con jornada en régimen de trabajo a turnos, su disfrute se hará coincidir preferentemente, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, con el inicio o finalización del descanso, o pudiendo servir incluso para ampliar las vacaciones>>.</p> <p>Art. 109 "Beneficios en materia de guarderías"; Por cada hijo/a, desde el quinto mes hasta los tres años de edad, una ayuda económica por guardería por un importe, para el año 2007, de 50 euros mensuales (Revisable IPC).</p>
ACCIONES POSITIVAS			<p>* Art. 88 "Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer"; <<(…) como medida de fomento de empleo y para facilitar la incorporación al trabajo de las mujeres, se otorgará preferencia a las mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de la contratación hubieran tenido un hijo (biológico, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas de violencia de género, frente a cualquier otra candidatura para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por la empresa; siempre y cuando sus</p>



<p>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>			<p>méritos y perfiles profesionales sean equivalentes e igualmente idóneos para cubrir el puesto convocado>></p> <p>* Art. 88 “Acción positiva para favorecer el empleo de la mujer”; <<(…) como medida de fomento de empleo y para facilitar la incorporación al trabajo de las mujeres, se otorgará preferencia a las mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de la contratación hubieran tenido un hijo (biológico, por adopción o por acogimiento) o hubiesen sido declaradas víctimas de violencia de género, frente a cualquier otra candidatura para cubrir cualquier puesto de trabajo vacante cuya cobertura se convoque por la empresa; siempre y cuando sus méritos y perfiles profesionales sean equivalentes e igualmente idóneos para cubrir el puesto convocado>></p> <p>Art. 116 “Acuerdos de tención multidisciplinar”</p> <p>Art. 117 “Ayudas económicas y préstamos”</p> <p>Art. 118 “Horarios y jornadas”</p> <p>Art. 119 “Permisos y vacaciones”</p> <p>Art. 120 “Cambio de lugar de trabajo”</p> <p>Art. 121 “Excedencias”</p> <p>Art. 122 “Representación de los trabajadores”</p>
<p>ACOSO LABORAL</p>	<p>*</p>	<p>*</p>	<p>* Art. 110 “Principios generales” (Acoso moral y físico, sexual o por razón de sexo)</p> <p><<La dirección del Grupo Hc Energía se compromete a elaborar y difundir, junto con la Representación Sindical, un código de buenas prácticas al respecto, como medida complementaria a las aquí señaladas>></p> <p>Art. 112 “Represalias y falsas imputaciones”.</p> <p>Art. 113 “Difusión”; campaña de información y acciones formativas</p> <p>Art. 114 “Procedimiento de denuncia y esclarecimiento de responsabilidades”</p>
<p>ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>*</p>	<p>*</p>	<p>* Art. 110 “Principios generales” (Acoso moral y físico, sexual o por razón de sexo)</p> <p><<La dirección del Grupo Hc Energía se compromete a elaborar y difundir, junto con la Representación Sindical, un código de buenas prácticas al respecto, como medida complementaria a las aquí señaladas>></p> <p>Art. 112 “Represalias y falsas imputaciones”.</p> <p>Art. 113 “Difusión”; campaña de información y acciones formativas</p> <p>Art. 114 “Procedimiento de denuncia y esclarecimiento de responsabilidades”</p>
<p>SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES</p>		<p>*</p>	<p>Art. 78 “Protección de la seguridad y salud de los trabajadores”; Protección de la maternidad</p>



LENGUAJE	*	*		<p>Art.2 “Principio de igualdad”; <<Todas las referencias en el texto del convenio a “trabajador” o “empleado”, o “trabajadores” o “empleados”, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas del Grupo Hc Energía>></p> <p>Art. 9 “Uso de lenguaje no sexista”; <<Se evitará en general, en el ámbito de las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo, la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso>>.</p>
----------	---	---	--	--

Hostelería de Málaga (Room Mate Hotels)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
PERMISOS			*	<p>Artículo 20 “Licencias”:</p> <p>3 días naturales en caso de nacimiento de hijos o de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, hermanos y abuelos, tanto naturales como políticos y conyuges). Si por estos motivos el trabajador tuviere que trasladarse fuera de la localidad, la licencia será de 4 días naturales; 5 días naturales, cuando tuviere que trasladarse fuera de la provincia y dentro la península; y 6 días naturales, cuando se trasladase fuera de la península.</p> <p>2 días naturales en caso de enfermedad calificada como grave por el médico del servicio de salud correspondiente o fallecimiento de primos hermanos y tíos, cualquiera que sea el lugar de residencia.</p> <p>Por matrimonio de un hijo/a o hermano/a del trabajador, 1, 2 ó 3 días según que la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia, o fuera de los límites de la misma, respectivamente. –</p> <p>los trabajadores con contratos de trabajo de un año o superior, podrán disponer de 1 día para asuntos propios por cada año natural</p> <p><<En todos los permisos relacionados con la situación familiar, se asemejarán las parejas de hecho a los matrimonios, siempre que los beneficiarios de los mismos acrediten tal situación, ante la empresa, de forma certificada>>.</p>
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES		*		<p>Artículo 66 “Protección durante el embarazo”</p>

Hostelería y actividades turísticas (Restauración) de la Comunidad de Madrid para los años 2007, 2008, 2009 Y 2010 (Room Mate Hotels)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMISION DE IGUALDAD			*	Art.59. Funciones de la Comisión Paritaria
ACCESO AL EMPLEO			*	7. Impulsar y desarrollar los planes establecidos en la Ley de Igualdad Art.49. Funciones de los representantes legales de los trabajadores G. El comité velará porque en los procesos de selección no se produzcan discriminaciones por razón de sexo
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art.20. Vacaciones Disfrute en fecha distinta en caso de coincidencia con IT y otras bajas por razones de embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato Art.37. Trabajadores con hijos/as menores 1. Los trabajadores/as de hostelería que tengan a su cuidado la educación de hijos/as de edad inferior a tres años se beneficiarán de las siguientes condiciones: a) Libranza por descanso semanal los sábados y domingos b) Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación c) No trabajarán los días festivos abonables 2. Posible ampliación de la edad del menor a cuatro años, si la atención del mismo depende de unan sola persona, por situación de hecho, estado civil o adopción 3. Menores de nueve meses: ausencia por lactancia En caso de jornadas de ocho horas, la acumulación supone 112 horas, 14 días; en caso de jornada parcial, esos tiempos se reducirán proporcionalmente 4. Quienes tengan hijos menores, y por la adopción de medidas provisionales, convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se haya dispuesto que sólo podrán disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a la coincidencia de su disfrute con dicho mes
PERMISOS			*	Art.21. Licencias h) Reducción de jornada por guarda legal
EXCEDENCIAS			*	Art.43 bis. Excedencias 2.Especiales: cuidado de hijos y familiares d. Traslado fuera de la Comunidad de Madrid del cónyuge
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD			*	Art.49. Funciones de los representantes legales de los trabajadores A.e) información relativa a la aplicación del principio de igualdad: proporción de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales; medidas; aplicación del plan, en su caso. B.c) Vigilancia, respeto y aplicación del principio de igualdad D. Colaboración en la puesta en marcha de medidas de conciliación



Hostelería y similares del Principado de Asturias 2008, 2009, 2010 Y 2011 (Room Mate Hotels; Asturservicios)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		Art.49. Igualdad de oportunidades Constitución en el plazo de un mes de la comisión de igualdad en las empresas para elaborar el plan de igualdad
PLAN DE IGUALDAD				Vid. art.49, apartado anterior
COMISION DE IGUALDAD				Vid. art.49 apartados anteriores
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 13. Reducción de jornada por guarda legal de menores, discapacitados y familiares que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, entre un tercio y un medio Art. 17. Vacaciones Fórmula de disfrute simultáneo de matrimonios que trabajen en la misma empresa
PATERNIDAD			*	Art.50. Paternidad
PERMISOS			*	Art. 19. Licencias y permisos
EXCEDENCIAS			*	Art.20. Excedencias para el cuidado de hijos y familiares
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	Art.43.Faltas muy graves 12. Actos contrarios a la intimidad y la dignidad de la mujer o el hombre, incluidas ofensas físicas o verbales de carácter sexual Agravante: posición jerárquica
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	Art.35. Trabajo de la mujer embarazada

Hostelería de Salamanca (Room Mate Hotels)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*			Art. 8 "Principio de no discriminación"
RETRIBUCIÓN	*			Art. 37 "Igualdad de remuneración por razón de sexo"; <<El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo>>.
PERMISOS			*	<p>Art. 21 "Vacaciones"; disfrute retribuido de 26 días laborables ininterrumpidos</p> <p>Art. 24 "Licencias retribuidas":</p> <p>3 días por alumbramiento de un hijo, si es en la capital de residencia y de 4 días si hubiera desplazamiento.</p> <p>3 días por fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanas políticos, si es dentro de la localidad de residencia; 4 días naturales si se tiene que desplazar dentro de la provincia; 5 días naturales si se tiene que desplazar a otras provincias.</p> <p>Por matrimonio de un hijo, hermano, padre o madre del trabajador, 1 día natural si es en la localidad de residencia, 2 días naturales si se tiene que desplazar dentro de la provincia ó 3 días naturales si se tiene que desplazar a otras provincias.</p> <p>3 días por enfermedad grave, accidente u hospitalización de cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanas políticos, y 4 días naturales si se requiere traslado a otras provincias.</p> <p>1 día por primera comunión de un hijo.</p> <p>Por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a hijos menores de 17 años o mayores discapacitados, así como a ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad mayores de 65 años o discapacitados, justificándolo.</p> <p>Art. 25 "Días de libre haber no retribuidos"; hasta 5 días al año, de permiso, sin sueldo, a quien lo solicite con, al menos, una semana de antelación.</p> <p>Art. 26 "Días de libre haber retribuidos"; hasta 2 días</p>
ACOSO LABORAL			*	Art. 59 "Faltas muy graves" y art. 60 "Sanciones"
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	Art. 59 "Faltas muy graves" y art. 60 "Sanciones"
OTROS ASPECTOS			*	Art. 9 "Equiparación de parejas de hecho"; <<Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador/trabajadora en razón del vínculo matrimonial civil o canónico, por el presente Convenio será también de aplicación al trabajador/trabajadora, unido-unida a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual>>



Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales
(III Convenio Colectivo Estatal de las) (FCC)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
PLAN DE IGUALDAD	*			Capítulo XV. Planes de igualdad Art. 63. Planes de igualdad Empresas de más de 250 trabajadores Con remisión o reiteración de la ley en cuanto a objetivos, estrategias y ámbito de las medidas
PROMOCIÓN PROFESIONAL	*		*	Art.26. Promoción profesional. Principio general de igualdad y no discriminación Se primará a la persona más capacitada dentro del grupo profesional
PERMISOS			*	Art.45. Permisos y licencias (en los términos habituales, con referencia a la regulación legal)
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	Art.50. Faltas muy graves 18. Acoso sexual, por razón de sexo y moral
LENGUAJE			*	D. adicional primera Uso del genérico masculino

Industrias Cárnicas estatal (Proteínas y grasas del Pº; Embutidos Santa Rita)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMISION DE IGUALDAD		*		Disposición adicional quinta “Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación”; integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. <<La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones>>
PROMOCIÓN PROFESIONAL	*			Artículo 35 “Ascensos”; <<Todo el personal sujeto a este Convenio Básico, con las excepciones que luego se señalan, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes y plazas de nueva creación que en la Empresa puedan producirse de personal de categoría superior, y entre los declarados previamente aptos, respetando el orden de antigüedad en la Empresa>>
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 49 “Vacaciones”; <<Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares>>
PERMISOS			*	Art. 50 “Licencias”: 3 días por nacimiento de hijo y fallecimiento del cónyuge o hijos 1 día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales Art. 51 “Para estudios”; por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año Art. 52 “Licencias sin sueldo”: <<El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta>> Para realizar el examen oficial para la obtención o renovación del permiso de conducir
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD			*	Art. 49 “Vacaciones”; <<Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares>>



Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña 2008-2011 (Room Mate Hotels)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*			D. adicional Tercera Declaración genérica sobre la igualdad de oportunidades
PLAN DE IGUALDAD	*			D. ad. Tercera Medidas concretas se incluirán en el plan de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores
ACCESO AL EMPLEO			*	Art.17. Período de prueba No se interrumpe su duración como consecuencia de la suspensión del contrato por IT, maternidad, riesgo durante el embarazo, acogimiento y adopción, salvo acuerdo expreso entre las partes
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			*	Mantiene la distinción entre las categorías de "camareras de pisos" y "mozos de habitaciones"
FORMACIÓN			*	Art.49. Formación: durante la jornada laboral
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art.28. Jornada de trabajo c) Descanso entre jornadas: posible reducción a 10 horas por razones de afluencia turística, salvo menores, trabajadores nocturnos, discapacitados, embarazadas y trabajadores con jornada reducida por guarda legal
PERMISOS			*	Art.33. Licencias Contempla la acumulación de la lactancia
EXCEDENCIAS			*	Art.20. Excedencias 1) Voluntaria b) Por cuidado de hijos y familiares 3) Reserva de puesto de trabajo en la excedencia para el cuidado de hijos y familiares
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO			*	Art.56. Faltas muy graves 12. Actos que atenten contra el respeto a la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, incluidas ofensas físicas o verbales de carácter sexual Agravante: abuso de posición jerárquica 13. Acoso moral, incluido por razones de orientación sexual o género
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	Art.47. Seguridad y salud 5. Maternidad: derecho al cambio de puesto con base en la certificación facultativa de la Seguridad Social Permiso para clases de preparación al parto

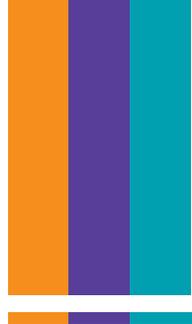
Industrias de la hostelería de la provincia de Granada (Room Mate Hotels)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMISION DE IGUALDAD			*	Art.47 bis. Creación de comisiones a) Comisión sectorial provincial de igualdad (referencia al ALEH)
ACCESO AL EMPLEO			*	Art.8.6. Período de prueba No se interrumpe por la suspensión del contrato por razones de maternidad y afines, salvo pacto expreso en contrario
BENEFICIOS SOCIALES.			*	Arts.40 y 41. Premios por matrimonio y natalidad
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art.23.c) Ausencia o reducción de jornada por lactancia (referencias a la Ley 39/1999)
MATERNIDAD			*	Capítulo VI. Maternidad, lactancias, y cuidado de hijos y familiares
PERMISOS			*	Art. 19. Permisos y licencias
EXCEDENCIAS			*	Art.23. b) Excedencia “por lactancia” de hasta 3 años
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	Art.23. Protección a la maternidad y lactancia. Cambio de puesto, de turno o de función
OTROS ASPECTOS			*	Referencias a la Ley 39/1999



Industria Química estatal (Linpac)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD		*		Artículo 99 "Igualdad de oportunidades"
PLAN DE IGUALDAD			*	Artículo 100 "Planes de igualdad" Artículo 101 "Concepto de los planes de igualdad" Artículo 102 "Diagnóstico de situación" Artículo 103 "Objetivos de los planes de igualdad" Artículo 104 "Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio"
COMISION DE IGUALDAD			*	Artículo 105 "La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades"
ACCESO AL EMPLEO			*	Art. 11 "Ingresos"; << (...) deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate>>. << (...) los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua>>. << Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos>>
PROMOCIÓN PROFESIONAL			*	Art. 19 "Ascensos"; <<Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente Convenio podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promovidas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua>>
FORMACIÓN		*		Art. 81 "Cursos de formación"; <<Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de



			<p>ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género)>></p>
RETRIBUCIÓN		*	<p>Artículo 18 "Acción positiva"; <<En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial>></p>
BENEFICIOS SOCIALES.		*	<p>Artículo 37 "Garantía Salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad"</p>
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*	<p>Art. 44 "Turnicidad"; <<Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en función de lo regulado en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 10 de la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar>></p>
MATERNIDAD		*	<p>Art. 66 "Seguridad y salud"; Protección a la maternidad</p>
PERMISOS		*	<p>Art. 48 "Licencias":</p> <p>1 día por matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.</p> <p><< En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia>></p> <p>Artículo 52 bis "Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género".</p> <p>Artículo 84 "Permisos individuales de formación"</p>
EXCEDENCIAS		*	<p>Art. 50 "Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento"; <<Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo ["Lactancia"] y en el artículo 51 bis ["Suspensión del contrato por paternidad"]>></p>



OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD			<p>* Art. 10 bis "Teletrabajo"</p> <p>Art. 28.3 "Movilidad geográfica por reagrupamiento familiar"; <<Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando>></p>
ACCIONES POSITIVAS		* *	<p>Artículo 18 " Acción positiva"; <<Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate (...)>>.</p> <p>Art. 81 "Cursos de formación"; <<Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género)>></p>
VIOLENCIA DE GÉNERO		*	<p>* Art. 25 "Movilidad funcional"; Movilidad Funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género</p> <p>Art. 28.2 "Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género"</p> <p>Art. 52 bis "Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género".</p>
ACOSO LABORAL		*	<p>* Art. 61 "Faltas muy graves" y art. 62 "Régimen de sanciones"</p>
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO		*	<p>* Art. 61 "Faltas muy graves" y art. 62 "Régimen de sanciones"</p>
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES		*	<p>* Art. 44 "Turnicidad"; <<Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en función de lo regulado en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 10 de la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar>></p> <p>Art. 66 "Seguridad y salud"; Protección a la maternidad</p>

Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de Madrid (Indra)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD		*		Art. 48 "Política de igualdad"
COMISION DE IGUALDAD			*	Art. 48 "Política de igualdad"; <<Se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad>> Disposición Transitoria Cuarta; Creación de la Comisión de trabajo <<Comisión técnica para el estudio de las políticas de igualdad>>
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 46 "Jornada anual de trabajo"; Para los años 2009, 2010, 2011 ocho horas de libre disposición para asuntos propios cada año, y para el 2012 diez
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO		*		Art. 49 "Violencia y acoso sexual"; Medidas y acuerdos en el seno de la Comisión de igualdad
LENGUAJE				Lenguaje no sexista 'erróneo' en el Texto del convenio colectivo; hablan de <<trabajador/es y trabajadora/s>>, pero mantienen todas las categorías y profesiones en masculino, por ejemplo: <<Jefe de equipo, obrero, mozo, peón, técnico y administrativo>> [Anexo II]



Ingenierías y despachos técnicos Estatal (SGS española de control; SGS Tecnos; G. Isastur)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*			Artículo 47 “No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo”
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*		Art. 23 “Jornada laboral”; <<En las empresas que no la tengan establecida, podrá pactarse una jornada flexible en las entradas y salidas, respetándose un número de horas de presencia común obligada atendiendo a las necesidades de cada empresa.>>
MATERNIDAD			*	Art. 25 “Permisos retribuidos”; permiso por lactancia: posibilidad de acumulación de dos semanas ininterrumpidas.
PERMISOS			*	Art. 25 “Permisos retribuidos”: 4 días por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluidos los desplazamientos. Art. 26 “Permisos sin sueldo”: - Con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año. - O dicho permiso será fraccionable en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD	*			Art. 23 “Jornada laboral”; <<En las empresas que no la tengan establecida, podrá pactarse una jornada flexible en las entradas y salidas, respetándose un número de horas de presencia común obligada atendiendo a las necesidades de cada empresa.>> Art. 25 bis “Conciliación de la vida familiar y laboral”; remisión a la normativa legal
ACOSO LABORAL	*			Art. 47 “No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo”
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO	*			Art. 47 “No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo”

Jardinería estatal (Eulen)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*			Art. 48 "Igualdad de condiciones"; Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo o edad de los trabajadores y trabajadoras.
PROMOCIÓN PROFESIONAL	*			Art. 12 "Ascensos y promociones"; En igualdad de condiciones
RETRIBUCIÓN	*			Art. 48 "Igualdad de condiciones"; Prohibición de discriminación en materia salarial <<cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría>>
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*		Art. 17 "Horas extraordinarias"; En ausencia de pacto, se compensará por descanso las horas extraordinarias.
PERMISOS			*	Art. 19 "Licencias": 16 días por matrimonio 4 días por hospitalización y/o intervención quirúrgica grave, enfermedad o accidente, y fallecimiento de familiares hasta 2º grado. Y 5 si es fuera de la protesta. 1 día por fallecimiento de familiares de tercer grado 4 días por nacimiento y adopción de hijo 1 día (2 si es fuera de la provincia) por matrimonio de hijos, padres, nietos y hermanos, con un máximo de 3 al año.
EXCEDENCIAS			*	Art. 15 "Excedencias"; Excedencia voluntaria con duración de 6 meses a 5 años
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES		*		Art. 42 "Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales"; Derecho de la mujer trabajadora embarazada a ocupar puestos de trabajo de menor esfuerzo o adaptar el puesto.
LENGUAJE		*		Se utiliza la expresión <<trabajador/a>>

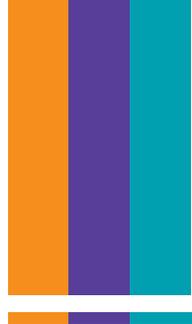
Limpieza, riegos y otros estatal (FCC)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
OTROS ASPECTOS				CC de marzo de 1996; no incorpora la legislación en materia de igualdad (2007 y 2010), ni de conciliación (1999).



Mahou (Grupo Mahou-San Miguel)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		Disposición adicional decimoquinta "Igualdad"
PLAN DE IGUALDAD		*		Disposición adicional decimoquinta "Igualdad"; <<(…) compromiso firme de alcanzar un acuerdo para el Plan de Igualdad de Mahou, S.A. antes de 31 de diciembre de 2009>>
COMISION DE IGUALDAD			*	Disposición adicional decimoquinta "Igualdad"; <<(…) los firmantes del presente convenio han creado una comisión reducida de trabajo compuesta por representantes de la empresa y de la representación de los trabajadores/as que está trabajando en diversas propuestas con el compromiso firme de alcanzar un acuerdo para el Plan de Igualdad de Mahou, S.A. antes de 31 de diciembre de 2009>>
FORMACIÓN		*		Art. 7 "Jornada, turnos y horario de trabajo"; <<La Empresa procurará adaptar al personal que estudie en escuelas de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Estudios Medios o Superiores, a puestos de trabajo cuyo horario sea compatible con el horario de clases de los mismos>> Artículo 40 "Formación, ascensos y pruebas de aptitud"; <<Toda acción formativa obligatoria se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo, estableciendo una compensación en descanso equivalente cuando se realice fuera de la jornada. Cuando se imparta la formación fuera de la jornada laboral, correrán a cargo de la Empresa los costes complementarios a la formación si procede (por ejemplo, transporte y comida)>>
BENEFICIOS SOCIALES.			*	Artículo 29 "Ayuda por incapacidad temporal, maternidad, y paternidad"; <<Los trabajadores/as de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del Salario Base y Plus de Convenio, correspondientes a su categoría laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación>>
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 6 "Jornada"; <<Los diez días no laborables y retribuidos de reducción de jornada durante la vigencia del convenio se disfrutaran de manera consecutiva en turnos distribuidos en los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre de cada año, sin exclusión de ningún día, según cuadrantes acordados que están confeccionados por periodos de 6 años>> <<Régimen de disfrute de Libranzas: El trabajador/a que trabaje un sábado, domingo o día festivo, salvo



MATERNIDAD		<p>los que se rijan por cuadrante,, tendrá derecho a un día de libranza que se realizará, salvo pacto en contrario, el viernes o lunes del fin de semana siguiente, pudiendo acumularse, de manera excepcional y previo acuerdo con la Empresa hasta un máximo de 5 días de libranza. Las fechas de disfrute serán las acordadas entre ambas partes. Esto es, para el disfrute de los mencionados días existen dos alternativas: Optar por su disfrute el viernes o lunes siguiente; La acumulación de hasta un máximo de 5 días>></p> <p>* Artículo 29 “Ayuda por incapacidad temporal, maternidad, y paternidad”; <<Los trabajadores/as de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del Salario Base y Plus de Convenio, correspondientes a su categoría laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación>></p> <p><<En caso de baja por maternidad, adicionalmente a lo anterior, se cobrará el complemento por trabajo efectivo y continuado>></p> <p>Art. 37 “Licencias”; <<Licencias sin sueldo: La mujer trabajadora que hubiere dado a luz y agotado el período ordinario de suspensión de contrato por parto regulado en el apartado A) del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo sin percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un período máximo de 3 meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido>></p>
PATERNIDAD		<p>* Artículo 29 “Ayuda por incapacidad temporal, maternidad, y paternidad”; <<Los trabajadores/as de cualquier categoría, incluidos en la Seguridad Social, tendrán opción a un complemento de retribución hasta el total del Salario Base y Plus de Convenio, correspondientes a su categoría laboral en jornada normal de trabajo, mientras se encuentren en dicha situación>></p>
PERMISOS		<p>* Art. 6 “Jornada”; 2 días de asuntos propios (antes <<días de convenio>>)</p> <p>Artículo 37 “Licencias”:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 días por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijo, así como un día por nacimiento de nieto. - 5 días por defunción del cónyuge, hijos y padres, así como 4 días en el caso de padres políticos o hermanos del trabajador. - Hasta 3 días por operación quirúrgica mayor o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, nietos, hermanos, hermanos políticos y abuelos/as y abuelos/as políticos del trabajador.



			<p>- 1 día por matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos, hermanos políticos, nietos o comuniones de hijos o nietos del trabajador.</p> <p>- En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia con sueldo y con reserva del puesto de trabajo, por un período no superior a un mes, a contar desde la fecha del fallecimiento</p> <p><<Licencias sin sueldo: La mujer trabajadora que hubiere dado a luz y agotado el período ordinario de suspensión de contrato por parto regulado en el apartado A) del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo sin percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un período máximo de 3 meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido>></p> <p><<Licencia no retribuida: 1 día por enfermedad de familiares que no dan lugar a licencia retribuida y 1 día para la realización de trámites administrativos personales, urgentes e inaplazables, que debe avisarse con una semana de antelación o lo antes posible>></p>
EXCEDENCIAS		*	<p>Artículo 37 "Licencias"; <<Licencias sin sueldo: La mujer trabajadora que hubiere dado a luz y agotado el período ordinario de suspensión de contrato por parto regulado en el apartado A) del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo sin percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un período máximo de 3 meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido>></p> <p>Art. 38 "Excedencias"; <<(…) todos aquellos trabajadores/as de categoría igual o inferior a Jefe de 2.^a tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad a situarse en excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un periodo de mínimo 9 meses y máximo dos años, siempre que durante la misma no se dedique a actividades que sean competencia de la Empresa o que pudieran causar perjuicio a ésta>></p>
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD		*	<p>Artículo 40 "Formación, ascensos y pruebas de aptitud"; <<Toda acción formativa obligatoria se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo, estableciendo una compensación en descanso equivalente cuando se realice fuera de la jornada>></p>
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO		*	<p>Anexo V "Faltas y sanciones"; falta muy grave.</p>
LENGUAJE		*	<p>Para la redacción del convenio se utiliza la fórmula <<Trabajador/a>>, pero el lenguaje convencional es, en su conjunto, sexista.</p>

Mapfre, grupo asegurador (Mapfre)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD		*		Art. 8 “principios generales”; <<[...] seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación en las relaciones laborales, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo>>
COMISION DE IGUALDAD		*	*	<p>Artículo 50 “Comisión de Igualdad de Oportunidades”; <<En estrecha relación con la Comisión de Desarrollo Profesional, se</p> <p>crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, compuesta por 6 miembros, 3 por cada parte, designados de entre los componentes de la Comisión de Desarrollo Profesional. Actuará como Secretario el de la Comisión de Desarrollo Profesional, pudiendo designar asimismo un Secretario de actas, que no será miembro de la Comisión.</p> <p>Sus funciones serán las siguientes:</p> <p>Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de vida laboral y personal y protección de la dignidad de los trabajadores.</p> <p>Recibir información acerca del cumplimiento de las iniciativas propuestas que hayan sido aprobadas y aplicadas>></p>
PROMOCIÓN PROFESIONAL		*		<p>Art. 8 “principios generales”; <<[...] seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación en las relaciones laborales, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo>></p> <p>Art. 49 “Comisión de Desarrollo Profesional”</p>
FORMACIÓN		*		<p>Art. 8 “principios generales”; <<[...] seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación en las relaciones laborales, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo>></p> <p>Art. 14 “Principios generales” (formación profesional); La empresa procurará que, con carácter general y en la medida de lo posible, la formación se imparta dentro de la jornada laboral.</p>
BENEFICIOS SOCIALES			*	Artículo 33 “Prestaciones complementarias por incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo”



TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*	<p>Art. 23 “Jornada laboral y su distribución”; respecto del <<Horario general>> se establece una flexibilidad horaria (de entrada y salida) de 30 minutos de lunes a jueves, y de 60 minutos los viernes y durante el periodo estival.</p> <p>Art. 25 “Vacaciones”; 23 días laborables.</p> <p>Art. 26 “Reducción de jornada”; Por guarda legal hasta los 10 años del menor.</p>
MATERNIDAD		*	<p>Art. 24 “Servicio 24 horas”; Las trabajadoras embarazadas tendrán prioridad para el cambio del turno.</p>
PERMISOS		*	<p>Art. 27 “Permisos”; por asuntos particulares: hasta un máximo de 3 días al año o, alternativamente, 21 horas</p>
EXCEDENCIAS		*	<p>Art. 28 “Excedencias”: Por cuidado de cónyuge y familiares, enfermos, etc.: hasta un máximo de 3 años de duración (sin mínimo). Reserva del puesto de trabajo durante el primer año.</p>
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD		*	<p>Art. 8 “principios generales”; <<(…) seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación en las relaciones laborales, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo>></p> <p>Art. 14 “Principios generales” (formación profesional); La empresa procurará que, con carácter general y en la medida de lo posible, la formación se imparta dentro de la jornada laboral.</p> <p>Art. 24 “Servicio 24 horas”; En caso de vacante de turno, si optan los empleados de la misma plataforma, en igualdad de condiciones, <<se tendrán en consideración la antigüedad y las circunstancias personales>></p>
ACOSO LABORAL		*	<p>Disposición adicional primera “Protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral”</p>
LENGUAJE		*	<p>Disposición adicional sexta; <<En el texto del Convenio, de acuerdo con las normas de la gramática española, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras>></p>

Mayoristas de alimentación de Asturias (Mas y Más)

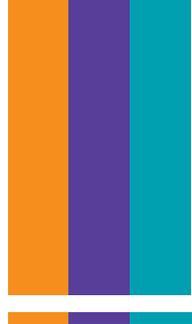
MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		Art. 36 "Igualdad en el trabajo"; Se respetará el principio de igualdad de trato (no discriminación) en el trabajo a todos los efectos. <<(…) adoptarán las medidas necesarias que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadoras y trabajadores, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones>>
PERMISOS			*	Art. 9 "Permisos retribuidos": 20 días por matrimonio Hasta 5 días (consecutivos o alternos a elección del trabajador), por fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, y por enfermedad grave, accidente u hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. 1 día por matrimonio de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad <<Estos permisos también se reconocen a las parejas de hecho debidamente inscritas>>
EXCEDENCIAS			*	Art. 28 "Excedencia voluntaria"; <<(…) siempre que lleven al menos un año en la empresa o hayan transcurrido cuatro años desde la última disfrutada. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco años>>
ACOSO LABORAL		*		Art. 44 "Acoso sexual y psicológico"
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO		*		
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES	*			Art. 34 "Maternidad"; <<Las empresas facilitarán a la mujer embarazada, siempre que las posibilidades de la organización del trabajo lo permitan, un puesto de trabajo idóneo a su estado>>
LENGUAJE				Para la redacción del convenio se utiliza, a veces, la fórmula <<Trabajador/a>>, pero el lenguaje convencional es, en su conjunto, sexista.



Metal de Asturias

(Lacera servicios de mantenimiento; Sociedad española de metalización;
G. Isastur; Duro Felguera; Monrasa; Ingeniería y diseño europeo)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		<p>Art. 32 “No discriminación por razón de sexo”; <<(…) los Comités de Empresa y/o representantes de los/as trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:</p> <p>Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por razón de sexo.</p> <p>Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.</p> <p>Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medida que comporte un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de sexo.</p> <p>Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a, sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad siempre que no afecten a la actividad laboral>></p>
FORMACIÓN			*	<p>Art. 5 “Cambio de horario y trabajo a turnos”; Preferencia a elegir turno de trabajo por estudios, y derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo.</p>
BENEFICIOS SOCIALES			*	<p>Art. 11 “Maternidad”; Con cargo al fondo de fines asistenciales, se abonará a la trabajadora la diferencia hasta el 100% de su salario si así lo aprueba la Comisión Gestora del mismo con la conformidad de la empresa.</p>
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	<p>Art. 5 “Cambio de horario y trabajo a turnos”; Preferencia a elegir turno de trabajo por estudios, y derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo.</p> <p>Art. 8 “Vacaciones”; <<En las empresas en las que trabajen matrimonios o parejas de hecho que justifiquen documentalmente tal condición se estudiará entre la dirección y los interesados la formula que permita el disfrute de vacaciones de ambos al mismo tiempo, siempre que no perjudique a terceros>></p>



PERMISOS			* <p>Art. 9 “Licencias”.</p> <p>3 días laborables por fallecimiento de padres, padrastros, cónyuge, hijos y hermanos del trabajador, así como por nacimiento de hijos legalmente reconocidos. Por desplazamiento a más de 150 kms, 5 días.</p> <p>1 día por fallecimiento de tíos, sobrinos, bisabuelos, afines y consanguíneos. Y por matrimonio de hijo, hermano o padres.</p> <p>Equiparación de las parejas de hecho con el matrimonio.</p> <p>Art. 10 “Permisos no retribuidos”; Año sabático</p>
EXCEDENCIAS			* <p>Art. 10 “Permisos no retribuidos”; <<(…) los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de 12 meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador>></p> <p>Art. 12 “Excedencias”; excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a 5 años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada</p>
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD		*	* <p>Art. 6 “Horas extraordinarias”; Supresión de las horas extraordinarias <<habituales>></p> <p>Art. 8 “Vacaciones”; <<En las empresas en las que trabajen matrimonios o parejas de hecho que justifiquen documentalmente tal condición se estudiará entre la dirección y los interesados la formula que permita el disfrute de vacaciones de ambos al mismo tiempo, siempre que no perjudique a terceros>></p>
VIOLENCIA DE GÉNERO	*		<p>Art. 32 “No discriminación por razón de sexo”</p>
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES		*	* <p>Art. 11 “Maternidad”; También en el caso de la lactancia</p> <p>Art. 42 “Salud laboral”; derecho de las trabajadoras a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general</p>
LENGUAJE			<p>Para la redacción del convenio se utiliza, en su conjunto, un lenguaje sexista, con excepción del apartado sobre <<no discriminación>> redactado con la fórmula <<Trabajador/a>></p>
OTROS ASPECTOS			<p>Símil/igual redacción CC Montajes y empresas auxiliares de Asturias</p>

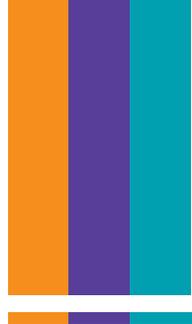


Metal estatal, Acuerdo Marco (Tsk)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*			Art. 9 “Ámbitos de negociación del sector” y Art. 11 “Materias reservadas a los ámbitos inferiores”; Se indica como materia negociable en el ámbito sectorial estatal las necesarias para promocionar la igualdad de oportunidades y eliminar las discriminaciones

Minoristas de alimentación de Asturias (Mas y Más)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		Artículo 50 “Igualdad en el trabajo”; Se respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos. <<Las partes firmantes del presente Convenio adoptarán las medidas necesarias que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadoras y trabajadores, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones>>.
CONTRATACIÓN TEMPORAL /FIJA		*	*	Artículo 25 “Ingresos”; Derecho preferente a ocupar puestos de trabajo fijos a aquellos trabajadores de la empresa vinculados a la misma por un contrato temporal, siempre que reúnan los requisitos exigibles para ello.
CONTRATACIÓN T PARCIAL/T COMPLETO		*	*	Artículo 28 “Contrato a tiempo parcial”; << Los contratados a tiempo parcial tendrán preferencia para pasar a tiempo completo en caso de existir vacante en la categoría profesional>>
FORMACIÓN			*	Artículo 9 “Permisos retribuidos”: Hasta 5 días naturales al año (para asuntos propios), de los cuales podrán dedicarse 2 para la realización de cursos de formación convocados por cualquiera de los firmantes del Convenio, y con un máximo de cada vez de dos trabajadores por centro de trabajo.
BENEFICIOS SOCIALES.			*	Artículo 17 “Prestaciones por incapacidad temporal”; Por maternidad, será concedida una indemnización complementaria desde el primer día de baja: 100% de los salarios fijados en Convenio (a cargo de las empresas)

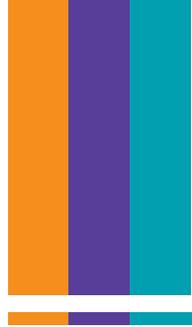


PERMISOS		*	<p>Artículo 6 “Jornada”; los trabajadores podrán faltar 1 día anual al trabajo sin justificación alguna, retribuido y no recuperable.</p> <p>Artículo 9 “Permisos retribuidos”:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por matrimonio, 20 días naturales. - Por enfermedad grave, accidente u hospitalizaron del cónyuge o hijos, hasta un máximo de 5 días naturales, que podrán ser alternos o consecutivos, a elección del trabajador. - Por enfermedad muy grave, que requiera ingreso en la U.V.I./U.C.I. de cónyuge, hijos, padres y hermanos del trabajador, hasta un máximo de 10 días naturales. - Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta 5 días. - Con exclusividad para trabajadores inmigrantes: por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos en el país de origen, se amplía en 5 días naturales; en caso de nacimiento, la licencia será de 7 días (+ 2 legales). - Por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día para asistir al mismo. - Por asuntos propios que no admitan demora, incluidos exámenes oficiales, hasta un máximo de 5 días naturales al año, de los cuales podrán dedicarse dos para la realización de cursos de formación convocados por cualquiera de los firmantes del Convenio, y con un máximo de cada vez de dos trabajadores por centro de trabajo.
EXCEDENCIAS		*	<p>Artículo 31 “Excedencia voluntaria”; Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.</p>
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD	*		<p>Artículo 51 “Comisión Mixta”; Entre otras funciones de la Comisión paritaria del convenio esta: <<crear una comisión en el mes de enero de 2010 a fin de proceder al estudio de soluciones para resolver el absentismo laboral en las empresas, así como de la normativa referida a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras>></p>
ACOSO LABORAL	*		<p>Artículo 48 “Acoso sexual y psicológico”</p>
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO	*		<p>Artículo 48 “Acoso sexual y psicológico”</p>
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES	*		<p>Artículo 37 “Trabajo de la mujer embarazada”</p>
LENGUAJE			<p>Sólo se utiliza la expresión <<trabajador/a>> en el Artículo 33 del texto convencional (movilidad geográfica).</p>



Montajes y empresas auxiliares de Asturias (Montrasa Maessa)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		<p>Art. 33 “No discriminación por razón de sexo”; <<(…) los Comités de Empresa y/o representantes de los/as trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:</p> <p>Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por razón de sexo.</p> <p>Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.</p> <p>Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medida que comporte un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de sexo.</p> <p>Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a, sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad siempre que no afecten a la actividad laboral>></p>
FORMACIÓN		*		<p>Art. 4 “Cambio de horario y trabajo a turnos”; Cuando un trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrá preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa. Asimismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo.</p>
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	<p>Art. 5 “Cambio de horario y trabajo a turnos”; Preferencia a elegir turno de trabajo por estudios, y derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo.</p>
PERMISOS			*	<p>Art. 8 “Licencias”.</p> <p>3 días laborables por fallecimiento de padres, padrastros, cónyuge, hijos y hermanos del trabajador, así como por nacimiento de hijos legalmente reconocidos. Por desplazamiento a más de 150 kms, 5 días.</p> <p>1 día por fallecimiento de tíos, sobrinos, bisabuelos, afines y consanguíneos. Y por matrimonio de hijo, hermano o padres.</p>

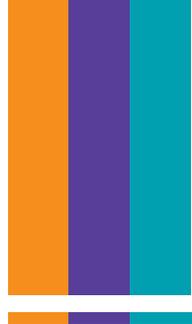


			<p>Equiparación de las parejas de hecho con el matrimonio.</p> <p>Art. 10 "Permisos no retribuidos"; Año sabático</p>
EXCEDENCIAS		*	<p>Art. 10 "Permisos no retribuidos"; <<(…) los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de 12 meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador>></p> <p>Art. 12 "Excedencias"; excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a 5 años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada</p>
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES	*	*	<p>Art. 10 "Maternidad"; También en el caso de la lactancia</p> <p>Art. 42 "Salud laboral"; derecho de las trabajadoras a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general</p>
LENGUAJE			<p>Para la redacción del convenio se utiliza, en su conjunto, un lenguaje sexista, con excepción del apartado sobre <<no discriminación>> redactado con la fórmula <<Trabajador/a>></p>
OTROS ASPECTOS			<p>Símil a la redacción (contenido) del CC Metal de Asturias</p>



NCR España (NCR España)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD		*		Artículo 18 "Derechos de la mujer".
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		*		Artículo 18 "Derechos de la mujer"; <<18.3 Equiparación salarial y de categoría con el hombre, en el cumplimiento de la misma actividad y con el mismo rendimiento. 18.4 Equiparación real con el resto de los empleados ante el acceso a puesto de calificación media o alta>>
PROMOCIÓN PROFESIONAL		*		Artículo 18 "Derechos de la mujer"; <<18.1 No discriminación por razón de sexo en el acceso a nuevos puestos de trabajo o categorías superiores>>
RETRIBUCIÓN		*		Artículo 18 "Derechos de la mujer"; <<18.3 Equiparación salarial y de categoría con el hombre, en el cumplimiento de la misma actividad y con el mismo rendimiento>>
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Artículo 33 "Vacaciones"; <<La prioridad en el disfrute de vacaciones será la siguiente: Dentro de la categoría, los empleados con mayor antigüedad en la Empresa tendrán derecho preferente a elegir sus vacaciones respecto a los demás miembros del Departamento, Sección o servicio, salvando el derecho que tienen los empleados con hijos en edad escolar de disfrutar sus vacaciones dentro de dicho periodo escolar. Se entiende por edad escolar la comprendida entre los 4 y 18 años y por periodo de vacaciones escolares el que en cada momento determine la autoridad académica competente>>. Artículo 39 "Horas extraordinarias"; Supresión de las horas extraordinarias habituales.
PERMISOS			*	Art. 28 "Permisos": Para el personal que tenga una antigüedad superior a cinco años el permiso por matrimonio será de 20 días naturales y consecutivos (el resto, 15 días). 1 día natural por matrimonio de hijos y hermanos de ambos cónyuges. Por el tiempo indispensable para acompañar a hijos/hijas menores y personas dependientes a consultas médicas. Todos los permisos referidos a matrimonios se extenderán igualmente a las parejas de hecho. Artículo 32 "Fiestas y puentes"; <<(…) con el carácter de festivo o puente, se concederá a todos los empleados un día de permiso, a determinar entre dos fechas de manera que la mitad, aproximada, de la plantilla deberá disfrutar de dicho día en una fecha y la otra mitad en la otra (…). Estos permisos tendrán carácter de no recuperables>>



<p>OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD</p>	<p>*</p>	<p>*</p>	<p>Art. 28 "Permisos"; <<Adicionalmente serán de aplicación todos los permisos especificados en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral>></p> <p>Artículo 33 "Vacaciones"; <<La prioridad en el disfrute de vacaciones será la siguiente: Dentro de la categoría, los empleados con mayor antigüedad en la Empresa tendrán derecho preferente a elegir sus vacaciones respecto a los demás miembros del Departamento, Sección o servicio, salvando el derecho que tienen los empleados con hijos en edad escolar de disfrutar sus vacaciones dentro de dicho periodo escolar. Se entiende por edad escolar la comprendida entre los 4 y 18 años y por periodo de vacaciones escolares el que en cada momento determine la autoridad académica competente>>.</p> <p>Artículo 39 "Horas extraordinarias"; Supresión de las horas extraordinarias habituales.</p>
<p>MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL</p>		<p>*</p>	<p>Artículo 21 "Desplazamientos temporales"; <<Si durante la vigencia del desplazamiento concurren circunstancias personales o familiares graves, el empleado tendrá derecho a regresar a su domicilio habitual y a permanecer en el mismo durante el tiempo que marque la Ley como permiso. Si dicha circunstancia grave se diese en parientes de primer grado (cónyuge, hijos, padres y hermanos consanguíneos) el trabajador además de disfrutar los permisos que la Ley confiere para estos casos recibirá el importe de los viajes que haya tenido que efectuar, desde el lugar en que esté desplazado por la Empresa hasta su domicilio habitual>></p> <p>Artículo 22 "Viajes al extranjero"; <<Los empleados desplazados al extranjero tendrán los siguientes días de permiso no computables como vacación, dependiendo del tiempo de permanencia ininterrumpida fuera del territorio español:</p> <p>Más de 3 semanas y menos de 6: 1 día laborable.</p> <p>Más de 6 semanas y menos de 9: 2 días laborables.</p> <p>Más de 9 semanas y menos de 3 meses: 3 días laborables.</p> <p>Por cada módulo de 3 meses: 4 días laborables>>.</p>
<p>SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES</p>		<p>*</p>	<p>Artículo 18 "Derechos de la mujer"; <<18.2 Derecho a cambio de puesto de trabajo durante el periodo de embarazo, siempre y cuando el que venga desempeñando sea perjudicial para su salud a juicio del Servicio Médico de Empresa>></p> <p>Artículo 35 "Revisión médica anual"; <<Las empleadas que así lo desearan podrán pasar un reconocimiento anual ginecológico y mamográfico de acuerdo con los Servicios Médicos de la Empresa>></p>



Oficinas y despachos de Asturias (Alsa)

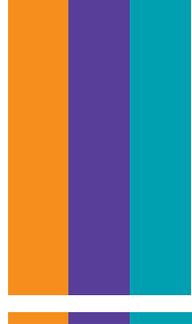
MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
BENEFICIOS SOCIALES			*	Art. 18 "Incapacidad temporal"; 100% del salario real a cargo de la empresa en caso de IT por maternidad
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*	*	Art. 6 "Jornada laboral"; Jornada intensiva en verano (junio-septiembre) Art. 8 "Horas extraordinarias"; Supresión de la realización de las horas extraordinarias y destajos Art. 12 "Excedencia por maternidad"; <<Las empresas, en la medida de sus posibilidades, tratarán de flexibilizar la jornada del trabajador que tenga hijos menores de 7 años a su cargo para atender las necesidades más ineludibles>>
PERMISOS			*	Art. 9 "Permisos retribuidos": 20 días por matrimonio 5 días por fallecimiento de cónyuge, ascendientes, descendientes y familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. 3 días por fallecimiento de hermanos políticos 3 días por enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos. 3 días por nacimiento de hijo o hija 1 día por matrimonio de hijo o hija Art. 10 "Permisos no retribuidos"; Un máximo de 20 días, si tiene una antigüedad de un año en la empresa.
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD		*		Art. 6 "Jornada laboral"; Jornada intensiva en verano (junio-septiembre) Art. 8 "Horas extraordinarias"; Supresión de la realización de las horas extraordinarias y destajos Art. 12 "Excedencia por maternidad"; <<Las empresas, en la medida de sus posibilidades, tratarán de flexibilizar la jornada del trabajador que tenga hijos menores de 7 años a su cargo para atender las necesidades más ineludibles>>

Seguros, reaseguros y Mutuas estatal (Mapfre; DKV Seguros; Ibermutuamur)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*			Art. 16 "Ascensos y promociones" Art. 17 "Período de prueba" Art. 28 "Principios generales" (retribuciones)
PLAN DE IGUALDAD		*		Art. 86 "Planes de Igualdad"
COMISION DE IGUALDAD		*	*	Art. 87 "Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo"; Constitución de una comisión de igualdad que trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones, con funciones de mediación en casos de conflicto –sin perjuicio de la labor de la Comisión Paritaria del convenio– y <<Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación sindical en la Comisión dispondrá de un crédito de 600 horas/mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma>>. Art. 90 "Observatorio sectorial"; Foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, desde el que los interlocutores sociales firmantes del convenio realizarán los correspondientes análisis de la realidad sectorial. Entre otras cuestiones <<los principios de igualdad y no discriminación en el empleo>> y <<de la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales>>
PROMOCIÓN PROFESIONAL	*			Art. 16 "Ascensos y promociones"; <<En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores>>
FORMACIÓN		*		Art. 21 "Tiempo de formación"; <<(...) en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores>>
RETRIBUCIÓN	*			Art. 28 "Principios generales" (retribuciones); <<Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los artículos 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores>>
BENEFICIOS SOCIALES			*	Art. 59 "Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o Maternidad"; La empresa abonará a su personal la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA		*	*	Art. 21 "Tiempo de formación"; <<(...) en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores>>. Y en supuestos individuales de jornada reducida se tratará de hacer compatible la formación, realizándose las oportunas adaptaciones.



			<p>Art. 47 "Jornada laboral y su distribución"; En caso de jornada partida tendrán flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de hasta 60 minutos.</p> <p>Art. 50 "Peculiaridades de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social"; En las Mutuas los turnos podrán ser de carácter fijo o rotatorio, <<favoreciendo, en lo posible, la permanencia de cada trabajador de manera estable en un turno determinado>></p> <p>Artículo 53 "Vacaciones"; 24 días laborables, fraccionables en 3 periodos</p> <p>Art. 54 "Permisos"; Reducción de jornada por <<guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años>></p>
MATERNIDAD	*		<p>Art. 17 "Período de prueba"; <<Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad o paternidad que pudieran afectar al empleado/a durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo>></p>
PATERNIDAD		*	<p>Art. 17 "Período de prueba"; <<Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad o paternidad que pudieran afectar al empleado/a durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo>></p>
PERMISOS		*	<p>Artículo 55 "Licencias no retribuidas"; <<El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca una licencia sin sueldo de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días, para atender alguno de los supuestos extraordinarios siguientes: procesos de adopción en el extranjero; necesidad de asistencia a un familiar de primer grado por enfermedad grave, hospitalización o discapacidad del mismo; sometimiento a técnicas de reproducción asistida>></p>
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD	*	*	<p>Art. 26 "Traslados"; Entre los criterios de designación del personal que será trasladado, está en segundo lugar <<Cargas y condicionamientos familiares>></p> <p>Art. 47 "Jornada laboral y su distribución"; En caso de jornada partida tendrán flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de hasta 60 minutos.</p> <p>Artículo 50 "Peculiaridades de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social"; En las Mutuas los turnos podrán ser de carácter fijo o rotatorio, <<favoreciendo, en lo posible, la permanencia de cada trabajador de manera estable en un turno determinado>></p>
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL		*	<p>Art. 26 "Traslados"; Entre los criterios de designación del personal que será trasladado, está en segundo lugar <<Cargas y condicionamientos familiares>></p>



			<p>Artículo 74 “Protección de la maternidad”; <<Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y durante el periodo de lactancia, no podrán ser objeto de traslado o desplazamiento geográfico que implique cambio de residencia>></p>
<p>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<p>*</p>		<p>Artículo 88 “Protección de las víctimas de violencia de género”</p>
<p>ACOSO LABORAL</p>		<p>*</p>	<p>Artículo 63 “Graduación de las faltas”; Faltas muy graves</p> <p>Disposición adicional séptima “Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral”</p>
<p>ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO</p>		<p>*</p>	<p>Artículo 63 “Graduación de las faltas”; Faltas muy graves</p> <p>Disposición adicional séptima “Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral”</p>
<p>SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES</p>		<p>*</p>	<p>Artículo 74 “Protección de la maternidad”; <<Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiantes, tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario>></p>
<p>COMPROMISOS CON TERCEROS / RSC</p>		<p>*</p>	<p>Artículo 90 “Observatorio sectorial”; Foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, desde el que los interlocutores sociales firmantes del convenio realizarán los correspondientes análisis de la realidad sectorial. Entre otras cuestiones <<los principios de igualdad y no discriminación en el empleo>> y <<de la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales>></p>
<p>LENGUAJE</p>		<p>*</p>	<p>Disposición adicional sexta; <<En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja>></p>
<p>OTROS ASPECTOS</p>		<p>*</p>	<p>Disposición adicional quinta “Parejas de hecho”; <<Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia>></p>



Servicios de ayuda a domicilio de Asturias (Sociedad Cooperativa El Orrio)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 29 "Horas extraordinarias"; Supresión de las horas extras.
PERMISOS			*	Artículo 33 "Licencias": 17 días, por matrimonio. 1 día, por fallecimiento de tíos o sobrinos carnales. 1 día, ampliable hasta 3 si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge. 1 día, por bautizo o primera comunión de un hijo o nieto. 2 días, por asuntos propios; 1 de libre elección, y el otro por acuerdo con la empresa. <<A los efectos de la acreditación del parentesco para tener derecho a las licencias reguladas en este artículo, quedan asimiladas y equiparadas las parejas de hecho en las que la trabajadora conviva extramatrimonialmente con la otra persona desde al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en la que acontezca el hecho que origina el permiso>>
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD		*		Art. 25 "Traslados"; <<La trabajadora que haya sido trasladada por necesidades del servicio no podrá ser trasladada de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo>> Art. 29 "Horas extraordinarias"; Supresión de las horas extras.
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES		*		Artículo 37 "Seguridad y salud"; <<Las trabajadoras tendrán derecho durante el período de embarazo a ocupar un puesto de trabajo compatible con tal situación, evitando la realización de trabajos que conlleven esfuerzos físicos que puedan afectar al normal desarrollo de la gestación>>
LENGUAJE			*	Disposición adicional primera; <<Se hace constar que la redacción del presente Convenio colectivo se ha utilizado en sus artículos, pronombres y sustantivos, el género femenino, utilizando la expresión "la trabajadora" dada la configuración sectorial de los servicios de ayuda a domicilio y afines, donde más del 98 por ciento del personal afectado por el Convenio es femenino, y con la única finalidad de hacer más fácil su lectura, evitando con ello el tener que reflejar continuamente en el texto la expresión "el/la trabajador/a"; sin que ello suponga en absoluto, trato discriminatorio respecto del personal masculino en el texto del Convenio>>
OTROS ASPECTOS				Cita de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como normativa de referencia para, por ejemplo, las excedencias (el convenio es de 2010)

Servicios de prevención ajenos estatal (Asepeyo)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD	*	*		<p>Art. 10 "Organización del Trabajo"; El empresario ejercerá su facultad de dirección y organización promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.</p> <p>Art. 59 "Definición y principios generales " (régimen disciplinario); Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en el convenio, respetando la legalidad vigente y, entre otros, el principio jurídico de igualdad de trato y no discriminación.</p> <p>Art. 66 "Medidas para promover la igualdad"</p> <p>Artículo 67 "Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad"</p>
PLAN DE IGUALDAD		*		<p>Artículo 67 "Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad"</p>
COMISION DE IGUALDAD			*	<p>Artículo 68 "Comisión para la igualdad de oportunidades sectorial"</p>
ACCESO AL EMPLEO		*		<p>Artículo 67 "Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad"</p>
TIPOS DE CONTRATO	*	*		<p>Art. 13 "Principios generales" (Política de empleo); Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Principio de no discriminación por ninguna de las causas previstas en las leyes. - Arbitraje de políticas activas de igualdad de oportunidades en materia de género. <p>Artículo 67 "Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad"</p>
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		*		<p>Artículo 67 "Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad"</p>
PROMOCIÓN PROFESIONAL		*	*	<p>Art. 37 "Ascensos y promociones"; <<En las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad se podrá optar a las convocatorias de concurso-oposición como si estuviera en activo. Así mismo, el tiempo que la persona trabajadora se encuentra en situación de excedencia computara a efectos de permanencia en el Grupo Profesional III>>.</p> <p><< Con carácter anual la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, disgregado por sexos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación en el ámbito de empresa, con la finalidad de suprimir cualquier tipo de discriminación por sexo>></p> <p>Artículo 67 "Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad"</p>
FORMACIÓN		*	*	<p>Artículo 67 "Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad"</p>



			<p>Art. 81 "Principio generales" (formación profesional); Se dará prioridad formativa a las mujeres, como colectivo más desfavorecido, para facilitar su integración laboral en el sector.</p> <p><<Consideración de la formación como herramienta para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el acceso de las mujeres a las actividades formativas sobre materias y disciplinas en los que se encuentren subrepresentadas>></p> <p>Priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.</p> <p>Art. 82 "Tiempo de formación"; Se garantiza la universalidad en el acceso a la misma, para <<(...) que no se produzca ningún tipo de discriminación, en especial, por razón de género, edad y nivel profesional>></p> <p>Velará de todo ello, la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua (Art. 84)</p>
RETRIBUCIÓN	*	*	<p>* Art. 39 "Principio generales" (retribuciones); <<Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los arts. 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores>></p> <p>Art. 41 "Complemento por experiencia"; <<El tiempo de excedencia por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad que disfruten las personas trabajadoras, computara hasta un máximo de 1 año como periodo de permanencia para disfrutar del Complemento de Experiencia>></p> <p>Artículo 67 "Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad"</p>
BENEFICIOS SOCIALES			<p>* Artículo 55 "Prestaciones complementarias por maternidad e incapacidad temporal"</p>
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA	*	*	<p>* Art. 15 "Jornada de trabajo" y Disposición Adicional 4ª; se reduce progresivamente (de 2008 a 2011) la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual.</p> <p>Flexibilidad horaria de entrada y salida de 30 minutos.</p> <p>Posibilidad de establecer la jornada continuada en periodo estival.</p> <p><<Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 10 años, mayores de 65 años o familiares con discapacidad o dependencia, tendrán derecho preferente para pasar de jornada partida a jornada continuada (...)>></p> <p>Art. 16 "Trabajo a turnos y trabajo nocturno"; Los turnos podrán ser turnos fijos o turnos rotatorios, favoreciendo la permanencia de cada trabajador, de manera estable, en un turno determinado.</p> <p>Art. 18 "Descanso semanal"; 2 días completos de descanso semanal, que comprenderá con carácter general los sábados y domingos</p>

<p>PERMISOS</p>			<p>* Art 20 "Permisos"; Licencia no retribuida (recuperable) por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año o, alternativamente, su equivalente proporcional en horas a la jornada diaria.</p> <p>Art. 32 "Traslados"; <<Período previo de 10 días máximo de permiso retribuido con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares>></p>
<p>EXCEDENCIAS</p>		<p>* *</p>	<p>* Art 22 "Suspensión de contrato de trabajo y otros supuestos; excedencias"; supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo: <<El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 6 meses, salvo el apartado b) siguiente, en que puede durar 1 año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidas en una situación de incapacidad temporal.</p> <p>b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la Empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la Empresa.</p> <p>c) Para la tramitación de adopciones internacionales>></p> <p>Artículo 67 "Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad"</p>
<p>OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD</p>	<p>*</p>	<p>*</p>	<p>Art. 10 "Organización del Trabajo"; El empresario ejercerá su facultad de dirección y organización observando las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>Flexibilidad horaria de entrada y salida de 30 minutos.</p> <p>Posibilidad de establecer la jornada continuada en periodo estival.</p> <p><<Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 10 años, mayores de 65 años o familiares con discapacidad o dependencia, tendrán derecho preferente para pasar de jornada partida a jornada continuada (...)>></p> <p>Art. 16 "Trabajo a turnos y trabajo nocturno"; Los turnos podrán ser turnos fijos o turnos rotatorios, favoreciendo la permanencia de cada trabajador, de manera estable, en un turno determinado.</p> <p>Artículo 17 "Horas extraordinarias"; Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en tiempo de descanso. En atención a razones de política de empleo, se acuerda que la compensación económica correspondiente a las horas extraordinarias será igual a la retribución de la hora ordinaria, cuando se opte por su compensación en metálico.</p>



MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL			*	Artículo 67 "Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad"; <<(...) aplicación de medidas positivas tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar>>
ACCIONES POSITIVAS			*	Art. 32 "Traslados"; <<Período previo de 10 días máximo de permiso retribuido con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares>> Artículo 37 "Ascensos y Promociones"; <<(...) los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y estableciendo además medidas en las condiciones de promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate (art. 17.4 ET)>>
VIOLENCIA DE GÉNERO	*	*		Art. 20 "Permisos" Art. 32 "Traslados" Artículo 70 "Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género"
ACOSO LABORAL		*	*	Art. 60 "Graduación de faltas"; Muy grave. Y Art. 64 "Sanciones" Artículo 69 "Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por razón de sexo"
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO		*	*	Art. 60 "Graduación de faltas"; Muy grave. Y Art. 64 "Sanciones" Artículo 69 "Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por razón de sexo"
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	Artículo 74 "Protección de la maternidad"
COMPROMISOS CON TERCEROS / RSC	*			Art. 80 "Definición" (Responsabilidad social empresarial)
OTROS ASPECTOS				El lenguaje de la redacción del convenio es sexista; escrito en género masculino (como neutro), salvo en el caso del complemento de responsabilidad (art. 45) que dice <<trabajadores y trabajadoras>>.

Suzuki Motor, Porceyo (Suzuki Motor)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
FORMACIÓN			*	Art. E-5 "Permisos especiales no retribuidos": Más días (de los legales) para realización de exámenes oficiales.
MATERNIDAD	*			Art. E-6 "Situación derivada de embarazo, maternidad y paternidad"
PATERNIDAD	*			Art. E-6 "Situación derivada de embarazo, maternidad y paternidad"
PERMISOS			*	<p>Art. E-4 "Licencias retribuidas"; <<Por causas derivadas de los miembros de la unidad familiar (cónyuge, hijos y otros familiares que convivan en el domicilio del trabajador y siempre que se justifique con el correspondiente Certificado de Convivencia)>>:</p> <p>3 días por fallecimiento de esos familiares, o nacimiento de hijo</p> <p>1 día por matrimonio de hijo u otro miembro de la unidad familiar</p> <p>Tiempo necesario para acudir a un servicio de urgencia o casa de socorro</p> <p><<Por causas derivadas de padres, hermanos y sus cónyuges, suegros y hermanos del cónyuge, e hijos no pertenecientes a la unidad familiar>>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 días por fallecimiento. Y 5 si es fuera de la provincia, a más de 125 kms - 1 día natural para boda de hijo, padre o hermano. <p><<Tíos carnales y sus cónyuges, sobrinos. (Tanto del trabajador como de su cónyuge)>>: 1 día por fallecimiento.</p> <p><<Las parejas de hecho tendrán derecho a las licencias retribuidas por causas derivadas de la unidad familiar y por causas derivadas de otros familiares no incluidos en la unidad familiar, siempre que se presente el certificado de inscripción en el Registro de Parejas de Hecho>></p> <p>Art. E-5 "Permisos especiales no retribuidos": <<Asuntos propios: se reconoce un permiso especial no retribuido de un día laboral (no fraccionable) para asuntos propios en los años 2007, 2008 y 2009. En los años 2010 y 2011 este permiso pasará a ser de dos días laborables (no fraccionables)>></p>
EXCEDENCIAS	*			Artículo E-7 "Excedencias"
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES			*	Artículo F-5 "Vigilancia de la salud"; Anualmente se efectuará un reconocimiento ginecológico al personal femenino



Tenneco Soluciones (Tenneco Soluciones)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
ACCESO AL EMPLEO			*	Art. 49 "Contratación de mujeres"; <<por cada mujer de fabricación que tenga que ser sustituida y sea baja definitiva en la empresa, en igualdad de condiciones profesionales y cumpliendo con los requisitos de formación solicitados por la empresa, tendrá preferencia otra mujer para ocupar este puesto>>
CONTRATACIÓN TEMPORAL /FUJA			*	Art. 44 "Contrataciones fijas"; conversión de contratos temporales en fijos: % anual sobre plantilla.
FORMACIÓN			*	Art. 7 "Cambio de horario y turnos"; Derecho a la adaptación de la jornada para Cursos de formación, de formación profesional o de promoción profesional, con reserva del puesto de trabajo.
BENEFICIOS SOCIALES			*	Art. 11 "Licencias retribuidas"; los 3 primeros días de baja por enfermedad, serán retribuidos por la empresa.
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA	*			Art. 6 "Jornada de trabajo"; Jornada continuada para el verano (junio/julio) Art. 7 "Cambio de horario y turnos"; Derecho a la adaptación de la jornada para Cursos de formación para la obtención de un título académico o profesional y de formación continua. Art. 9 "Horas extraordinarias"; Supresión de las horas extras habituales Art. 12 "Permisos no retribuidos"; Reducción de jornada por guarda legal de menor de 10 años.
MATERNIDAD	*			Art. 13 "Maternidad"
PERMISOS			*	Art. 11 "Licencias retribuidas": 20 días por matrimonio. <<No se hará distinción entre los matrimonio de hecho y de derecho>>. 3 días por nacimiento de hijos 3 días por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos y hermanos del trabajador. O 5 días si es fuera de la provincia, a más de 125kms 1 día por fallecimiento de sobrinos o tíos, consanguíneos o afines. 1 día por matrimonio de hijos, hermanos o padres Art. 12 "Permisos no retribuidos": 16 horas al año, no pudiendo superar los tres permisos.

Textil y confección estatal (Novatex)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
COMPROMISO GENERAL CON LA IGUALDAD		*	*	Disposición Adicional 4ª "Comisión paritaria"; Para garantizar el principio de no-discriminación reconocido en el, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas. Disposición adicional 9ª "Código de conducta"; No discriminación en el empleo
PLAN DE IGUALDAD			*	Art. 111 "Igualdad entre mujeres y hombres"; Se reduce el umbral legal del número de personas en las plantilla con obligación de hacer Plan de igualdad a 150-250 (a partir de 2011, 100 personas), y siendo su índice de representación femenina inferior al 50%
COMISION DE IGUALDAD			*	Art. 111 "Igualdad entre mujeres y hombres"; Se fija su composición paritaria y se le asigna la negociación, puesta en marcha y seguimiento. En aquellas empresas que no dispongan de medios, se los facilitará la Comisión de igualdad sectorial. Disposición Adicional 4ª "Comisión paritaria"; Se constituye dentro de esta comisión, la <<Comisión por la igualdad sectorial>>.
ACCESO AL EMPLEO		*		Art. 86 "De los comité de empresa"; El Comité velará porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo>>
CONTRATACIÓN TEMPORAL /FUJA	*			Art. 30 "No discriminación"; <<El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del E.T., será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada>>
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		*		Art. "Observatorio industrial"; Se realizará un estudio de la situación estructural del sector, y en especial <<empleo desglosado por categorías profesionales y género>>
PROMOCIÓN PROFESIONAL	*			Art. 18; Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para las personas de uno y otro sexo.
FORMACIÓN		*	*	Art. 57 "Licencia por estudios"; Derecho a la adaptación de la jornada para Cursos de formación, de formación profesional o de promoción profesional, con reserva del puesto de trabajo. Art. 106 "De las acciones formativas en la empresa"; Se promoverá la participación de las personas menos cualificadas, así como el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre todas las personas y muy especialmente, entre hombres y mujeres.
RETRIBUCIÓN		*		Art. 69 "Igualdad de remuneración por razón de sexo"; <<La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación al-



TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA	*	*	<p>guna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones>></p> <p>Art. 36 “Jornada”; Equiparación progresiva, de 8 horas, entre la jornada partida y la continuada.</p> <p><<Jornada y conciliación de la vida familiar: Con el fin de avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral, en las empresas de un solo turno de trabajo, siempre que la organización del trabajo lo permita y de común acuerdo entre la empresa y la R.L.T. se podrá establecer la jornada de forma continuada>></p> <p>Art. 37 “Ordenación de la jornada”; Compensación con tiempo de descanso del exceso de jornada. Bolsa individual de tiempo disponible: <<(…) se podrá disfrutar de esta bolsa para necesidades de carácter personal y/o familiar siempre en días completos fijándose preferentemente por acuerdo entre las partes>></p> <p>Art. 44 “Horas extraordinarias” (Régimen); Supresión de las horas extras habituales</p> <p>Art. 57 “Licencia por estudios”; Derecho a la adaptación de la jornada para Cursos de formación para la obtención de un título académico o profesional y de formación continua.</p>
PERMISOS		*	<p>Art. 45 “Ausencias retribuidas”; Premiso retribuido y no recuperable de 2 días, sin justificación y previa petición.</p> <p>Art. 54 “Permisos”:</p> <p>3 días por fallecimiento de cónyuge, y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos o hermanas</p> <p>1 día (retribuido) por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad.</p> <p>1 día (no retribuido) por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar.</p> <p>1 día retribuido y 2 sin retribuir por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos.</p> <p>1 día retribuido por boda de un hijo, y sin retribución por boda de un hermano</p> <p><<se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas>></p> <p>Art. 56 “Crédito de horas consulta médica”; Permiso personal para asistir consultas del médico de cabecera y especialista (18 horas retribuidas), y para acompañar a menores o mayores a cargo (recuperable/compensable).</p>
OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD	*		Art. 111 “Igualdad entre mujeres y hombres”
VIOLENCIA DE GÉNERO		*	Art. 110 “Protección integral contra la violencia de género”
ACOSO SEXUAL / POR RAZÓN DE SEXO		*	Art. 109 “Acoso sexual y acoso por razón de sexo”
SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES	*		Art. 99 “Protección a la maternidad y lactancia”

Transporte por carretera de Asturias (ALSA)

MATERIAS	DECLARACIÓN GENERAL	COMPROMISO DE ACTUACIÓN	MEDIDAS CONCRETAS	COMENTARIO
CONTRATACIÓN TEMPORAL /FUJA			*	Art. 28 "Empleo"; Conversión de los contratos temporales en fijos de una determinada duración, con excepción de los contratos de interinidad para sustitución del personal en excedencia por cuidado de menores.
PROMOCIÓN PROFESIONAL	*			Art. 30 "Ascensos"; Los criterios de ascenso en las empresas se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.
TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA			*	Art. 11 "Descansos"; 2 días de descanso semanal, ininterrumpidos. Si se trabaja un día de descanso se compensa por descanso incrementado en un 50%.
PERMISOS			*	Art. 15 "Permisos retribuidos": 3 días por nacimiento de hijo, y fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, nietos, abuelos y hermanos. Ampliable a 5 días si es en otra provincia. 1 día laborable por intervención ambulatoria padres, cónyuges, hijos, nietos, abuelos y hermanos (consanguíneos y afines). 1 día por fallecimiento de tíos carnales y sobrinos, afines y consanguíneos. 1 día por matrimonio de hermanos, hijos y padres. Se equipara al matrimonio y las parejas de hecho. Art. 16 "Permisos de libre disposición"; 7 días de permiso retribuido al año, y 5 sin retribución.