

Conciliación de la Vida Familiar y otras normativas concordantes.

Tendrá el mismo derecho quién 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados A, B y C de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias entre empresarios y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados A, B y C de este artículo, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 128 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Ley 39/99 de 7-11-1.999)

Art. 22 -FORMACIÓN. A los efectos de este Convenio, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrolle la empresa, a través de las modalidades previstas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente, dirigidos, tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

La formación debe constituir un objeto prioritario en la empresa y a tal efecto, se establecerá un Plan de Formación Continuada, orientada a la superación individual y colectiva, para acrecentar la capacitación profesional y para desarrollar un mejor funcionamiento en cada uno de los puestos de trabajo.

Asimismo, la empresa estará obligada a realizar un curso de al menos 20 horas anuales para sus trabajadores, donde se formara en materia de prevención de riesgos laborales y del conocimiento y utilización de nuevas maquinarias, productos y técnicas de trabajo.

El tiempo para su desarrollo, será siempre dentro del cómputo de jornada del trabajador y tendrá

carácter retribuido, computándolo al precio del valor de horas extras.

La realización del curso y su contenido, deberá acreditarse, mediante certificación de la empresa o cualquier otro documento al efecto (diploma, etc.)

Art. 23.- ROPA DE TRABAJO. Como consecuencia de la obligatoriedad de utilizar prendas de trabajo por parte de los trabajadores, la empresa entregará un equipo cada seis meses compuesto por bata, blusa ó pantalón, calzado adecuado al trabajo a realizar, conforme se elija por los trabajadores de cada empresa, y por mediación del comité ó delegados del personal, siendo obligatorio por parte de los trabajadores, a partir de la tercera y sucesiva entrega, la devolución previa de un equipo de los recibidos anteriormente, comprometiéndose en todo caso, la empresa por razones de higiene a eliminar las prendas entregadas.

Igualmente las empresas proporcionaran a sus trabajadores equipos de protección individual para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando por la naturaleza de los trabajos sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar ó no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva ó mediante medidas, métodos ó procedimientos de organización del trabajo.

Los equipos de trabajo serán de talla adecuada para el trabajador que lo realice, así como se proporcionará una prenda de abrigo adecuada (rebeca, anorak etc.), cada dos años, o cuando por deterioro del mismo sea necesario.

La entrega de la ropa de trabajo de verano se efectuara en el mes de mayo. La entrega de la ropa de trabajo de invierno se efectuará en el mes de septiembre.

Cuando se produzca un cambio de titularidad en el servicio la empresa entrante estará obligada a hacer entrega a todos los trabajadores de dos equipos completos de las prendas antes mencionadas, estando el trabajador obligado a la devolución a la empresa saliente de los equipos que de ella hubiera recibido.