

La vigilancia de la salud sólo se llevará a cabo con el consentimiento expreso del trabajador a excepción de los supuestos que marca la Ley. El tiempo empleado en los reconocimientos médicos será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

TITULO VII.- CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

ARTÍCULO 61. - PROTECCIÓN AL EMBARAZO

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, la empresa procederá de la siguiente manera:

- Las mujeres embarazadas recibirán la vigilancia de la Salud adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo, protocolizada y adecuada para las sustancias con las que trabaja.

- Las empresas están obligadas en la Evaluación de riesgos a determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a agentes, procedimientos o condiciones que puedan influir negativamente en su capacidad reproductiva, el embarazo o la lactancia, y las medidas correctoras a adoptar que deberán ser conocidas por la trabajadora.

- Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, en todo caso, la no-realización de trabajos nocturnos o el trabajo a turnos, ni ocupará puestos que impliquen realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos.

- En todo caso tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, sin que dicha modificación suponga merma de su contrato de trabajo. La asignación indicada se realizará dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y atendiendo las indicaciones médicas siempre que vengan motivadas y con la indicación aproximada del esfuerzo a soportar.

Si el cambio o la adaptación de su puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se facilitará por la Empresa toda la documentación necesaria y con la debida prontitud, como máximo una semana desde que la trabajadora haga la petición, para que pueda solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el Embarazo.

Las trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo percibirán un complemento por riesgo durante el embarazo, del 10% de su base de cotización por contingencias comunes, que se realizará en pago único una vez se incorpore a la empresa.

Las trabajadoras embarazadas, así como los padres y madres con hijos menores de 3 años tendrán preferencia en la permanencia en el centro de trabajo cuando existan trasiados

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 62.-PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD/PATERNIDAD

En los supuestos con derecho a la prestación por el permiso de maternidad/paternidad recogidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que se encuentren en dicha situación percibirán el 100 % de su base de cotización para enfermedades comunes. No obstante, el contenido económico de este párrafo quedara en suspenso mientras que la gestión se realice directamente por los organismos correspondientes.

El periodo del permiso es de 16 semanas, que se amplia en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de la licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de licencia

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea 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.

Artículo 63.- PERIODO DE LACTANCIA

Los trabajadores durante el periodo de lactancia de hijo menor de 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho a una hora de ausencia en el trabajo según el artículo 37 del ET por la reducción de la jornada en una hora por la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Por otra parte, por decisión de la madre o padre en el caso de que sea éste el que lo disfrute, se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas enteras de libranza que se acumularán al periodo de descanso maternal,

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'ceos', 'U.G.T', and '39' in the bottom right corner.]

incrementándose este descanso en los días laborables que resulten, teniendo en cuenta de que se tiene derecho a una hora de lactancia cada día laborable hasta que el niño/a cumpla los 9 meses.

En el supuesto de que los cónyuges trabajen juntos en la misma empresa podrá solicitar uno de ellos, y la Empresa concederá, el cambio de horario durante los primeros doce meses de lactancia, con el fin de turnarse en el cuidado del hijo.

Si así lo desea la mujer trabajadora, podrá seguir realizando las funciones que llevo a cabo durante el embarazo, en el periodo de lactancia y mientras dure la misma.

Artículo 64.- EXCEDENCIA MATERNAL Y PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los dos primeros años tendrá reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida aun puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional.

También tendrán derecho a un período de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad durante el primer año 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.

Artículo 65.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES Y PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES

Para los trabajadores con jornada igual o superior a cuatro horas diarias, estos tendrán derecho a ver reducida su jornada entre un mínimo del 20 por ciento y un máximo del 66 por ciento. Los trabajadores con jornadas inferiores a cuatro horas diarias tendrán derecho a una reducción entre un 33 por ciento y un 66 por ciento. En ambos casos por aplicación del artículo 37 del E.T. En cualquiera de los casos, la jornada resultante será a elección del trabajador/a dentro de su horario.

Artículo 66.- ACOSO SEXUAL Y/O PSICOLÓGICO

Las partes firmantes asumen el compromiso de velar porque exista dentro de las empresas un ambiente exento de acoso sexual y/o moral estableciendo y dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

TITULO VIII.-FORMACION

Artículo 67. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que le sea facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

2. En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo de su categoría profesional tendrá derecho a:

a) Permiso para asistir a los exámenes.
b) Petición de vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no supongan un perjuicio para el trabajo.

c) Elegir en el supuesto de existir turnos, el que fuera más adecuado para sus estudios, siempre que no suponga perjuicio para el trabajo.

En todo caso el trabajador o la trabajadora estará obligado a presentar los oportunos justificantes de matrículas a la empresa.

3. Las empresas, directamente, o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas o previstas en los puestos de trabajo. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4. Si el trabajador solicitara la asistencia a seminarios, mesas redondas o congresos, referentes a su especialidad y trabajo específico, corresponderá a la Dirección de la Empresa la decisión sobre la asistencia, en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos de la actividad empresarial.

Estos días, que no podrán ser más de diez al año, no devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se le abonará el salario correspondiente.

Formación continua.-La formación profesional es una herramienta imprescindible para la actualización profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, dirigidas tanto a las mejoras de competencias y cualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del

