

XXI Convenio General de la Industria Química

**TU CONVENIO
TUS DERECHOS**



ReEvolución en marcha

Pase lo que pase



industria

TU CONVENIO, TUS DERECHOS

TU CONVENIO, XXI CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

La mesa de negociación del XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química se constituyó el 15 de febrero de 2024 y la firma del texto definitivo se produjo el 26 de noviembre de 2024.

Han sido nueve meses de intensa negociación en la que, para CCOO de Industria, la prioridad máxima ha sido contar con la participación de nuestro activo sindical durante todo el proceso negociador, tanto en la fase de construcción de la propuesta o plataforma sindical, como en la evolución de la negociación y, por supuesto, en la toma de la decisión final.

Para ello, hemos realizado asambleas durante todas las fases de la negociación por todos los territorios. En ellas la participación directa ha sido a través de las delegadas y delegados que representan a las plantillas en los centros de trabajo.

Sin embargo, hemos dado un paso más allá, abriendo nuevas formas como las encuestas a la afiliación o los canales abiertos de difusión. Nuevas formas de informar y comunicar que han ampliado y mejorado nuestra conexión con la gente afectada y que son complementarias a las asambleas que siempre vamos a mantener.

El propósito de este intenso trabajo ha sido poner todas las herramientas a disposición de la gente para que las personas sientan como suyo el convenio y que de ellas dependa, en cierta medida, el resultado final.

En definitiva, para CCOO de Industria el proceso, el cómo hacemos las cosas, es tan importante como los contenidos, es decir, como lo que conseguimos cuando se firma del convenio.

Para CCOO de Industria es fundamental que las personas trabajadoras estemos cada vez más y mejor organizadas en los centros de trabajo a través de la afiliación y de las elecciones sindicales. Es la única manera de ser cada vez más útiles y capaces de defender los intereses de las personas trabajadoras de la industria química.

En relación a lo que hemos conseguido en esta negociación, verás que el nuevo texto del convenio contiene todos los cambios en color rojo.

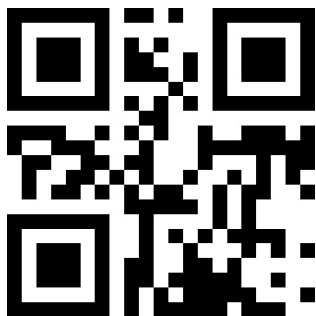
Todos esos cambios, si eres delegada, delegado, afiliada o afiliado a CCOO de Industria en la industria química, tenemos que darte las gracias porque han sido gracias a ti. Debes estar muy orgulloso u orgullosa de poder haber contribuido a que alrededor de trescientas mil personas, con efectos al 1 de enero de 2024, hayan mejorado considerablemente sus condiciones salariales y laborales en la empresa y que, por lo tanto, tengan una mejor calidad de vida.

Pero cuidado, con la firma no acaba ni empieza nada. Ahora entramos en una nueva fase del proceso, que es muy importante y nada fácil en muchos casos, que no es otra que hacer valer y cumplir lo pactado en todos y cada uno de los centros de trabajo.

Desde CCOO de Industria lo haremos con la misma ilusión y trabajo que hasta ahora. Si eres afiliado o afiliada agradecemos tu compromiso y militancia con nuestro proyecto y, si no lo estás, pero compartes nuestro proyecto sindical abierto y participativo que hemos puesto en marcha en el sector de la industria química, nos encantaría que formaras parte. Tuya es la decisión.

Para estar al día de las noticias que pasan en nuestros sectores:

- Únete a nuestro canal de Telegram (<https://t.me/BDIndustria>)
- Síguenos en Twitter ([@Industria_CCOO](https://twitter.com/Industria_CCOO))
- Súmate a nuestra comunidad en Bluesky ([@ccooindustria.bsky.social](https://bsky.app/profile/ccooindustria.bsky.social))
- Entra en Facebook (www.facebook.com/FederacionIndustriaCCOO)
- Forma parte de nuestra red de Instagram ([industria_ccoo](https://www.instagram.com/industria_ccoo))
- Suscríbete a nuestro canal de YouTube (<https://www.youtube.com/@ccoodeindustria7192>)
- Incorpórate al canal de WhastsApp de personas trabajadoras de la química (<https://whatsapp.com/channel/0029VaHTddVEquiUxU4Xs50y>)



Descárgate la APP de CCOO de Industria para llevar el convenio en tu teléfono móvil y tener acceso a otras funciones.

CAPÍTULO I	7
• ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
• Artículo 1º. Ámbito funcional y estructura de la negociación colectiva en el sector	7
• Artículo 2º. Ámbito territorial	11
• Artículo 3º. Ámbito personal	11
• Artículo 4º. Ámbito temporal y denuncia	11
• Artículo 5º. Vinculación a la totalidad	11
• Artículo 6º. Garantías personales	11
CAPÍTULO II	12
• ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	12
• Artículo 7º. Facultades de la dirección de la empresa y de los representantes de las personas trabajadoras	12
• Artículo 8º. Contenido de la organización	12
• Artículo 9º. Procedimiento para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos y/o modificación del existente	13
• Artículo 10º. Nuevas tecnologías e inteligencia artificial	14
• Artículo 11º. Trabajo a distancia y teletrabajo	15
CAPÍTULO III	17
• POLÍTICA DE EMPLEO	17
• Artículo 12º. Ingresos	17
• Artículo 13º. Periodo de prueba	18
• Artículo 14º. Contratación	19
• Artículo 15º. Plantilla	25
• Artículo 16º. Subcontratación de actividades	27
• Artículo 17º. Empresas de Trabajo Temporal	27
• Artículo 18º. Acción positiva	28
• Artículo 19º. Ascensos	28
• Artículo 20º. Ceses voluntarios	29
CAPÍTULO IV	30
• CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	30
• Artículo 21º. Clasificación funcional	30
• Artículo 22º. Definición de los grupos profesionales	30
• Artículo 23º. Modo de operar para la nueva clasificación profesional en aquellas empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad al presente convenio	41
• Artículo 24º. Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional y modelo obligatorio de consultas	42
• Artículo 25º. Movilidad funcional	42
• Artículo 26º. Trabajos de distinto grupo profesional	43
• Artículo 27º. Traslados	44
• Artículo 28º.1. Traslado del centro de trabajo	45
• Artículo 28º.2. Movilidad geográfica de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de terrorismo o con discapacidad	45
• Artículo 28º.3. Movilidad geográfica por reagrupamiento familiar	46
• Artículo 28º.4. Desplazamientos y dietas	46
• Artículo 28º.5. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	47
CAPÍTULO V	49
• POLÍTICA SALARIAL	49
• Artículo 29º. Sistema retributivo	49
• Artículo 30º. Pago de salarios	51
• Artículo 31º. Salario mínimo garantizado (SMG)	51
• Artículo 32º. Tabla de Salarios Mínimos Garantizados por grupo profesional	52
• Artículo 33º. Incrementos salariales	52
• Artículo 35º. Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo	59
• Artículo 36º. Corrección de absentismo	61
• Artículo 37º. Garantía salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y permiso por nacimiento y cuidado del menor	63
• Artículo 38º. Cláusula de revisión salarial para los años 2024, 2025 y 2026	64
• Artículo 39º. Antigüedad	65
• Artículo 40º. Pluses	65
CAPÍTULO VI	68
• TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN	68
• Artículo 42º. Jornada de trabajo	68
• Artículo 44º. Trabajo ocasional en sábados, domingos y festivos	73
• Artículo 45º. Horas extraordinarias y prolongaciones de jornada	74
• Artículo 46º. La bolsa individual de tiempo disponible	76
• Artículo 47º. Turnicidad	76
• Artículo 48º. Calendario laboral	80
• Artículo 49º. Vacaciones	80
CAPÍTULO VII	82
• LICENCIAS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIONES DE CONTRATO, REDUCCIONES Y ADAPTACIONES DE JORNADA	82
• Artículo 50º. Licencias	82
• Artículo 51º. Reducción de jornada por motivos familiares y víctimas de violencia de género	84

•	Artículo 52°. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral	87
•	Artículo 53°. Suspensión del contrato por cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento	88
•	Artículo 54°. Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género	88
•	Artículo 55°. Licencias sin sueldo	88
•	Artículo 56°. Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género	89
•	Artículo 57°. Excedencia	89
•	Artículo 58°. Excedencia por cuidado de familiares	90
•	Artículo 59°. Excedencias especiales	91
•	Artículo 60°. Asistencia a consultorio médico	91

CAPÍTULO VIII **92**

•	RÉGIMEN DISCIPLINARIO	92
•	Artículo 61°. Régimen de faltas y sanciones	92
•	Artículo 62°. Graduación de las faltas	92
•	Artículo 63°. Faltas leves	92
•	Artículo 64°. Faltas graves	92
•	Artículo 65°. Faltas muy graves	93
•	Artículo 66°. Régimen de sanciones	94
•	Artículo 67°. Sanciones máximas	95
•	Artículo 68°. Prescripción	95
•	Artículo 69°. Graduación de faltas	96

CAPÍTULO IX **97**

•	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	97
•	Artículo 70°. Seguridad y salud	97

CAPÍTULO X **109**

•	MEDIO AMBIENTE	109
•	Artículo 71°. Actuación en defensa y protección del medio ambiente	109
•	Artículo 72°. Delegados de Medio Ambiente	110

CAPÍTULO XI **111**

•	RESPONSABILIDAD SOCIAL	111
•	Artículo 73°. Responsabilidad social empresarial	111
•	Artículo 74°. Programa “Responsible Care”	111

CAPÍTULO XII **112**

•	RÉGIMEN ASISTENCIAL	112
•	Artículo 75°. Economato	112
•	Artículo 76°. Comedores de empresa	112
•	Artículo 77°. Prendas de trabajo	112
•	Artículo 77° bis. Seguro de accidentes	113

CAPÍTULO XIII **114**

•	DERECHOS SINDICALES	114
•	Artículo 78°. De los representantes de las personas trabajadoras	114
•	Artículo 79°. De los sindicatos	114
•	Artículo 80°. De la acción sindical	114
•	Artículo 81°. De los cargos sindicales	115
•	Artículo 82°. Delegados sindicales	115
•	Artículo 83°. Delegados sindicales intercentros/interempresas	117
•	Artículo 84°. Comités de empresa y delegados sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)	117
•	Artículo 85°. Acumulación y gestión de las horas sindicales	120
•	Artículo 86°. Cuota sindical	121
•	Artículo 87°. Otros derechos sindicales	121

CAPÍTULO XIV **124**

•	FORMACIÓN	124
•	Artículo 88°. Formación profesional para el empleo	124
•	Artículo 89°. Acciones formativas	124
•	Artículo 90°. Comité Paritario Sectorial de Formación	128
•	Artículo 91°. Comisión Paritaria de Formación	129
•	Artículo 92°. Plan de formación en la empresa	130
•	Artículo 93°. Formación de personas trabajadoras con contrato de duración determinada	131
•	Artículo 94°. Permisos de formación	131

CAPÍTULO XV **133**

•	COMISIÓN MIXTA	133
•	Artículo 95°. Comisión Mixta	133
•	Artículo 96°. Composición	133
•	Artículo 97°. Estructura	133

• Artículo 98º. Procedimiento	133
CAPÍTULO XVI	136
• PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	136
• Artículo 100º. Ámbito	136
• Artículo 101º. Conflictos sometidos a este procedimiento	136
• Artículo 102º. Conflictos colectivos	136
• Artículo 103º. Órganos de mediación, arbitraje y procedimientos.	136
• Artículo 104º. Conflictos de interpretación y aplicación del convenio colectivo en la empresa	137
• Artículo 105º. Conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del convenio colectivo	138
• Artículo 106º. Conflictos contemplados en el artículo 4 del ASAC, cuando el conflicto verse sobre cuestiones no reguladas en el convenio colectivo o en los pactos de aplicación del mismo	139
• Artículo 107º. Costes de las mediaciones y arbitrajes	139
• Artículo 108º. Comité paritario	139
CAPÍTULO XVII	140
• IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES	140
• Artículo 109º. Igualdad de trato y oportunidades.	140
• Artículo 110º. Planes de igualdad.	140
• Artículo 111º. Concepto de los planes de igualdad	140
• Artículo 112º. Diagnóstico de situación	140
• Artículo 113º. Objetivos de los planes de igualdad	142
• Artículo 114º. Competencias de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio	143
• Artículo 115º. Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos	143
• Artículo 116º. Delegados o delegadas de Igualdad	144
• Artículo 117º. Distintivo “igualdad en la empresa”.	145
• Artículo 118º. La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades	145
• Artículo 119º. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios	146
• Artículo 120º. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.	151
DISPOSICIONES ADICIONALES	152
• PRIMERA. Sustitución de la Ordenanza Laboral	152
• SEGUNDA. Garantía retroactiva de los incrementos del convenio	152
• TERCERA. Balance de aplicación del convenio	152
• CUARTA. Aplicación del convenio	152
• QUINTA. Empleo.	154
• SEXTA. Interlocución social en el ámbito europeo	154
• SÉPTIMA. Observatorio Industrial del Sector Químico	154
• OCTAVA. Reducción de la jornada efectiva de trabajo	154
• NOVENA. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas	154
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	155
• PRIMERA. Pluses de peligrosidad y/toxicidad.	155
DISPOSICIÓN FINAL	155
ANEXO I	156
ANEXO II	163
• MODELO DE RECIBO DE SALARIOS	163
ANEXO III	165
• MODELO A RELLENAR PARA CONSULTAS A LA COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.	165
ANEXO IV	166
ANEXO V	167
GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD	167



**TU CONVENIO
TUS DERECHOS**

ReEvolución en marcha

Pase lo que pase



industria

 [VOLVER AL INDICE](#)

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

■ Artículo 1º. Ámbito funcional y estructura de la negociación colectiva en el sector

1.1. Ámbito funcional

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras en los subsectores de la industria química que a continuación se relacionan:

- Ácidos, álcalis y sales; metaloides, transformación de silicio, gases industriales y medicinales; electroquímica.
- Fertilizantes.
- Plaguicidas.
- Petroquímica y derivados.
- Carboquímica y derivados.
- Caucho y derivados: materias primas y transformados.
- Ácidos orgánicos y derivados,
- Alcoholes y derivados.
- Destilación de alquitranes; asfaltos y derivados impermeabilizantes.
- Hidratos de carbono.
- Adhesivos.
- Derivados de algas.
- Destilación de resinas naturales y derivados.
- Plásticos: materias primas y transformados, incluida la transformación de materiales compuestos (fibras de vidrio y otras).
- Materias explosivas, pólvora, fósforos y pirotecnia.
- Curtientes.
- Colorantes.
- Pigmentos.
- Aceites y grasas industriales y derivados.
- Productos farmacéuticos.
- Productos zoosanitarios.
- Pinturas, tintas, barnices y afines.
- Ceras, parafinas y derivados: materias primas y transformados siempre que, en éste último caso, la actividad principal consista en un proceso de naturaleza química.
- Material fotográfico sensible y revelado industrial.
- Mayoristas de productos químicos y especialidades y productos farmacéuticos cuya actividad no sea estrictamente comercial sino derivada de otra principal de naturaleza química.
- Fritas, esmaltes y colores cerámicos.
- Materias primas tensioactivas.
- Detergentes de uso doméstico.
- Detergentes para uso en colectividades e industrias.
- Productos de conservación y limpieza.
- Lejías.
- Perlas de imitación (artificiales).
- Goma de Garrofn.

Asimismo, el ámbito del presente Convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la Industria Química de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

A estos efectos, las empresas que reuniendo los requisitos señalados en el párrafo anterior sean subcontratistas de empresas químicas, les será así mismo de aplicación el presente Convenio.

En todos los casos señalados en los párrafos anteriores el presente Convenio Colectivo resultará de aplicación con independencia del país de origen de las empresas.

Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de las personas trabajadoras, este Convenio será asimismo de aplicación a las empresas y personas trabajadoras que resulten del cambio de titularidad de una empresa o unidad productiva autónoma de su ámbito, aunque su actividad no estuviera comprendida en las señaladas en este artículo, hasta que finalice la vigencia de este Convenio General o hasta la entrada en vigor de otro Convenio Colectivo que resulte aplicable a la actividad transmitida o externalizada.

Excepcionalmente, quedarán vinculadas por el presente Convenio las empresas que, perteneciendo a algún subsector no incluido en la relación anterior, se hallen afiliadas a alguna organización territorial o sectorial afiliada a FEIQUE. Quedarán, en todo caso, excluidas las empresas dedicadas a actividades de refino de petróleo.

Este Convenio no será de aplicación para aquellas empresas y personas trabajadoras que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio de Empresa, sin perjuicio de lo que a continuación se indica.

1.2. Estructura de la negociación colectiva en el sector

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector de la Industria Química a través de la estructura negociadora siguiente:

- a) Convenio Colectivo nacional de rama de actividad: El actual Convenio General de la Industria Química en su XX edición que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional, con independencia de que se encuentren o no afiliadas a FEIQUE o alguna de sus asociaciones territoriales o subsectoriales dada su naturaleza jurídica de Convenio Colectivo de eficacia general y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2) siguiente respecto de la autonomía de los Convenios de empresa.
- b) Convenios Colectivos de empresa o centro de trabajo: si los hubiere.
- c) Convenios Colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas.
- d) Pactos de aplicación del CGIQ: Aplican en la empresa o, en su caso, centro de trabajo, lo dispuesto en el Convenio Colectivo General, desarrollando lo dispuesto en éste último en base a la Disposición Adicional Cuarta, y se ocupan de las materias que sean propias de la empresa o del centro de trabajo, sometiéndose en todo caso a lo dispuesto en aquél con respecto a la jerarquía normativa establecida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores. Estos Pactos deberán incluir, como parte de su contenido, las partes que lo conciertan y su vigencia.

En base a lo anterior se establecen los siguientes criterios:

1) En relación con los pactos de aplicación del Convenio General de la Industria Química:

A tenor de lo anterior, este Convenio Colectivo y los pactos de aplicación mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero no pudiendo los pactos de aplicación modificar las materias no disponibles del Convenio General, salvo lo indicado en la letra d) anterior.

2) Convenios de empresa:

2.1. Los Convenios Colectivos de empresa o centro, registrados ante la autoridad laboral competente, son autónomos en sí mismos, salvo que sus firmantes acuerden la supletoriedad del presente Convenio Colectivo o la remisión de determinadas materias a lo dispuesto en éste y en cuyo caso se estará a lo que sobre el particular se acuerde en dichos Convenios de empresa.

No obstante lo anterior, las representaciones sindicales y empresariales expresan su voluntad de que este Convenio constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en toda la industria química. A tal fin propondrán que las empresas con Convenio propio se remitan a este Convenio Colectivo en materias aquí reguladas, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán además la adhesión a éste de dichos Convenios de Empresa a través de los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las representaciones de las personas trabajadoras y de las empresas.

2.2. Las empresas de nueva creación incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo estarán afectadas por el mismo hasta la entrada en vigor del que, en su caso, pudiesen negociar con los representantes de las personas trabajadoras. Se exceptúan de este principio aquellas empresas que se creen a partir de la segregación de otras en las que estuviere en vigor un Convenio Colectivo en los términos del apartado 2.1 anterior y, en cuyo caso, se estará a lo que acuerden las partes.

2.3. Las empresas, centros de trabajo, grupos de empresas y pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas afectadas en la actualidad por el presente Convenio Colectivo, cuando así lo acuerden los sujetos legitimados para ello, podrán desvincularse de la aplicación del mismo mediante el siguiente procedimiento:

- a) Para el comienzo de la negociación ambas partes (empresa y representación de las personas trabajadoras) deberán acordar su conformidad con el inicio de la misma o, en su caso, motivar su negativa.
- b) Previamente al inicio del proceso de negociación del Convenio Colectivo propio, la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras lo comunicarán a la Comisión Mixta a los solos efectos de su conocimiento.
- c) Durante el período de negociación será de aplicación el presente Convenio Colectivo.
- d) Una vez finalizado el proceso de negociación, la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras comunicarán a la Comisión Mixta el acuerdo alcanzado. En el supuesto de que no se alcanzase un acuerdo con respecto al contenido del Convenio Colectivo propio, se mantendrá la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- e) Sin perjuicio de la prioridad aplicativa establecida en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación establecida en el presente Convenio Colectivo servirá como contenido mínimo sobre la que pudiera establecerse en ámbitos inferiores en las siguientes materias:
 1. Salarios mínimos garantizados y resto de los conceptos salariales regulados en el presente Convenio Colectivo.
 2. Jornada máxima anual.
 3. Clasificación Profesional.

4. Régimen disciplinario.
5. Normas de medio ambiente y seguridad y salud laboral.
6. Sistemas de mediación y arbitraje para la solución de conflictos.

- f) Por otro lado, el presente Convenio Colectivo tendrá la consideración de derecho supletorio respecto de todas aquellas materias no específicamente reguladas en el Convenio Colectivo propio.

2.4) Disposiciones comunes para pactos de adhesión y de articulación, en relación con la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio Colectivo.

Se remitirá a la Comisión Mixta descentralizada correspondiente al ámbito de la empresa copia de dichos Pactos de Adhesión, así como de los de articulación y aplicación que desarrollen lo previsto en la Disposición Adicional Cuarta, a fin de que tales órganos paritarios ejerzan las funciones previstas en el Capítulo XV. En el supuesto de no estar aún creada la Comisión Mixta descentralizada correspondiente, se remitirán a la Comisión Mixta Central.

Sin perjuicio de las competencias reconocidas legalmente a los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal, los Pactos de Adhesión, así como los de articulación y aplicación señalados en el apartado anterior y que pudieran suscribirse, serán negociados preferentemente por las Direcciones de las Empresas con las Secciones Sindicales, si las hubiere, de los sindicatos firmantes de este Convenio, en aplicación de las previsiones del artículo 6.3.b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, en particular allí donde conjuntamente ostenten la mayoría absoluta de los representantes de las personas trabajadoras elegidos en las elecciones de empresa a órganos unitarios de representación.

3) En relación con los convenios sectoriales de ámbito geográfico o funcional inferior al general:

La articulación negocial en la Industria Química no contempla Convenios de ámbito superior al de empresa e inferior al Convenio General de rama de actividad, pero para las unidades negociadoras que existiesen en dicho ámbito, el Convenio General será de preceptiva y obligatoria aplicación en las siguientes materias, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 y en relación con el ya mencionado 83.2 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Salarios Mínimos Garantizados y resto de los conceptos salariales regulados en el presente Convenio Colectivo.
- b) Jornada máxima anual y su distribución
- c) Periodo de prueba
- d) Modalidades de contratación
- e) Grupos Profesionales y régimen de clasificación profesional
- f) Régimen disciplinario
- g) Normas mínimas en materia de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo
- h) Movilidad geográfica

En materia de Salarios Mínimos Garantizados será de aplicación lo dispuesto en el artículo 31 del presente Convenio en el sentido de que deberán ser computados la totalidad de conceptos retributivos a percibir por las personas trabajadoras en cada empresa en actividad normal o habitual en trabajos no medidos, con las únicas excepciones de la antigüedad, el plus de turnicidad, nocturnidad y complemento de puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad

autónoma en los términos y condiciones que se desprenden de los apartados 3, 4 y 5 del artículo 84 del citado texto legal.

■ Artículo 2º. Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

■ Artículo 3º. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, con independencia de su país de procedencia y/o residencia salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección en la empresa.

■ Artículo 4º. Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”. Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2026. En cualquier caso, los compromisos obligacionales asumidos directamente por las partes firmantes entrarán en vigor a los 15 días de su firma.

Los efectos económicos tendrán la retroactividad que, para cada año de vigencia, se desprenden de los artículos 33 y Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.

Las partes firmantes se comprometen a **constituir la comisión negociadora** del nuevo Convenio **en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de su vigencia, momento este último en el que se entenderá automáticamente denunciado.**

La vigencia del presente Convenio se mantendrá hasta la entrada en vigor de un nuevo acuerdo que lo sustituya.

■ Artículo 5º. Vinculación a la totalidad

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

■ Artículo 6º. Garantías personales

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

■ Artículo 7º. Facultades de la dirección de la empresa y de los representantes de las personas trabajadoras

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la intervención de los representantes de las personas trabajadoras establecida en la legislación laboral y en el Convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personas trabajadoras.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de las personas trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

En el marco de la organización del trabajo la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos.

Previo a la modificación de las condiciones de trabajo debido a cambios en la organización del mismo, a introducción de nuevas tecnologías, o cambios en los sistemas de rendimientos, se procederá a realizar la evaluación de los riesgos que pudieran generar la introducción de dichos cambios.

■ Artículo 8º. Contenido de la organización

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

- 1º.- La exigencia de la actividad normal.
- 2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que la persona trabajadora pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3º.- Fijación tanto de los “índices de desperdicios” como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5º.- La realización, durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y una de las personas trabajadoras afectadas, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

8º.- Dado que las características relativas a la organización y ordenación del trabajo pueden influir en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la persona trabajadora, deberán tenerse presentes tales características en el marco de los instrumentos para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos concretados en la evaluación de riesgos laborales y en la planificación de la actividad preventiva.

9º.- La implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como controles biométricos como la huella digital, la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o los controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará respetando en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos o normas que en el futuro puedan sustituir a las anteriores.

Dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. Deberán por tanto respetar su dignidad y su derecho a la protección de datos y a su vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, no se requiere del consentimiento de la persona trabajadora.

Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a las personas trabajadoras afectadas que se establecen en la legislación vigente.

Cuando este tipo de medidas tengan el carácter de colectivas o plurales deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de las personas trabajadoras, indicando la finalidad que se persigue.

Así mismo, cuando existan instalados sistemas de video vigilancia para el control periódico y regular de la prestación laboral, la empresa deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas. Esta notificación podrá realizarse mediante correo electrónico.

■ **Artículo 9º. Procedimiento para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos y/o modificación del existente**

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección de la Empresa deberá informar previamente por escrito del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales, si los hubiere, o representantes de las Secciones Sindicales de empresa.

2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes de las personas trabajadoras, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Comisión Mixta o, ambas partes de común acuerdo, con las salvedades previstas en el artículo 104 b), recurrir a un arbitraje de la misma, de conformidad con lo previsto en los artículos 104 y 105 del presente Convenio Colectivo y sin que ninguno de dichos procedimientos pueda exceder de 15 días de duración. A tal fin, será de aplicación todo lo previsto en el Capítulo XVI del Convenio.

3. No habiéndose producido el acuerdo exigido ni solicitado el arbitraje externo la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo será facultad y decisión de la Dirección de la Empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales. En tanto en cuanto no se alcance acuerdo en procedimiento de mediación, o se dicte laudo arbitral o resolución judicial firme, se aplicará el nuevo sistema de rendimientos ordenado por la Dirección, todo ello de acuerdo con los plazos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

4. La implantación de un nuevo sistema de rendimientos comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

■ **Artículo 10º. Nuevas tecnologías e inteligencia artificial**

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que las nuevas tecnologías a introducir se basen en sistemas de inteligencia artificial (IA), la información a facilitar a los representantes legales de las personas trabajadoras se referirá, al menos, a las siguientes cuestiones:

- Sistema concreto de IA a implantar.
- Objetivos y razones para la implantación del sistema de IA.
- Evaluación de los posibles impactos en el empleo, especificando los puestos de trabajo que puedan verse afectados.
- Análisis de los posibles cambios en las condiciones de trabajo.
- Parámetros, reglas e instrucciones en los que se basen los algoritmos o sistemas de IA que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, al objeto de evaluar su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

A estos efectos y de conformidad con el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, son sistemas de IA aquellos basados en una máquina que están diseñados para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos,

recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales.

Los representantes de las personas trabajadoras podrán emitir en un plazo de 10 días un informe con sus observaciones y sugerencias sobre la implantación de la nueva tecnología o sistema de IA, que deberá ser valorado por la dirección de la empresa con carácter previo a proceder con la implementación.

La introducción de nuevas tecnologías o sistemas de IA comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

Los sistemas de IA garantizarán que no se produzcan prejuicios ni discriminaciones y que el principio rector del mismo deberá ser el control humano.

En todo caso, de producirse modificación sustancial de condiciones de trabajo como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías y sistemas de IA, deberá seguirse el trámite del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 28.5 del presente Convenio Colectivo.

■ Artículo 11º. Trabajo a distancia y teletrabajo

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente **Ley 10/2021, de 9 de julio**, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.
2. De conformidad con lo dispuesto en **la citada Ley**, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los Pactos de Aplicación a los que se refiere el artículo 1 del presente Convenio Colectivo o en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras.
3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).
4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.
5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos citados en el apartado 2 del presente artículo o, en su defecto, 30 días naturales.

No obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga. En ausencia de representantes de las personas trabajadoras no será exigible el acuerdo colectivo previo para que persona trabajadora y empresa puedan acordar esta cuestión.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 41,57 € brutos mensuales en concepto de “compensación trabajo distancia” durante el año 2024.

A esta cantidad les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38 A) del Convenio Colectivo para el año 2024. Así mismo, en los años 2025 y 2026 le resultará de aplicación los incrementos y revisiones establecidos, respectivamente, en los artículos 33.II y 38 B) y C).

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio)

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos a los que se ha hecho referencia anteriormente.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

8. Las empresas, cuando se den las circunstancias para ello por cambios en la situación preexistente, o anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, informarán de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia. Los representantes de las personas trabajadores podrán emitir un informe en el plazo de 10 días con sus observaciones y sugerencias en esta materia, que deberá ser valorado por la dirección de la empresa.

CAPÍTULO III

POLÍTICA DE EMPLEO

SECCIÓN PRIMERA

■ Artículo 12º. Ingresos

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación, y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento. Deberán igualmente vincularse a los principios de los planes de carrera profesional que puedan existir en las empresas.

La puesta en práctica de las previsiones del derecho preferente para el ingreso y del proceso de selección y contratación regulados en el presente artículo 12 deberán respetar en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y resto de disposiciones legales que en cada momento resulten aplicables.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa **bajo cualquier modalidad de contrato formativo, contrato de duración determinada o contrato a tiempo parcial contemplado en la legislación vigente**. Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente Convenio 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.

En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección, comunicará a los representantes de las personas trabajadoras:

- a) El puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir.
- b) La formación y resto de condiciones que deben reunir los aspirantes.
- c) Las pruebas de selección a realizar.
- d) La documentación a aportar por los aspirantes.

En todo caso, 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, **identidad sexual, expresión de género o características sexuales**, afiliación sindical, condición social o lengua.

Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Así mismo se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Los representantes de las personas trabajadoras, que podrán emitir informe al respecto una vez recibida la información indicada anteriormente, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos.

Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la Dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de las personas trabajadoras, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la Empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

■ Artículo 13º. Periodo de prueba

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, tres meses.
- Grupo profesional 2, dos meses.
- Grupo profesional 1, un mes.

En todo caso, **en el supuesto de contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, el periodo de prueba** no podrá ser superior a **un mes cuando los mismos hayan sido** celebrados con personas trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses **cundo los mismos hayan sido** celebrados con personas trabajadoras que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato la persona trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al periodo de prueba si así consta por escrito en el contrato de trabajo. Durante el periodo de prueba, por la empresa y la persona trabajadora podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.

No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Cuando la persona trabajadora que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de las personas trabajadoras.

Transcurrido el plazo de prueba, las personas trabajadoras ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, **riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora** interrumpirán el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por las empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

SECCIÓN SEGUNDA

■ Artículo 14º. Contratación

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Independientemente del tipo de contratación que se use se tendrá en cuenta la participación de todas las personas trabajadoras en los procesos formativos de la empresa.

Serán nulas las cláusulas individuales de los contratos de trabajo que establezcan en perjuicio de la persona trabajadora condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones de derecho necesario establecidas en la legislación vigente o en el presente Convenio Colectivo.

Los pactos de no competencia postcontractual y cláusulas de confidencialidad que puedan establecerse en el contrato de trabajo deberán estar siempre justificadas en un efectivo interés industrial o comercial de la empresa.

14.1. Contratos de duración determinada

Los presentes contratos se regirán por lo previsto en el presente Convenio Colectivo, en los artículos 15, 8.2, 49.1 c y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, en materia de contratos de duración determinada.

14.1.1. Contrato por circunstancias **de la producción**

Los contratos de duración determinada por circunstancias **de la producción de naturaleza imprevisible**, podrán tener una duración máxima de 12 meses.

En aplicación del artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores la empresa deberá informar a las personas trabajadoras con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

En atención a la distinta naturaleza de las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo, los periodos a los que hace referencia el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo.

14.1.2. Contratos **para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo**

Podrá celebrarse este contrato en los supuestos previstos en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya. Cuando su duración fuese superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial por nombramiento para cargo público, la persona trabajadora, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

En estos contratos se indicará expresamente la persona trabajadora, puestos de trabajo y **causas de sustitución**.

14.1.3. Contrato de formación en alternancia

Los contratos de formación en alternancia se registrarán por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

Estos contratos estarán prioritariamente dirigidos a la adquisición de la cualificación o competencia profesional en puestos de trabajo de los Grupos 3 y 4 de aquellas personas trabajadoras que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria, y excepcionalmente, en aquellos puestos de Grupo 2 que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y experiencia determinados.

La actividad laboral deberá estar relacionada con el contenido formativo propio de este contrato.

Estas personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. La retribución garantizada de las personas trabajadoras contratadas para la formación en alternancia será el 80 y 90 por 100 del SMG del Grupo Profesional previsto en el Convenio Colectivo y en el que se desarrolle la actividad, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

14.1.4. Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios

Los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrarán por lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

Las actividades para las que se establecen contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios serán las incluidas en los Grupos Profesionales 3, 4, 5, 6 y 7 del Convenio.

La retribución garantizada de las personas trabajadoras bajo esta modalidad contractual será el 80 por 100 del SMG del Grupo profesional en que realice la prestación de su relación laboral durante el primer año de vigencia del contrato.

14.1.5. Régimen común de los contratos de duración determinada

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el periodo de prueba.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiere mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y la persona trabajadora continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato de **duración determinada**, si no hubiera denuncia expresa y la persona trabajadora continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia esté obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días, excepto en el contrato **por sustitución** que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

14.2. Contratos a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico si así se acordase.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 50% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, las personas trabajadoras a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

14.3. Contratos de relevo

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización del mismo siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Los acuerdos de empresa en los que se hayan asumido compromisos concretos sobre esta materia serán respetados en su integridad.

El citado contrato de relevo se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

En el momento de formalizarse el contrato de relevo la persona trabajadora jubilada podrá optar a la acumulación del tiempo de trabajo de éste último en una determinada época del año.

De conformidad con el artículo 12.7, letra d, del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

14.4. Contrato fijo - discontinuo

1. El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se podrá concertar en los supuestos previstos en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se podrá establecer en cada empresa, previo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios.

3. En ausencia de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras el llamamiento se realizará en el orden y forma que se establecen a continuación.

En cuanto al orden, se realizará gradualmente por riguroso orden de antigüedad en el puesto de trabajo que sea necesario cubrir.

A estos efectos las empresas elaborarán un listado con todas las personas fijas discontinuas con indicación de su grupo profesional, puesto de trabajo y antigüedad, que se expondrá en lugar visible y será entregado a los representantes legales de las personas trabajadoras.

En cuanto a la forma, se realizará de manera fehaciente con al menos 7 días de antelación a la incorporación efectiva de la persona trabajadora en la empresa por burofax, carta certificada, SMS, whatsapp o correo electrónico con confirmación de lectura si la persona trabajadora dispone de una cuenta corporativa o ha facilitado voluntariamente su correo personal o número de teléfono a estos efectos.

La persona trabajadora deberá aceptar o declinar el llamamiento de manera expresa por cualquier de los medios indicados en el párrafo anterior. En ausencia de respuesta expresa en el plazo de 48 horas se entenderá que ha declinado el llamamiento y causará baja en la empresa.

No obstante, el contrato no quedará extinguido si la persona trabajadora, en el momento del llamamiento, acredita que se encuentra en alguno de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo contemplados en los artículos 45, 46, 47, 47 bis o 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, el contrato no quedará extinguido si la persona trabajadora, en el momento del llamamiento, acreditase, hasta un máximo de dos ocasiones al año, alguna de las siguientes circunstancias:

- Estar cursando estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Encontrarse al cuidado de un menor de 12 años o persona dependiente.
- Estar trabajando en otra empresa.

Cuando se produzca alguno de estos tres últimos supuestos, la persona trabajadora pasará a ocupar la última posición del orden de llamamiento durante el resto del año natural. Finalizada la causa que impidió su incorporación deberá comunicar dicho extremo a la empresa.

4. El cese del periodo de actividad se producirá en orden inverso al de antigüedad y puesto de trabajo y se notificará a cada persona trabajadora por escrito con al menos siete días de antelación.

5. En el contrato escrito que se formalice deberá figurar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, que no podrá ser inferior a 120 días naturales al año (salvo suspensión de la relación laboral debido a las causas contempladas en los artículos 45, 46, 47, 47 bis y 48 del Estatuto de los Trabajadores o en el apartado 3 anterior y, en cuyo caso, el periodo mínimo de actividad garantizado será proporcional), la jornada y su distribución horaria, si bien estos dos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Así mismo se hará constar la forma y orden de llamamiento.

6. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que se puedan establecer mediante acuerdos de empresa.

En ausencia de estos acuerdos, producida la vacante indefinida se notificará a los representantes legales de las personas trabajadoras y a las personas fijas discontinuas. Estas últimas podrán solicitar su conversión voluntaria en indefinida en el plazo de 5 días desde la notificación, teniendo derecho preferente a ocupar la vacante que se produzca. En caso de concurrir varias solicitudes de personas fijas discontinuas para una misma vacante se aplicarán los criterios establecidos para los ascensos en el artículo 19.2 del presente Convenio Colectivo.

14.5. Contratación de personas con discapacidad

Con el fin de garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación las partes se acuerdan las siguientes medidas:

1.- Las empresas integrarán al personal con discapacidad que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial, como consecuencia de su actividad profesional en la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

2.- Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia las personas trabajadoras que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

3.- El orden para el beneficio que se establece en este artículo se determinará por la antigüedad en la empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

4.- La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

5.- Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las Empresas vendrán obligadas a proveer las plazas adecuadas que puedan ser cubiertas por aquellas personas trabajadoras que por discapacidad no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, en los términos, condiciones y con las alternativas previstas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En el supuesto de acudir a las citadas alternativas, las empresas informarán de las mismas y de su coste a los representantes de las personas trabajadoras, previa solicitud de éstos últimos.

6.- Las empresas procurarán adoptar las medidas adecuadas para la adaptación de los puestos de trabajo y la accesibilidad en la empresa teniendo en cuenta no obstante las características particulares de dichos puestos y de las propias instalaciones existentes.

7.- Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuera la naturaleza de las mismas, a personas trabajadoras con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de discapacidad igual o superior al 33% o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. A la finalización de dicho contrato la persona trabajadora tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en la legislación vigente.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos inferiores a doce meses.

14.6. Sucesión de contratos por circunstancias de la producción

De conformidad con el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

En esta materia resultará de aplicación el régimen transitorio previsto en la Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

14.7. Convenios de colaboración formativos

Cuando las empresas concierten convenios de colaboración formativos para el desarrollo del “módulo de formación en prácticas” (Formación Profesional Reglada) o cualquier otro tipo de prácticas no laborales con las universidades o con cualquier otra institución, darán conocimiento de dichos convenios de colaboración a los representantes de las personas trabajadoras.

14.8. Horas extras

La empresa y los representantes de las personas trabajadoras analizarán conjuntamente el número de horas extras realizadas a los efectos de convertir en empleo fijo las reiteradas en condiciones de homogeneidad durante los últimos tres años, excluidas las de fuerza mayor que no computarán a estos efectos y teniendo tal consideración, entre otras, las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como riesgo de pérdida de materias primas.

14.9. Jubilación obligatoria

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del **Estatuto de los Trabajadores** en redacción dada por la disposición final **primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones** y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, las personas trabajadoras que hayan cumplido **68 o más años de edad y reúnan** todos los requisitos establecidos **por la normativa de Seguridad Social** para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa así se lo indique y realice simultáneamente la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo de la persona trabajadora jubilada.

Excepcionalmente, el límite de edad previsto en el anterior párrafo podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del presente convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas. La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula deberá concurrir una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

De las jubilaciones obligatorias que se lleven a cabo deberá informarse a la representación legal de las personas trabajadoras **con carácter previo a su realización**.

SECCIÓN TERCERA

■ Artículo 15º. Plantilla

15.1. Evolución de la plantilla

En el último trimestre de cada año las empresas y los representantes de las personas trabajadoras analizarán la evolución de la plantilla durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

En base a ello las empresas fijarán las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y

promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc. Tales previsiones y objetivos serán presentados por escrito a los representantes de las personas trabajadoras, que formularán su posición al respecto.

Los balances y previsiones de plantilla y su relación con las actividades de la empresa, lo que supone definir la plantilla al comienzo del año y su previsible evolución a lo largo del mismo, se harán desglosando las personas trabajadoras por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales. **En esta información se incluirá, en su caso, las previsiones de llamamiento anual de las personas trabajadoras fijas discontinuas.**

Trimestralmente se examinará la evolución de las previsiones señaladas, así como los proyectos para el trimestre siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.

La empresa, previa solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada puesto de trabajo del Grupo Profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad contractual y fecha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere, a los efectos oportunos.

15.2. Situaciones de crisis

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo darán prioridad en los procesos de reajuste de plantilla a los procesos de movilidad interna y externa (traslados/desplazamientos), así como a asumir los cambios organizativos y de flexibilidad, especialmente los regulados en los artículos 43 y 44 en cuanto a la utilización de la bolsa de horas flexibles, que permitan un adecuado aprovechamiento de los recursos existentes. En todo caso, las opciones señaladas serán objeto de negociación con los representantes legales de las personas trabajadoras.

Las empresas asumen el compromiso de utilizar los despidos colectivos como última ratio y no sin antes haber agotado los procedimientos internos y vías de conciliación y mediación en línea con lo comentado en el párrafo anterior.

En este sentido y previamente a la presentación formal de los procedimientos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se articularán con los representantes de las personas trabajadoras en la empresa, sistemas de información al objeto de evitar en la medida de lo posible el recurso a dichos procedimientos. Todo ello, sin perjuicio de, en su caso, la definitiva presentación de los mismos por parte de la Dirección de la empresa.

Esta información se facilitará con la antelación suficiente y necesaria que permita el estudio y, en su caso, la emisión de informe por parte de los representantes de las personas trabajadoras.

En todo caso, la posible emisión de informe por parte de los representantes de las personas trabajadoras no podrá suponer un retraso en la aplicación de las medidas legales por parte de la empresa.

En la elaboración de planes frente a las situaciones de crisis contempladas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), las empresas asumen la necesidad de establecer, para abordar tales cuestiones, un plan en cuya confección deberán aportar los datos propios y de mercado que justifican las medidas

propuestas, efectuar un diagnóstico de situación adecuado y proponer alternativas frente la situación planteada de modo que la extinción de contratos se constituirá siempre en la última de ellas. A estos efectos las Direcciones de las empresas deberán consultar previamente con los representantes de las personas trabajadoras, de acuerdo con la Ley, el contenido del plan con el ánimo y voluntad de obtener el posible acuerdo en relación con las soluciones más eficaces a los problemas planteados.

■ Artículo 16º. Subcontratación de actividades

Las empresas del sector químico velarán especialmente por la responsabilidad social de las empresas de servicios, comprobando, entre otras cuestiones, no solo que estén al corriente de sus cotizaciones sociales y que cumplen todos los derechos y obligaciones de la relación laboral (entre otras en materia de salarios, seguridad y salud en el trabajo, etc.), sino también la pertenencia a su plantilla de un número importante de personas trabajadoras fijas.

La contratación y subcontratación de actividades y/o servicios se realizará según lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

No será posible la contratación o subcontratación de actividades cuando el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o cuando la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

En el supuesto de que la contratación o subcontratación de actividades se produzca con centros especiales de empleo, las empresas informarán previamente de esta circunstancia a los representantes legales de las personas trabajadoras.

■ Artículo 17º. Empresas de Trabajo Temporal

Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de julio y normativa reglamentaria de desarrollo, así como en el presente Convenio Colectivo.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a personas trabajadoras en huelga en la empresa usuaria ni cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa principal haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición la persona trabajadora continuara prestando servicios en la empresa usuaria se le consideraría vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Las empresas químicas velarán para que las Empresas de Trabajo Temporal garanticen que las personas trabajadoras puestas a disposición tienen la formación requerida para el desempeño del puesto de trabajo, la incluida en la clasificación profesional o la que habitualmente solicite la empresa para puestos similares. En cualquier caso, será obligatorio acreditar por parte de la empresa de trabajo temporal la formación en seguridad y salud laboral recibida por la persona trabajadora puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 9 de la Ley 14/1994, de 1 de julio, las empresas deberán informar a los representantes de las personas trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles

una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, de la persona trabajadora puesta a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal. Todo ello a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de las personas trabajadoras de las ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de las personas trabajadoras de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

■ Artículo 18º. 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.

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, así como el artículo 3 del Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres o normas que, en ambos casos, sustituyan a las anteriores.

■ Artículo 19º. Ascensos

El derecho a la promoción profesional a través de los ascensos deberá ponerse en práctica siempre en concordancia con los planes de formación y reglamentos de ascenso que puedan existir o se hayan acordado en las empresas con los representantes de las personas trabajadoras, y se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contramaestres, Capataces, Delegados/as, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Jefatura de las áreas de Prevención de Riesgos Laborales o Medio Ambiente, Publicidad y/o Marketing, Inspección, etc., serán de libre designación por la empresa.
2. Para el ascenso del resto de las personas trabajadoras, las empresas establecerán un sistema de carácter objetivo y neutral, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como la posible relación del ascenso con el plan de formación.

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 promocionadas 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, **identidad sexual, expresión de género o características sexuales**, afiliación sindical, condición social o lengua.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los representantes de las personas trabajadoras. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de las personas trabajadoras que el sistema carece de objetividad o neutralidad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. En el supuesto de persistir el desacuerdo, deberá acudir a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta de conformidad con lo previsto en el artículo 98 del presente Convenio Colectivo, sin que ello obste, si fuera el caso, la posterior resolución por la vía administrativa o judicial.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todas las personas trabajadoras a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La puesta en práctica de las previsiones del presente artículo deberá respetar en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

3. Se notificará a los representantes de las personas trabajadoras los ascensos hasta el Grupo 7 inclusive.

■ **Artículo 20º. Ceses voluntarios**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 7, 8 y 0, dos meses.
- Grupos profesionales 4, 5 y 6 un mes.
- Grupos profesionales 1, 2 y 3 quince días.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

En caso de que el cese voluntario se produzca en contratos de duración determinada de duración superior a un año se estará a la regulación y efectos establecidos en el artículo 14.1.6 del presente Convenio.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

■ Artículo 21º. Clasificación funcional

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo profesional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Ello no desvirtúa lo dispuesto en el artículo 22, Grupo Profesional 4, letra c) del subsector de las industrias farmacéuticas, zoosanitarias y fitosanitarias, respecto las personas trabajadoras de producción que tengan el nivel de polivalencia allí indicado.

Así mismo, aquellas personas trabajadoras que hayan sido específicamente contratadas para ocupar el puesto de carretillero (tareas de transporte y paletización con elementos mecánicos) deberán estar clasificados en el Grupo profesional 3 con independencia del tiempo de uso de dichos elementos mecánicos.

En cualquier caso, cuando se realicen trabajos correspondientes a un Grupo Profesional superior se percibirá la retribución correspondiente a este último, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Las empresas, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio, garantizarán que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

■ Artículo 22º. Definición de los grupos profesionales

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Industria Química, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Investigación y laboratorios.
- e) Administración e informática.
- f) Comercial.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos.- Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- a) Formación:

Este subfactor considera el nivel orientativo inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, certificaciones profesionales, idiomas, informática, etc.

- b) Experiencia:

Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona, poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía.- Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia:

Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

- b) Elaboración de la decisión:

Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad.- Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

- a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

- b) Habilidades Especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad.- Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal.

Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando.- Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Características del equipo de trabajo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 0. Criterios generales

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar.

Grupo profesional 1. Criterios generales

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica, con la posible utilización de elementos periféricos básicos de sistemas de información, tales como lectores o escáneres, y siempre que la persona trabajadora haya sido formada para su uso.

Formación.- Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias o Certificado de

Profesionalidad equivalente.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de limpieza, aun utilizando maquinaria a tal efecto.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Etc.

Para el subsector del Plástico:

a) Inyección / Termoformado (vacío) / Extrusión Soplado

- Trabajos de carga de tolvas y limpieza.
- Operaciones auxiliares tales, como, contar, envolver y desechar sin proceso de verificación.

b) Calandrados

- Trabajos de limpieza y auxiliares.

c) Extrusión

- Trabajos de carga de tolvas y limpieza.
- Operaciones auxiliares tales, como, contar, envolver y desechar sin proceso de verificación.

d) Otros trabajos

- Trabajos de limpieza y auxiliares.
-

Para el subsector del Caucho:

- Recogedor/a de planchas de guillotina.
- Trabajos de limpieza y auxiliares.

Grupo profesional 2.- Criterios generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con la posible utilización de elementos periféricos de sistemas de información siempre que la persona trabajadora haya sido formada para su uso.

Formación.- La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria o Certificado de Profesionalidad equivalente.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades auxiliares, en proceso de elaboración de productos, incluyendo la vigilancia de maquinaria que funcione de forma autónoma, con parámetros previamente establecidos en procedimientos normalizados de fabricación, sin manipulación del proceso por parte de la persona trabajadora.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de personas trabajadoras que se inician en la práctica de las mismas.

- Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.
- Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial. Trabajos de reprografía.
- Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración.
- Labores de embalaje y etiquetados de expediciones.
- Etc.

Para el subsector del Plástico:

a) Inyección /Termoformado (vacío) / Extrusión Soplado

- Trabajos de verificación de las piezas fabricadas, selección y repaso de las mismas, embalaje, ensamblado simple, marcado y recorte de rebabas.

b) Calandras

- Trabajos de verificación, despiece y embalaje.

c) Extrusión

- Trabajos de selección de elementos fabricados, embalaje, marcado y verificación.
- Trabajos de abocardado y corte simple, montaje de elementos complementarios simples en tubos o canalones.

d) Otros trabajos

- Limpieza específica en máquinas y perolas.
- Molinero/a.
- Carga y descarga de máquinas con utilización de elementos mecánicos simples (transpalet manual y similares).
- Tareas elementales de manejo de maquinaria de oficios auxiliares de la industria.

Para el subsector del Caucho:

- Pesador/a cauchos y cargas (báscula).
- Enfriador/a que no incorpora acelerantes.
- Alimentador/a calandra y extrusora.
- Operador/a kraker.
- Troquelador/a.
- Ayudante/a prensas.
- Granzador/a.
- Molinero/a.
- Ayudante/a de cilindros.
- Manejo de máquinas sencillas como pulidoras.
- Pulido y acabado de piezas, pintado y limpieza de moldes.
- Trabajos de verificación de las piezas fabricadas, repaso de las mismas y recorte de rebabas.

Para el subsector de las industrias farmacéuticas, zoosanitarias y fitosanitarias:

- a)** Operaciones auxiliares, elementales o de ayuda en fabricación de productos base.
- b)** Actividades que consistan en preparar, según dosificación específicamente establecida, materias primas para elaboración de productos, bien manualmente o por medio de maquinaria para cuyo manejo no se precisa otra formación que el conocimiento de instrucciones concretas.

Grupo profesional 3.- Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, con la posible utilización de elementos periféricos de sistemas de información siempre que la persona trabajadora haya sido formada para su uso

Formación.- La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio o Certificado de Profesionalidad equivalente.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.
- Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, matricería, uso del torno, fresadora, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Tareas administrativas que requieran algún grado de iniciativa.
- Conductores de vehículos con permiso de Clase B.
- Telefonista - recepcionista.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- Trabajos de redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable del almacén; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.
- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Realización de operaciones de análisis sencillos, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario; seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto. Realización de operaciones rutinarias de tratamiento agrícola bajo instrucciones específicas y control directo. Toma y preparación de muestras para conteo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio. Etc.
- Tareas de ajuste de color con dosificación de productos y pesado, realizadas bajo instrucciones precisas, pudiendo ser usados para ello elementos auxiliares.

Para el subsector del plástico:

a) Inyección / Termoformado (vacío) /Extrusión Soplado

- Maquinista o responsable de una o varias máquinas de inyectar, control de la inyectada, temperaturas, regulación de la máquina para obtener piezas con la calidad establecida; así como la preparación, revisión, ajuste y limpieza del molde para su posterior montaje en la máquina, etc.

b) Calandrados:

- 2º Maquinista de calandra, que realiza controles de temperaturas materias primas, etc., de acuerdo con las instrucciones del responsable de la máquina.

c) Extrusión:

- Responsable o maquinista de una o varias máquinas que, con ayuda o no de otras personas, realizan todo el proceso.

d) Otros trabajos:

- Trabajos de mezclado con dosificación y preparación de fórmulas.

Para el subsector del caucho:

- Pesador/a acelerantes (balanza).
- Laminador/a (tirar a medida, incluyendo acelerantes).
- Operaciones de mezclas en cilindro y/o bamburi.
- Prensistas, inyectoras y extrusoras.
- Laminador/a planchas.
- Preformadores.
- Manipulación de calandras sencillas.
- Verificador/a y metrólogo/a.

Para el subsector de las industrias farmacéuticas, zoosanitarias y fitosanitarias:

- a) Actividades en elaboración de formas farmacéuticas, zoosanitarias y análogas que exijan un alto grado de especialización y habilidad, como, por ejemplo, tareas de compresión, envase de cápsulas de gelatina, mezclado y granulado, elaboración de soluciones, llenado de inyectables, etc.
- b) Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado con colaboración de operarios u operarias de puestos, incluidos en grupos inferiores.

Grupo profesional 4. Criterios generales

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras, así como la utilización básica de idiomas extranjeros en lo necesario para el desempeño del puesto de trabajo.

Formación.- Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional o Certificado de Profesionalidad equivalente.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:
- Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Redacción de correspondencia comercial.
- Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.
- Confección y seguimiento de plannings y previsiones de trabajo.
- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado y limpieza de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundados o no por puestos de grupos profesionales inferiores.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, matricería, uso del

torno, fresadora, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

- Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el Grupo Profesional 3, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto.
- Tareas de delineación.
- Conducción o conducción con reparto, con Permiso de conducción de clase C, D o E, entendiendo que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
- Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.
- Vendedores/as sin especialización.
- Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.
- Actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del Grupo 3, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varias personas trabajadoras.
- Personas trabajadoras legalmente habilitados para la prevención, extinción de incendios y salvamento en la empresa cuando desarrollen única y exclusivamente dichas funciones.
- Tareas de ajustes de color sobre fórmulas facilitadas, bajo conocimiento y responsabilidad de la persona trabajadora.
- Etc.

Para el subsector del plástico:

- a) **Inyección /Termoformado (vacío) / Extrusión Soplado**
 - Maquinista que realiza los trabajos del grupo 3, pero que además es responsable del montaje y desmontaje de los moldes, así como de su verificación y puesta en marcha, ejecutando dichas tareas de modo autónomo.
- b) **Calandrados**
 - Maquinista de calandra, responsable de su puesta a punto y del personal de la máquina.
- c) **Extrusión**
 - Maquinista de extrusión que realiza los trabajos del grupo 3, pero además es responsable del montaje y desmontaje de las boquillas, peines o hileras de boquillas, así como de su verificación y puesta en marcha ejecutando dichas tareas de modo autónomo.
- d) **Otros trabajos**
 - Trabajos de mezclado con dosificación y corrección de fórmulas.
 - Realización de pruebas de formulación.
 - Resolución y corrección de colores, sobre fórmulas ya existentes.

Para el subsector del caucho:

- Calandrista responsable de calandra con cruzamientos de ejes y en general de precisión.
- Prensista responsable de prensas.

Para el subsector de las industrias farmacéuticas, zoon sanitarias y fitosanitarias:

- a) Actividades de visita médica e información sobre productos y especialidades, tanto en consulta

como en centros hospitalarios y oficinas de farmacia, a través de la transmisión de la información adecuada y de acuerdo con instrucciones recibidas y con la programación establecida. Esta actividad conlleva la actualización permanente de la información a transmitir.

- b) Actividades de información, promoción y distribución de productos zoonosanitarios a veterinarios, centros mayoristas, oficinas de farmacia, asociaciones y cooperativas ganaderas, dentro de la zona geográfica asignada, de acuerdo con las instrucciones recibidas y la programación establecida. Esta actividad conlleva, por una parte la actualización permanente de la información a transmitir, así como la responsabilidad del depósito a su cargo en el caso de que lo hubiere.
- c) Actividades de producción que, además de lo previsto en el Grupo Profesional 3, impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento completo de los diferentes puestos de una línea de producción, que permita la puesta en marcha de los servicios auxiliares y la realización de ajustes previos necesarios en máquinas e instalaciones logrando las condiciones adecuadas para la fabricación, implicando el control de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto, asumiendo además la responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por una o varias personas trabajadoras.

Grupo Profesional 5. Criterios generales

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación.- Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función o Certificado de Profesionalidad equivalente.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).
- Tareas administrativas y/o de traducción con dominio de un idioma extranjero.
- Programador/a de informática.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los/las ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en uno o varios laboratorios.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo profesional inferior.
- Vendedores/as especializados.
- Personal de laboratorio responsable del desarrollo de nuevas fórmulas para creación de colores y sistemas tintométricos. No se consideran nuevas fórmulas los ajustes que se realizan sobre fórmulas ya existentes.
- Personas trabajadoras legalmente habilitadas para la prevención, extinción de incendios

- y salvamento en la empresa cuando desarrollen exclusivamente dichas funciones y coordinen y supervisen al resto de personas trabajadoras habilitadas para dichas tareas.
- Etc.

Para el subsector de las industrias farmacéuticas, zoosanitarias, fitosanitarias:

- a) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción o envasado, con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.
- b) Los puestos que respondiendo a la definición del apartado a) del grupo profesional 4 de este subsector, sus funciones se referirán total o parcialmente a productos cuya expedición requiera prescripción facultativa.

Grupo profesional 6. Criterios generales

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación.- Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio -a nivel de diplomatura o ingeniería técnica- completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

-
- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.
- Inspector/a o supervisor/a de la red de ventas.
- Etc.

Para el subsector de las Industrias farmacéuticas, zoosanitarias, fitosanitarias:

- a) Funciones profesionales de apoyo técnico – comercial
- b) Funciones de visita médica y promoción, con el requisito y exigencias indicadas en el grupo profesional 5, apartado b) de este subsector, que además incluyan la supervisión y coordinación de un equipo de profesionales, con responsabilidad sobre los objetivos del conjunto. Normalmente esta función conlleva la responsabilidad de mantener actualizada la formación de su equipo.
- c) Funciones de control, en todas sus actividades, a los comerciales de productos zoosanitarios en una determinada zona geográfica, con apoyo a la gestión comercial de los mismos, conllevando la responsabilidad de mantener actualizada la formación de sus colaboradores.

Grupo profesional 7. Criterios generales

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación.- Equivalente a titulación universitaria de grado superior -a nivel de licenciado o ingeniero-completada con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.
- Responsabilidad sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.
- Análisis de sistemas de informática.
- Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

Para el subsector de las Industria farmacéuticas, zoosanitarias, fitosanitarias:

- a) Lanzamiento comercial y/o las descritas en el apartado anterior, de los criterios generales, para puestos de trabajo del grupo orgánico comercial de éste subsector.

Grupo profesional 8. Criterios generales

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación.- Equiparable a titulación de postgrado o doctorado o con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- Etc.

■ **Artículo 23º. Modo de operar para la nueva clasificación profesional en aquellas empresas que no la hubieran efectuado con anterioridad al presente convenio**

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, para aquellas empresas que aún no la hayan efectuado, se establece el siguiente modo de operar:

A) La aplicación de esta nueva clasificación profesional se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado. De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la Comisión Mixta en los términos que establece el presente Convenio.

B) Por otra parte, se podrá consultar a instancia de cualquiera de las partes a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen sobre la aplicación de esta nueva clasificación profesional en la empresa, que no tendrá carácter vinculante, conforme a las siguientes exigencias:

b.1) Cuando la consulta afecte a más de un 10% de la plantilla en activo, solamente tras la correspondiente negociación interna entre empresa y representantes de las personas trabajadoras podrá acudir al procedimiento de consulta, debiendo enviarse junto con esta última el acta de desacuerdo con indicación, entre otras cuestiones, de la posición de las partes en cada uno de los puestos cuestionados y especial referencia a la descripción de las funciones sobre las que existe discrepancia y su valoración.

b.2) Donde no existan representantes de las personas trabajadoras, éstos podrán acudir directamente a la Comisión Mixta, presentando la consulta a través de cualquiera de las organizaciones sindicales que la integran.

b.3) En el supuesto de consultas individuales o que no afecten a más de un 10 por 100 de la plantilla en activo, deberá acreditarse ante la Comisión Mixta que, previamente a la consulta, se ha presentado por la persona o personas trabajadoras afectadas la correspondiente reclamación a la Dirección de la empresa directamente o a través de los representantes de las personas trabajadoras. Este requisito será igualmente exigible en el supuesto contemplado en la letra b.2) anterior.

C) Para resolver la mediación propuesta, arbitraje, o responder a la consulta formulada, las organizaciones empresariales y/o sindicales representadas en la Comisión Mixta podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, la Dirección de la Empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de las personas trabajadoras y la Dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será la persona o personas trabajadoras afectadas las que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

D) Salvo pacto en contrario con los representantes de las personas trabajadoras, o, de no existir éstos, acuerdo de la Comisión Mixta de su ámbito, las empresas en las que no se hubiera implantado el sistema de Grupos Profesionales al entrar en vigor este Convenio, no podrán hacer uso del porcentaje de reserva previsto en el artículo 33, excepto en la cantidad necesaria para las nuevas antigüedades calculada según los módulos del artículo 39 del Convenio, poniéndolo, en todo caso, en conocimiento de la Comisión Mixta.

E) Garantía individual.- Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todas aquellas personas trabajadoras que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de personas trabajadoras que desempeñan la función o funciones que aquéllos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

■ **Artículo 24º. Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional y modelo obligatorio de consultas**

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se procederá como se indica en el artículo anterior.

Las consultas en relación con la Clasificación Profesional, emitidas a la Comisión Mixta, deberán ajustarse al modelo que se adjunta en el Anexo 1.

SECCIÓN SEGUNDA

■ **Artículo 25º. Movilidad funcional**

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones ajenas a necesidades de la empresa, cuando ello no implique cambio de residencia familiar para el afectado. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicha persona trabajadora, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar a la persona trabajadora de la formación antes referida.

A las personas trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

25.2. Movilidad funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género:

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. 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.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

■ Artículo 26°. Trabajos de distinto grupo profesional

La empresa, cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose la persona trabajadora a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses durante un año, diez meses durante dos años o catorce meses durante tres años salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, se cubrirá el puesto mediante un nuevo ingreso o ascenso en los términos contemplados, respectivamente, en los artículos 12 y 19 del presente Convenio Colectivo. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo, es decir, SMG, Plus Convenio y demás conceptos retributivos del Grupo Profesional o función, calculados con los criterios establecidos en el artículo 29.4

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a cuatro meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, la persona trabajadora conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición de la persona trabajadora, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con la misma persona trabajadora.

En los casos de personas trabajadoras adscritas con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

En todo caso, la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras. En el supuesto de que el desempeño de tareas de distinto grupo profesional se vaya a prolongar por tiempo superior a 15 días de trabajo, la comunicación a los representantes de

las personas trabajadoras y la persona trabajadora afectada deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

Las personas trabajadoras remuneradas a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

SECCIÓN TERCERA

■ Artículo 27º. Traslados

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para la persona afectada podrán efectuarse: por solicitud de la persona interesada, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, y por permuta.

- 1.- Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona interesada, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
- 2.- Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
- 3.- Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de las personas trabajadoras, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con la persona trabajadora, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los representantes de las personas trabajadoras un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real.

Notificada la decisión del traslado, si la persona trabajadora optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

En los procesos de traslado tendrán prioridad de permanencia en sus puestos las personas trabajadoras con cargas familiares que se encuentren ejerciendo algún derecho relacionado con la conciliación de la vida familiar, las personas trabajadoras mayores de 60 años, las personas con discapacidad, y las personas trabajadoras que ocuparán un puesto de trabajo como consecuencia de lo previsto en el artículo 28.2 del presente Convenio.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, la persona trabajadora que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente.

- 4.- Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, nivel profesional, etc., podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

■ Artículo 28°.1. Traslado del centro de trabajo

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro a otra localidad que exija cambios de residencia familiar, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación con indicación del nuevo emplazamiento, salvo casos de fuerza mayor.

La persona trabajadora afectada tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras un sistema de compensación distinto.

Si alguna persona trabajadora hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado y éste no se llevara a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

En estos casos, empresa y representantes de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje regulados en el Capítulo XVI del presente Convenio Colectivo.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas se regirá por lo dispuesto en el artículo 28.5 del presente Convenio Colectivo.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y salvo que las personas trabajadoras decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por personas trabajadoras de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

■ Artículo 28°.2. Movilidad geográfica de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, víctimas de terrorismo o con discapacidad

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán 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.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa. En el caso de víctimas de terrorismo la condición deberá estar acreditada mediante el correspondiente certificado emitido por el Ministerio de Interior.

Así mismo, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, las personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género, de **víctimas de violencia sexual** y para las víctimas del terrorismo.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40, apartados **4 y 5** del Estatuto de los Trabajadores.

■ **Artículo 28º.3. Movilidad geográfica por reagrupamiento familiar**

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera persona trabajadora 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.

■ **Artículo 28º.4. Desplazamientos y dietas**

Las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta por los importes que se indican en la siguiente tabla para cada año de vigencia del Convenio en función de si realizan una comida fuera y pernoctan en su domicilio; si realizan las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, o si, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctan fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

	Euros/día Año 2024
Realizando una comida fuera	25,75 €
Realizando dos comidas fuera	51,41 €
Realizando dos comidas fuera y pernoctando fuera del domicilio	153,70 €
Kilometraje por utilización de vehículo propio	0,467 €

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, las personas trabajadoras justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando los medios de locomoción, costeados por la empresa, y la distribución del horario permitan a la persona trabajadora hacer las comidas en su domicilio, no tendrán derecho a percibo de dieta.

Cuando para los desplazamientos la persona trabajadora utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de lo indicado en la anterior tabla.

A las cuantías de dietas y kilometraje les será de aplicación la revisión salarial que pueda proceder en base al artículo 38 A) del presente Convenio Colectivo **para el año 2024. Así mismo, en los años 2025 y 2026 les resultará de aplicación los incrementos y revisiones establecidos, respectivamente, en los artículos 33.II y 38 B) y C).**

Estas cantidades no se aplicarán en el supuesto de que, por acuerdo expreso o tácito, exista en la empresa un sistema de compensación de los gastos de viaje y desplazamiento efectivamente satisfechos por las personas trabajadoras, previa justificación de estos.

SECCIÓN CUARTA

■ Artículo 28.5. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de las personas trabajadoras y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones colectivas será el siguiente:

Al inicio del período de consultas, de duración no superior a quince días, la empresa entregará a la representación de las personas trabajadoras por escrito la información que justifique la medida, los objetivos que se pretenden cubrir, la incidencia de la medida en la marcha de la empresa y/o en el empleo, así como en relación a las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas afectadas y evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar.

Mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse el período de consultas hasta un máximo de 30 días.

Así mismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir mediante acuerdo el periodo de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores por la mediación y/o arbitraje de la Comisión Mixta del presente Convenio en los términos contemplados, para cada caso, en los artículos 104, 105 y 106 del presente Convenio y que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

El acuerdo que en su caso se alcance detallará los sistemas de información hacia la representación de las personas trabajadoras en referencia a la efectiva puesta en marcha de la medida, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.

En caso de desacuerdo, las partes deberán solicitar la mediación o, en su caso, el arbitraje de la Comisión Mixta en los términos indicados en los artículos 103 y siguientes del presente Convenio.

No obstante, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo que afecten a las condiciones reconocidas a las personas trabajadoras en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral de la empresa de efectos colectivos, la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje a que se refiere el párrafo anterior no interrumpirá la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa una vez agotado el periodo de consultas.

En el supuesto de implantarse finalmente dichas modificaciones se informará previamente a los afectados de los posibles nuevos riesgos y se realizarán asimismo las adaptaciones que procedan en el plan de prevención de riesgos laborales.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todas las personas trabajadoras de los centros afectados.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y salvo que las personas trabajadoras decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por personas trabajadoras de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En éste último caso la comisión designada deberá notificar a la Comisión Mixta prevista en el artículo 95 del presente Convenio, las personas trabajadoras designadas.

Por otro lado, se tendrán en cuenta las particularidades previstas en la letra b) del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para cuando el procedimiento afecta a varios centros de trabajo y algunos de ellos sí disponen de representación legal de las personas trabajadoras.

No serán posibles las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo individuales o colectivas que contravengan la regulación de condiciones recogidas en este Convenio y/o desarrolladas en acuerdos colectivos o pactos de articulación cuya finalidad sea garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo, o cuando supongan un menoscabo de la dignidad.

La modificación y/o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo deberá realizarse conforme lo establecido en su artículo 35.

CAPÍTULO V

POLÍTICA SALARIAL

■ Artículo 29º. Sistema retributivo

29.1. Estructura salarial

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

En este sentido, el salario base será el SMG de cada Grupo Profesional y es de obligado cumplimiento para las empresas.

Las cantidades que excedan de dicho SMG, si las hubiere, serán Plus Convenio hasta un límite, salvo pacto en contrario, del 35 por 100 del SMG correspondiente, de modo que el Plus Convenio exprese conceptos de retribución general para todas las personas trabajadoras de un mismo Grupo Profesional.

Cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y a actividad normal, distinta a estos dos conceptos (SMG y Plus Convenio) y a los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, plus festivos, complementos de puesto de trabajo (incluidos los pluses de peligrosidad y toxicidad hasta su extinción según señala el artículo 40º del presente Convenio), constituirá el complemento personal de la persona trabajadora, integrante a todos los efectos de la Masa Salarial.

No se podrá establecer un complemento personal mientras no se agote el Plus Convenio hasta el mencionado tope. Alcanzar el mencionado Plus Convenio de cada Grupo Profesional será objetivo preferente de la parte de la reserva de la Masa Salarial destinada al ajuste de abanicos salariales.

De la aplicación de todo ello en el marco del artículo 33.III se levantará la correspondiente acta. En todo caso, el SMG no servirá como referencia para el cálculo de la antigüedad y otros pluses.

Los Complementos de Puesto de Trabajo que se vengán abonando por las empresas se seguirán percibiendo con los incrementos correspondientes, cuando y mientras se den las circunstancias que los motivaron, por lo que no se consolidarán cuando a la persona trabajadora se le asignen, en función de una correcta aplicación de la movilidad, tareas que no lleven aparejado dicho complemento, retornando el montante del mismo a la MSB y siendo distribuida con los mismos criterios que el resto del incremento.

En aplicación de la estructura salarial aquí regulada, las denominaciones actuales existentes en las empresas para los diversos conceptos salariales que se vengán abonando a las personas trabajadoras deberán ajustarse a lo aquí pactado.

La plena integración establecida en el apartado siguiente (29.2) expresa una mayor cualificación de la plantilla y por tanto su mayor eficiencia, por lo que el coste que de ello deriva será asumido directamente por la empresa y aplicado en el mismo momento en que se den las circunstancias previstas en dicho apartado.

29.2. Salario de las personas trabajadoras de nuevo ingreso

Las personas trabajadoras de nuevo ingreso deberán percibir el SMG de su Grupo Profesional, y el Plus Convenio, si lo hubiere, en la cuantía existente en cada empresa, siempre y cuando las condiciones del

puesto de trabajo efectivamente desempeñado impliquen una homogeneidad de funciones y tareas respecto de las personas trabajadoras ya contratadas. Es decir, que para que las personas trabajadoras de nuevo ingreso perciban el Plus Convenio al que se hace referencia en el apartado anterior, es requisito imprescindible que se produzca su plena integración en el Grupo Profesional al que pertenezcan.

Cuando no se hubiera aún alcanzado el Plus Convenio de Grupo para todas las personas trabajadoras del mismo, se le abonará el menor de los Plus Convenio que se estén abonando para la misma o similar función, o, de no existir ésta, del mismo Grupo Profesional.

El tiempo de trabajo necesario para que se produzca la plena integración en el Grupo Profesional podrá variar en función de los puestos o funciones a cubrir y, salvo acuerdo a nivel de empresa con los representantes de las personas trabajadoras en la misma que contemple unos plazos diferentes, estos no podrán exceder de los fijados en la siguiente escala.:

- Grupos profesionales 8 y 7, dieciocho meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, quince meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, doce meses.
- Grupo profesional 2, tres meses.
- Grupo profesional 1, quince días.

A tales efectos se computará el tiempo de trabajo de las personas que hubieran estado trabajando en la misma empresa con cualquier modalidad contractual y en la misma o análoga función o puesto de trabajo durante los 2 años anteriores.

Transcurridos los plazos aquí señalados, o los pactados en el ámbito de cada empresa, se entenderá que se ha producido la plena integración de la persona trabajadora en su Grupo Profesional con los efectos salariales plenos de la función o del puesto de trabajo.

Cuando la persona trabajadora tenga reconocida la plena integración en la función que va a desarrollar desde el primer día, así como cuando ésta se produzca con anterioridad a los plazos antes señalados, se reconocerán desde ese mismo momento, en ambos casos, los efectos salariales previstos en el párrafo primero del presente artículo.

29.3. Salario de las personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal

En virtud de la Ley 29/1999 y 14/1994, así como del vigente Convenio Estatal de ETT, las empresas químicas que en calidad de usuarias ocupen a personas trabajadoras de ETT se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas en el sentido de que estas personas trabajadoras percibirán las mismas retribuciones que las personas trabajadoras de la empresa química que realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales.

De conformidad con la estructura salarial establecida en el presente Convenio Colectivo tienen la consideración de retribuciones objetivas y no estrictamente personales el Salario Mínimo Garantizado, el Plus Convenio cuando se haya configurado como de Grupo Profesional, o resulte de la actividad desempeñada y no sea estrictamente personal, así como los complementos, pluses o incentivos referidos al puesto de trabajo y a la calidad o cantidad y realización del mismo, etc.

En el supuesto de que se hubiese constituido en la empresa un Plus Convenio de Grupo Profesional igual para todas las personas trabajadoras del mismo, o exista ya un Plus Convenio para las personas trabajadoras que realizan la actividad asignada, habrá de tenerse en cuenta igualmente lo previsto en el apartado 29.2 anterior.

Cuando no se hubiera aún alcanzado el Plus Convenio de Grupo para todas las personas trabajadoras del mismo o no se haya alcanzado un mismo Plus Convenio para las personas trabajadoras que realizan la actividad asignada, a la persona trabajadora de ETT le corresponderá el menor de los Plus Convenio que se estén abonando para la misma o similar función, o, de no existir ésta, del mismo Grupo Profesional.

29.4. Garantía salarial en los supuestos de ascensos, promoción o reconocimiento de un Grupo Profesional superior

Cuando al trabajador se le reconozca un Grupo Profesional superior como consecuencia de un ascenso, promoción o reclasificación se le abonará el salario base (SMG), el Plus Convenio de Grupo, si se hubiere alcanzado para todas las personas trabajadoras del mismo Grupo Profesional, y demás conceptos retributivos del Grupo Profesional. Para alcanzar las retribuciones fijas del nuevo Grupo Profesional solo serán absorbibles los Complementos Personales que no hayan sido resultado de acuerdo colectivo en el seno de la empresa o que no tuvieran la consideración de no absorbibles, todo ello, salvo pacto en contrario.

Cuando no se hubiera aún alcanzado el Plus Convenio de Grupo para todas las personas trabajadoras del mismo, se le abonará el menor de los Plus Convenio que se estén abonando para la misma o similar función, o, de no existir ésta, del mismo Grupo Profesional.

■ Artículo 30º. Pago de salarios

El pago de salarios se realizará puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberá asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta de la persona trabajadora se produzca en la fecha habitual de pago.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega a la persona trabajadora del recibo individual y justificativo del mismo recogido en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, debidamente firmado y sellado por la empresa. Se entenderá también efectuada la entrega del recibo de salarios cuando se proceda a su envío a las personas trabajadoras mediante sistemas informáticos a los que éstos tengan acceso y que permitan su impresión con el correspondiente sello y firma de la empresa.

Respetando los posibles sistemas existentes o los acuerdos que se puedan alcanzar en el seno de las empresas con los representantes de las personas trabajadoras, la distribución del salario se hará en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias que se abonarán como fecha límite el quince de julio la de Verano y el quince de diciembre la de Navidad.

En cuanto al pago de anticipos a cuenta del trabajo ya realizado se reconoce a la persona trabajadora el derecho a percibirlos antes de que llegue el día señalado para el pago.

■ Artículo 31º. Salario mínimo garantizado (SMG)

Por el presente acuerdo se asigna a las personas trabajadoras, en jornada completa, el salario mínimo garantizado anual de **19.145,50 €** brutos para el año **2024**.

 VOLVER AL INDICE

El SMG estará compuesto exclusivamente por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por las personas trabajadoras de cada empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos:

Antigüedad, plus de turnicidad, nocturnidad, plus de festivos, complementos de puesto de trabajo (incluidos los pluses de peligrosidad y toxicidad hasta su extinción según señala el artículo 40º del presente Convenio), comisiones de venta e incentivos, salvo que ese incentivo consista en un concepto fijo que se perciba por las personas trabajadoras a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

A los SMG correspondientes al año 2024 les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38 A) del Convenio Colectivo. Así mismo, en los años 2025 y 2026 les resultará de aplicación los incrementos y revisiones establecidos, respectivamente, en los artículos 33.II y 38 B) y C) para los años 2025 y 2026.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, el régimen retributivo de los contratos para la formación en alternancia y formación para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios será el que se especifica, respectivamente, en los artículos 14.1.3 y 14.1.4 del presente Convenio Colectivo.

■ **Artículo 32º. Tabla de Salarios Mínimos Garantizados por grupo profesional**

Tabla de salarios mínimos anuales en cada grupo profesional:

	Año 2024
Grupo 1	19.145,50 €
Grupo 2	20.485,68 €
Grupo 3	22.208,79 €
Grupo 4	24.697,72 €
Grupo 5	28.143,06 €
Grupo 6	32.930,31 €
Grupo 7	40.014,09 €
Grupo 8	50.735,56 €

■ **Artículo 33º. Incrementos salariales**

I. **Modelo de referencia salarial.-** Las organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo han optado, tras la experiencia de los últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la MSB de las empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por Convenios de su propio nivel, todo ello sin quiebra al respecto del principio de autonomía y libertad de las partes.

1. Se considera MSB la formada por los conceptos siguientes, con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

1.1. Retribuciones salariales brutas.

NOTA A:

Salario base.
Plus Convenio.
Complemento Personal.
Antigüedad.
Beneficios y pluses.
Incentivos.
Complementos y primas.
Pagas extraordinarias.
Complemento de Puesto de Trabajo.
Comisiones
Horas Extraordinarias

1.2. Otros conceptos económicos.

NOTA B:

Dietas.
Compensaciones trabajo distancia.
Premios y prestaciones especiales.
Becas.
Cuantías asignadas a formación profesional.
Subvenciones a comedores.
Viviendas.
Otros beneficios sociales no retributivos.

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todas las personas trabajadoras y personal que perciba algún devengo de la empresa, exceptuando solamente al personal comprendido en el grupo profesional número 0. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por las personas trabajadoras.

B) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

C) No se incluirán en los datos sobre la Masa salarial facilitados por la empresa los correspondientes al Grupo 0, por lo que los datos de éste no intervendrán en el procedimiento previsto para la aplicación de los incrementos sobre la Masa Salarial y su distribución. No obstante las retribuciones del Grupo 0 aparecerán en los registros salariales que las empresas deben elaborar de conformidad con la legislación vigente.

2. Una vez calculada la MSB a tenor de los factores y conceptos antes enumerados, las empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:

2.1. Las masas que correspondan a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su coste y administrados por la propia empresa, tales como:

a) Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa, habitación y cualesquiera otros suministros.

b) Los de carácter asistencial y social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, economatos, comedores, ayuda familiar, guarderías, transportes, etc.

Estas exclusiones no se realizarán en el supuesto de que las personas trabajadoras perciban cantidades a tanto alzado por estos conceptos, en cuyo caso se aumentarán las correspondientes partidas, que irán a incrementar sus importes o se repartirán con el resto del aumento.

2.2. Las masas que correspondan a dietas, horas extraordinarias y comisiones de ventas. Las empresas, junto con los representantes de las personas trabajadoras, determinarán en este caso el régimen salarial al que han de ajustarse como cantidades globales excluidas de la Masa Salarial Bruta y que, como tales, podrán tener un tratamiento salarial diferente del resto de conceptos que sí forman parte de la misma.

2.3. Las masas que correspondan a premios y prestaciones especiales abonados de una sola vez.

2.4 Las masas que correspondan horas de formación abonadas al amparo de lo dispuesto en el artículo 89º, letra d), del presente Convenio Colectivo.

II. Incrementos

II a). Incremento.- Año 2024

Como consecuencia de la aplicación de la cláusula de garantía salarial pactada en el artículo 38 del XX Convenio General de la Industria Química, el incremento salarial pactado para el año 2024 se aplicará sobre la MSB calculada a 1 de enero de 2024.

Así, una vez depurado el concepto MSB 1 de enero de 2024, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar ésta en el 3%, con efectos desde el 1 de enero de 2024, según Disposición Adicional Segunda.

II b). Incremento.- Año 2025

Una vez depurado el concepto MSB calculada a 31 de diciembre de 2024, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar ésta en el 3%, con efectos desde el 1 de enero de 2025, según Disposición Adicional Segunda.

II c). Incremento.- Año 2026

Una vez depurado el concepto MSB calculada a 31 de diciembre 2025, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar ésta en el 3% con efectos desde el 1 de enero de 2026, según Disposición Adicional Segunda.

Los incrementos de la MSB de cada empresa se calcularán en condiciones de homogeneidad respecto a los períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a plantillas como a régimen privativo de trabajo, a niveles de productividad, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose, en consecuencia, por separado, las cantidades que correspondan a las ampliaciones en tales conceptos, con exclusión de las detracciones contempladas.

Al operar los incrementos salariales pactados sobre la MSB de cada empresa no es posible la compensación y/o absorción de los mismos con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación.

Además, se llevarían a cabo las acciones siguientes:

1º. Aplicación de la reserva: En los años **2024, 2025 y 2026** se reservará un 20% del incremento pactado para cada uno de los referidos años (esto es, un **0,6% cada año**) para:

- Nuevas antigüedades calculadas de acuerdo con el artículo 39.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Ajuste de abanicos salariales dentro del mismo grupo profesional y entre los distintos grupos profesionales.

En el reparto de esta reserva serían prioritarias las cantidades para nuevas antigüedades, de cuyo importe, detallando el número de personas afectadas y las cuantías por Grupos Profesionales, las empresas darían cuenta a los representantes de las personas trabajadoras.

Los salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales que figuran en el artículo 32, serán de obligado cumplimiento por las empresas.

1º a) Complementos de puesto de trabajo

Para la asignación de este porcentaje de reserva, destinado a CPT, las empresas que no tengan realizada una valoración de puestos de trabajo, deberán establecerla previamente a fin de proceder a una mejor distribución de las cantidades destinadas a este concepto.

Del estudio de valoración de puestos de trabajo, elaborado por la empresa, los representantes de las personas trabajadoras emitirán informe manifestando su conformidad o no con dicho estudio y sus conclusiones. En caso de desacuerdo, y, salvo que en la empresa estuviese establecido otro procedimiento, se aplicará la valoración de puestos de trabajo efectuada por la Dirección. No obstante, siempre se podrá utilizar el procedimiento de mediación y arbitraje previsto en el Convenio.

De las cantidades que se destinarán a complemento de puesto de trabajo, las empresas darán cuenta a los representantes de las personas trabajadoras, tanto de la cuantía destinada a dicho complemento, como de los criterios y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son los afectados por dicho complemento, así como las tareas, funciones y demás características del puesto de trabajo, con el fin de delimitar el contenido del mismo.

A requerimiento de los representantes de las personas trabajadoras se establecerá la negociación correspondiente, de la que se derivará la consecución o no de acuerdo. En este último caso se aplicará el CPT en la forma y cuantía establecidas por la Dirección, pudiendo ejercer los representantes de las personas trabajadoras las acciones legales que estimen oportunas.

Al objeto de facilitar, en aquellas empresas que no tengan hecha una valoración de puesto de trabajo, la labor que supone definir los criterios objetivos y motivaciones seguidos para determinar qué puestos de trabajo son los afectados por dicho complemento, dada la obligatoriedad de su valoración previa a efectos de la aplicación de la reserva pactada, se enumeran entre otros, los siguientes:

- Desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puesto de trabajo de igual denominación.
- Que, por la propia asignación de tareas, las características del puesto en cuestión sean realmente singulares.
- Que el puesto requiera una permanente puesta al día de conocimientos, métodos, sistemas, etc.

- Que el puesto en cuestión, por la complejidad de las tareas que tiene asignadas, requiera para su cometido un grado de iniciativa y/o responsabilidad superior a un puesto de trabajo similar dentro del grupo profesional, siempre que esa mayor iniciativa y/o responsabilidad no supusiera estar en un grupo profesional superior.
- Otras circunstancias que comporten una concepción distinta del trabajo corriente.

En cualquier caso, las cantidades fijadas con carácter individual al citado complemento, como consecuencia de la asignación de los citados porcentajes, no podrán superar nunca el 20 por 100 del SMG del grupo profesional en el que esté encuadrado el puesto de trabajo que se retribuye.

La asignación de complementos de puesto de trabajo no significará, en ningún caso, desvirtuar la nueva clasificación profesional.

La empresa entregará la información de los CPT para cada puesto de trabajo o función y su propuesta para aplicar una parte de la reserva a los mismos.

1º b) Ajuste de abanicos salariales

Las Empresas darán cuenta a los representantes de las personas trabajadoras, de las cantidades que se destinen a ajuste de abanicos salariales, tanto de la cuantía destinada a tal efecto como de los criterios y motivaciones seguidos para determinar quiénes son los afectados por el mismo.

Una vez que la Dirección de la empresa ponga en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras tanto la cuantía destinada al ajuste de abanicos salariales como los criterios y motivaciones seguidos para determinarlos, a requerimiento de los representantes de las personas trabajadoras se establecerá la negociación correspondiente.

De esta negociación se derivará la consecución o no de acuerdo, y en este último caso, se aplicará el Ajuste de Abanicos Salariales en la forma y cuantía establecidos por la Dirección, pudiendo ejercer los representantes de las personas trabajadoras las acciones legales que estimen oportunas.

En cualquier caso, las cantidades destinadas a Ajuste de abanicos salariales no podrá superar nunca, a nivel individual, el 20 por 100 del SMG del Grupo Profesional en el que esté encuadrada la persona o personas trabajadoras afectadas.

Por otra parte, el ajuste de abanicos salariales, deberá aplicarse con criterios de generalidad a colectivos de personas trabajadoras que, dentro de un Grupo Profesional, tengan el mismo nivel salarial.

La asignación de cantidades de ajuste de abanicos salariales no significará, en ningún caso, desvirtuar la nueva clasificación profesional.

No obstante, las cantidades sobrantes, si las hubiere, se repartirán entre las personas trabajadoras en el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio.

Se tendrá en cuenta lo indicado en el artículo 29.

La empresa entregará información de los salarios de los Grupos Profesionales en los que se aplique el ajuste de abanicos y su propuesta al respecto.

2º. Aplicación del Incremento una vez deducida la reserva: En los años 2024, 2025 y 2026 las empresas utilizarán el 2,4 por 100 de la MSB depurada y homogeneizada para incrementar de manera directamente proporcional, con efectos 1 de enero de cada año, el salario total, exceptuando antigüedad y Complemento de Puesto de Trabajo de cada persona trabajadora percibido a actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la empresa.

El resultado de dividir el salario total anual que percibe cada persona trabajadora por el número de horas/año establecido en el presente Convenio Colectivo como jornada máxima anual, constituirá el salario/hora total (SHT). En todo caso, el divisor será el número de horas/año existente en la empresa en cuestión o que deba realizar la persona trabajadora afectada, si fuera menor de la jornada máxima anual pactada.

III. Calendario de ejecución y forma de entregar la MSB.-

Tras la entrada en vigor del presente Convenio, las empresas realizarán el cálculo de su masa salarial bruta en el plazo de quince días a partir de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” o, en cualquier caso, a los 30 días de la firma del presente Convenio. En reunión convocada al efecto por la Dirección, la empresa hará entrega a los representantes de las personas trabajadoras de información escrita dando por Grupo Profesional el número de personas trabajadoras del mismo y el desglose señalado en los puntos I.1.1 a I.1.2, así como, en su caso, el reparto resultante de haber efectuado las operaciones reseñadas en los apartados anteriores, de todo lo cual la empresa entregará la documentación correspondiente a la representación de las personas trabajadoras. En este último caso los representantes de las personas trabajadoras examinarán la propuesta de la empresa y, tras la negociación correspondiente y de ajustarse la misma a lo pactado, darán su conformidad.

La información indicada en el párrafo anterior se dará desglosada por sexos y de todas las modalidades contractuales, incluidas las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, en alta el 31 de diciembre, y se calculará como si hubieran estado trabajando el año completo en las condiciones del 31 de diciembre del año anterior, de modo que el resultado de aplicar sobre las mismas, en su caso, el incremento señalado en el 33.II b) indicará las retribuciones a 1 de enero.

En el año 2024, la masa salarial bruta a tener en cuenta para la aplicación del incremento pactado en dicho año será la de 1 de enero de 2024, por lo que la información señalada en el párrafo anterior irá referida a la indicada fecha.

Cuando el número de personas trabajadoras de un mismo Grupo Profesional sea igual o inferior a cuatro, con independencia del sexo, podrá facilitarse la información de dicho Grupo junto con el correspondiente al inmediatamente inferior o superior.

De todo ello y sus resultados se levantará la correspondiente Acta que incluirá la distribución pactada del incremento, o, en el supuesto de desacuerdo, la propuesta de la dirección de la empresa y la de los representantes de las personas trabajadoras.

En aquellas empresas donde la legislación no permita elecciones sindicales, de los datos y cálculos anteriores se dará cuenta a las personas trabajadoras exponiéndolo en el tablón de anuncios.

En las empresas con varios centros de trabajo, salvo acuerdo en contrario con los representantes de las personas trabajadoras, expreso o tácito, que prevea el desglose por centro, la información de la Masa Salarial Bruta que debe entregarse a los representantes de las personas trabajadoras se referirá al conjunto de toda la empresa.

IV.- Mediación y arbitraje

En el supuesto de discrepancias en la aplicación del presente artículo, deberá acudir, como vía previa a la acción jurisdiccional, a la utilización de los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en los artículos 103 y siguientes.

Artículo 34. Retribuciones variables en función de objetivos y resultados

Las empresas, de forma voluntaria, podrán implantar un sistema de retribución variable individual adicional a los incrementos pactados en función de la consecución de objetivos que deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables. Este sistema, así como cualquier modificación del mismo, deberá previamente ser sometido a información y consulta a los representantes de las personas trabajadoras. Su implantación requiere en todo caso que en la empresa se haya establecido ya la estructura salarial indicada en el artículo 29.1.

En el supuesto de que el salario variable sea configurado por la empresa en base a objetivos de carácter colectivo y no individuales el trámite de información y consulta al que se refiere el párrafo anterior de este artículo, deberá ser sustituido por el de negociación y, en todo caso, acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, pudiendo acudir en caso de desacuerdo a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Capítulo XVI del presente Convenio.

Su objetivo es conseguir la participación de las personas trabajadoras en los resultados de la empresa obtenidos por la consecución de objetivos establecidos en diferentes órdenes (resultados económicos, de producción, de mercado, de calidad, de seguridad, incluido el índice de accidentes de trabajo, de registros medioambientales, etc.)

Estos objetivos colectivos deberán igualmente ser medibles, cuantificables y alcanzables, concretándose además, el método para su seguimiento regular por parte de los representantes de las personas trabajadoras.

Las cuantías destinadas a estos salarios variables se establecerán anualmente en función de unos objetivos definidos.

Estas retribuciones variables, ya sean de carácter individual o colectivo, no formarán parte de la Masa Salarial Bruta del artículo 33.II. En todos los casos las empresas deberán informar anualmente a los representantes de las personas trabajadoras, cuando se haga entrega de la MSB, del importe que se ha destinado a estas retribuciones variables, y su distribución por Grupos Profesionales y número de personas trabajadoras de cada Grupo afectados por la misma

A efectos de la interpretación del presente artículo, tendrán carácter individual o plural y no colectivo, las retribuciones variables en función de objetivos y/o resultados de la empresa que se fijen individualmente a cada persona trabajadora o aquellas que, fijadas para un grupo de personas trabajadoras, ya sea por División, Departamento o Sección, su percepción o abono se hace depender de criterios individualizados como por ejemplo, el cumplimiento de objetivos personales, el rendimiento individual, el grado de responsabilidad individual en la consecución de objetivos individuales o colectivos, así como la realización de funciones o tareas asignadas a título individual; todo ello salvo aquellas a las que pudiera corresponder un Complemento de Puesto de Trabajo o la retribución correspondiente a la realización de actividad de un Grupo Profesional superior que tienen su propio tratamiento.

No tendrán por consiguiente carácter plural, sino colectivo, las retribuciones variables asignadas a un grupo de personas trabajadoras, independientemente de su número, cuando su percepción depende únicamente de los objetivos fijados globalmente para el grupo en su conjunto.

■ Artículo 35°. Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento lo iniciará la Dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a los representantes de las personas trabajadoras y, simultáneamente, a la Comisión Mixta del presente Convenio Colectivo. La comunicación a la Comisión Mixta deberá ir acompañada de la efectuada a los representantes de las personas trabajadoras.

En el supuesto concreto de que la inaplicación se refiera a los porcentajes de incremento y/o revisión salarial contemplados en los artículos 33 y 38 del presente Convenio Colectivo, la comunicación a los representantes de las personas trabajadoras deberá producirse en el plazo de 30 días naturales desde la publicación del Convenio en el “Boletín Oficial del Estado”.

En el supuesto de que las circunstancias económicas concurren en el momento de tener que aplicarse la cláusula de revisión salarial contemplada en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo, las empresas podrán así mismo descolgarse de dicha aplicación con independencia de que no lo hubiesen hecho respecto los incrementos salariales de principios de año contemplados en el artículo 33.

En estos casos de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial de los artículos 33 y 38 del presente Convenio Colectivo, se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos contemplados en el presente artículo así como cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, en el supuesto de que el descuelgue se plantee en relación con los incrementos salariales de principios de años contemplados en el artículo 33 del presente Convenio, las empresas estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

Lo establecido en los párrafos anteriores en relación con la inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial de los artículos 33 y 38 no obsta la posibilidad que tienen las empresas de acudir, en cualquier momento y sin sometimiento al plazo de 30 días antes señalado, a la inaplicación del sistema de remuneración y la cuantía salarial regulados en el presente Convenio en base a lo dispuesto en la letra d) del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todas las personas trabajadoras de los centros afectados.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y salvo que las personas trabajadoras

decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por personas trabajadoras de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello teniendo en cuenta las particularidades previstas en la letra b) del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para cuando el procedimiento afecta a varios centros de trabajo y algunos de ellos sí disponen de representación legal de las personas trabajadoras.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas de alternativas que atenúen sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

Dicho periodo vendrá presidido por una verdadera voluntad de diálogo y en el mismo se aportará una precisa y concreta documentación que posibilite una negociación real.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 las empresas deberán presentar, al inicio del período de consultas, una memoria explicativa que contenga:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.
- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar, incluyendo un Plan de viabilidad con las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en las personas trabajadoras afectadas.
- f) Informe del posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales, así como, en su caso, las medidas preventivas a adoptar.
- g) Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores). En las empresas con menos de 25 personas trabajadoras, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación económica alegada.
- h) En el supuesto de inaplicación de los porcentajes de incremento y/o revisión salarial de los artículos 33 y 38 del presente Convenio o, de inaplicación de sistema de remuneración o cuantía salarial contemplados en el mismo, en la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa.

Los representantes de las personas trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

De alcanzarse acuerdo éste deberá:

- a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.

- b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.
- c) Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la empresa relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta.

La empresa y los representantes de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje regulados en el Capítulo XVI del presente Convenio Colectivo.

De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta la documentación presentada durante el período de consultas, actas de las reuniones realizadas, así como informe detallado de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma.

En el supuesto de que finalizado el período de consultas no se hubiera alcanzado acuerdo, se procederá a solicitar la intervención a de la Comisión Mixta para que inicie un procedimiento de mediación. La solicitud irá acompañada de la documentación señalada en el párrafo anterior.

Si en la mediación de la Comisión Mixta las partes no alcanzasen un acuerdo, ésta emitirá en el plazo de 7 días desde la constatación del desacuerdo un Informe razonado que refleje su criterio. Este Informe no será vinculante y se remitirá a las partes a modo de propuesta de acuerdo.

Si la Organizaciones integrantes de la Comisión Mixta no alcanzase un acuerdo sobre el contenido del Informe harán constar en el mismo sus correspondientes manifestaciones de parte y éste será igualmente remitido a las partes en conflicto.

Por otro lado, de no aceptarse por las partes la propuesta de acuerdo contenida en el Informe de la Comisión Mixta, aquellas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, según corresponda al ámbito geográfico del conflicto.

■ Artículo 36°. Corrección de absentismo

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1. Los representantes de las personas trabajadoras deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental de la persona trabajadora. Asimismo, serán informados trimestralmente por la empresa de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Al objeto de contribuir a la reducción de los niveles de absentismo, las empresas que superen un índice del 3 por 100 a nivel colectivo en el período de doce meses podrán negociar planes de reducción de absentismo teniendo en cuenta para ello los siguientes criterios:

- a) Medidas de mejora en relación con el entorno y ambiente de trabajo.
- b) Actuaciones sobre la jornada de trabajo y su distribución, teniendo para ello en consideración posibles medias de conciliación de la vida familiar y laboral.
- c) Procedimientos para detectar patologías relacionadas con los puestos de trabajo.
- d) Acciones que faciliten el cambio o adaptación del puesto de trabajo de aquellas personas trabajadoras que acrediten estar afectadas por alguna enfermedad limitadora para el pleno desarrollo de sus funciones habituales.

2. Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo
- **Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella**
- **Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las ausencias por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida la propia empresa, sea o no a instancia de los representantes de las personas trabajadoras.
- Los permisos por nacimiento y cuidado del menor.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la Incapacidad Temporal.
- **La asistencia a consultas médicas o psicológicas de la trabajadora víctima de violencia de género. A estos efectos la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.**

3. Para calcular el índice de absentismo se dividirá el número de horas de ausencia en el periodo (teniendo en cuenta las exclusiones del apartado anterior) por el total de horas de trabajo disponibles en ese mismo periodo y, el resultado obtenido, se multiplicará por 100.

4. En este capítulo ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la reducción de las causas que lo generan y centrarse en aquellas en las que una actuación realista y negociadora pueda conseguir su reducción a corto y medio plazo.

5. En ausencia de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, la empresa, para reducir el absentismo (entendido como tal la Incapacidad Temporal, de acuerdo con el epígrafe 2 del presente artículo y la falta no justificada), cuando la cifra individual de absentismo excediera del 3 por 100 de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, la persona trabajadora afectada dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal si consuetudinariamente o mediante pacto expreso lo viniera devengando. Tal cómputo se efectuará trimestralmente y, en el supuesto que la persona trabajadora hubiera percibido indebidamente el complemento, la empresa procederá a su deducción en el primer mes del siguiente trimestre.

La facultad de retirar el complemento de Incapacidad Temporal, contemplada en el apartado anterior, podrá ser utilizada por las empresas, aunque no la hubieran ejercido con anterioridad.

El destino que se dé a las cantidades dejadas de abonar a las personas trabajadoras como consecuencia de la aplicación del presente apartado se decidirá anualmente, en el marco de la Masa Salarial Bruta, con la participación de los representantes de las personas trabajadoras. No se considerarán a efectos de lo dispuesto en el presente apartado las faltas ininterrumpidas de más de veintidós días o aquellas cuya causa sea derivada de hospitalización (entendiendo como tal el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa), accidente de trabajo, nacimiento de hijo o incapacidad temporal durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado cuando no sea posible ocupar a la persona trabajadora en otro puesto.

No obstante lo anterior, en el supuesto de faltas ininterrumpidas de más de 21 días derivadas de enfermedad común, cuando la empresa promueva ante la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social la revisión de dicha situación, durante la tramitación de dicho expediente y desde el mismo día en que se inste el inicio del mismo, la persona trabajadora dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad común siempre y cuando se cumplan los índices de absentismo individuales señalados anteriormente. Si el procedimiento administrativo terminara desestimando la reclamación de la empresa a este respecto, la empresa deberá reintegrar a la persona trabajadora las cantidades dejadas de percibir en concepto de complemento de Incapacidad Temporal.

6. Las empresas, en ningún caso, soportarán incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social.

■ **Artículo 37º. Garantía salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y permiso por nacimiento y cuidado del menor**

En los casos de **incapacidad temporal por hospitalización**, enfermedad profesional, accidente de trabajo, **situaciones de violencia de género acreditadas legalmente** y nacimiento de hijo, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario

base, plus convenio, complementos personales y complementos de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria, con exclusión de aquellos de naturaleza variable concretados en los siguientes:

- Pluses de domingo, festivos y nocturnidad
- Complementos por cantidad o calidad de trabajo.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado, cuando no sea posible ocupar a la persona trabajadora en otro puesto de trabajo, así como por la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo. Será igualmente de aplicación el complemento regulado en el presente artículo en los supuestos de Incapacidad Temporal consecuencia de convalecencias por intervenciones quirúrgicas en Ambulatorios u Hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos.

En los supuestos de un sistema regular de turnos en cualquiera de sus modalidades, la garantía salarial incluye la retribución que regularmente se perciba por dicho sistema de trabajo.

Este complemento también estará afectado por lo dispuesto en el párrafo sexto del artículo 36.

El complemento a que se hace referencia en este artículo 37 y en el artículo 36 en ningún caso lo será por un periodo superior a dieciocho meses y únicamente se abonarán mientras esté vigente la relación laboral.

■ Artículo 38°. Cláusula de **revisión** salarial para los años **2024, 2025 y 2026**

A) Cláusula de revisión salarial para el año 2024

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2024 una variación superior al 3%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (3%). Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 1%.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2025, sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

Para llevar a cabo esta revisión se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en 2024, es decir, la masa salarial bruta de 1 de enero de 2024.

B) Cláusula de revisión salarial para el año 2025

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2025 una variación superior al 3%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (3%). Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 1%.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2026, sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

Para llevar a cabo esta revisión se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en 2025, es decir, la masa salarial bruta de 31 de diciembre de 2024.

C) Cláusula de revisión salarial para el año 2026

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2026 una variación superior al 3 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (3%). Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 2%.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2027, sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

Para llevar a cabo esta revisión se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en 2026, es decir, la masa salarial bruta de 31 de diciembre de 2025.

■ Artículo 39°. Antigüedad

El plus de antigüedad para las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución los trienios, quinquenios y otros modelos vigentes en el sector.

Para las empresas de nueva creación, el modelo corresponderá al del subsector en que desarrolle su actividad. Si estos modelos no pudieran delimitarse se aplicará como modelo de referencia el de dos trienios y cinco quinquenios, abonándose, con independencia del modelo que se aplique, las siguientes cantidades:

Euros / año	
Modelo anual	31,37€
Trienios	78,43€
Quinquenio	156,86€

Las cifras arriba señaladas son de aplicación para todos los grupos profesionales.

No obstante la congelación de las bases de cálculo de la antigüedad, las cuantías percibidas por dicho concepto forman parte de la Masa Salarial Bruta depurada, a la que es de aplicación el incremento salarial pactado, debiéndose proceder para su distribución tal y como señala el artículo 33. Lo anterior implica que, si bien puede permanecer inalterada la cuantía percibida por el concepto de antigüedad, el incremento que a él correspondería por formar parte de la Masa Salarial Bruta, debe repercutir en un mayor incremento del resto de conceptos según el reparto que a estos efectos se establezca.

Mediante acuerdo entre la dirección y los representantes de las personas trabajadoras podrá pactarse la sustitución del modelo de antigüedad que se venga aplicando en cada empresa por otros conceptos.

■ Artículo 40°. Pluses

Quedan extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los pluses existentes en las empresas que pasarán a formar parte del Plus Convenio y/o Complemento Personal, de acuerdo con el artículo 29.1, con las únicas excepciones de aquellos cuya denominación responda a retribuciones relacionadas con la actividad o el contenido de la prestación laboral tales como incentivos o primas de producción, antigüedad, turnicidad, nocturnidad, etc.

Para el plus de nocturnidad se estará a lo previsto en cada empresa, teniendo en cuenta lo siguiente. Para las horas trabajadas de noche (de las 22 horas a las 6 del día siguiente) se establece una percepción mínima de **13,88 €** brutos por noche completa trabajada para el año **2024**, o la parte proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno y que se abonará salvo que la nocturnidad esté ya integrada en otro concepto salarial o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado una compensación adicional de este trabajo por descanso.

En el año 2025 esta cantidad se incrementará en un 5% una vez aplicada, en su caso, la revisión que pueda proceder en base al artículo 38 A) del presente Convenio Colectivo.

En el año 2026 esta cantidad se incrementará en un 5% una vez aplicada, en su caso, la revisión que pueda proceder en base al artículo 38 B).

Así mismo a esta cantidad le resultará de aplicación la revisión establecida en el artículo 38 C).

Las cantidades percibidas en concepto de nocturnidad forman parte a todos los efectos de la garantía salarial establecida en el artículo 47.6 del presente Convenio Colectivo como Salario Mínimo Garantizado para los procesos de turno continuo.

Artículo 41º. Incentivos

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que la persona trabajadora debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución de la persona trabajadora.

En relación con la implantación o modificación de un sistema de incentivos se estará a lo dispuesto en el artículo 9º.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a los representantes de las personas trabajadoras. De no resolverse entre éstos y la Dirección de la Empresa, se podrá plantear acudir al Capítulo XVI del Convenio Colectivo sobre procedimiento voluntario de solución de conflictos, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

No obstante, quedan a salvo las posibles acciones judiciales que correspondieran a los afectados si considerasen éstos perjudicados sus derechos contractuales.

A estos efectos, la persona trabajadora conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

Si durante el periodo de prueba la persona o personas trabajadoras afectadas obtuvieran

rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a la que exceda de la actividad normal.

La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de personas trabajadoras o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimiento e incentivos de una o varias secciones que componen la fabricación, alguien hubiera de realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/persona, deberá percibir un incremento sobre su salario a actividad normal.

Las empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que la mano de obra indirecta hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hora/persona.

Si cualquiera de las personas trabajadoras remuneradas a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causas imputables a la empresa, a pesar de aplicar técnicas, actividad y diligencia necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en todo caso, a las retribuciones que vinieran percibiendo a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente a la persona trabajadora el tiempo que dura la disminución.

Cuando, por motivos bien probados, no imputables a descuidos o negligencias de la empresa, pero independientes de la voluntad de la persona trabajadora (falta de corriente, avería en las máquinas, espera de fuerza motriz, materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a las personas trabajadoras la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos supuestos, para acreditar estos derechos, será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

En los cambios de centro de trabajo o zona, cuando la persona trabajadora tenga establecida una parte de sus retribuciones en forma de comisión, incentivos, premios por objetivos, etc., requerirá que la retribución variable se adecue a las previsiones del nuevo centro o zona, sin que ello suponga perjuicio sobre sus retribuciones a igual actividad, rendimiento en cantidad y calidad y función.

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

■ Artículo 42º. Jornada de trabajo

42.1. Duración de la jornada

Las personas trabajadoras afectadas por el XXI Convenio General de la Industria Química tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.752 horas de trabajo efectivo **en los años 2024 y 2025 y de 1.744 horas de trabajo efectivo desde el 1 de enero de 2026.**

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para las personas trabajadoras.

Las Empresas que tengan establecidos tiempos de descanso (“bocadillo”) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía se deducirá de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva que consolidará desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada, pudiendo en estos supuestos reordenar la misma.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con descanso (bocadillo) considerado como jornada efectiva trabajando x días al año.

Jornada anual - Días de trabajo por tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral y siempre que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, las empresas podrán establecer, o acordar con los representantes de las personas trabajadoras, la posibilidad individual de flexibilizar, sobre los horarios que rigen en el calendario de la empresa, las horas de entrada y salida, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo y concretando los departamentos, secciones de aplicación y límites máximos de la misma en cada caso. En estos casos podrá establecerse un tiempo de coincidencia o determinadas horas del día en las que todas las personas trabajadoras de la empresa, o de algunos departamentos o secciones, deban coincidir.

42.2. Distribución irregular de la jornada

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.

42.3. Registro de la jornada

1. En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras.
2. El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a

nivel de grupo de empresa, empresa o centro de trabajo. La implantación del mismo se realizará previa negociación entre las partes debidamente legitimadas para ello, no pudiendo superar el período negociador, salvo acuerdo, los 15 días de duración.

3. Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o grupo de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible determinación.

- Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero.
- Personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual.

4. En defecto de acuerdo en relación con el sistema de registro de jornada, el mismo será establecido por la dirección de la empresa.

5. En todo caso, el sistema de registro de jornada deberá:

- Incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.
- Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.
- Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.
- Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, así como en su caso, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos.
- Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa.

6. Las empresas conservarán los registros de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7. Todos aquellos sistemas de registro de jornada vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo seguirán aplicándose en su totalidad, siempre y cuando se encuentren debidamente adaptados al contenido del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. De lo contrario deberán incorporar las oportunas modificaciones al objeto de adaptar su contenido tanto al citado precepto como a lo regulado en el presente artículo.

8. El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

9. Así mismo deberá tenerse en cuenta que, partiendo de un principio de confianza y compromiso, muchas personas trabajadoras de la industria química prestan servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

10. Estos principios y definiciones anteriores, así como la capacidad de auto gestión del tiempo de trabajo, deberán tenerse especialmente en cuenta en relación con aquellas personas trabajadoras que presten servicios total o parcialmente fuera de las instalaciones de la empresa (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.).

11. En el supuesto de empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que, de conformidad con la legislación vigente, corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de las personas trabajadoras puestas a disposición durante el tiempo en que

éstos prestan servicios en su ámbito, deberá ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo en los términos del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, así como deberá ser ésta última la que conserve los registros en los términos a que se refiere este precepto legal.

12. En cuanto a las personas trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas que presten servicios en empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, dado que el control de la actividad permanece en las primeras, éstas serán las responsables del cumplimiento de las obligaciones relativas al registro de jornada de sus personas trabajadoras. No obstante, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario empelados en la empresa principal para sus personas trabajadoras. En todo caso será obligación de la empresa contratista o subcontratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

42.4. Derecho a la desconexión digital

El actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y lugar en el que se encuentre.

El marco descrito permite dotar a la relación laboral de mecanismos que impactan positivamente en su desarrollo, si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Por ello, a fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

■ Artículo 43º. Bolsas de horas flexibles

43.1. Sobre el calendario que rijan en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 100 horas cada año de vigencia del Convenio que, consideradas de naturaleza

ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, excepto en el supuesto previsto en el artículo 44 siguiente, pudiendo superarse, el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respeto de los descansos mínimos ya señalados.

Para la aplicación de estas horas flexibles se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los representantes de las personas trabajadoras, así como a los directamente afectados, con 5 días de antelación a la adopción de dicha decisión.

La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas en base a lo dispuesto en el presente apartado, será la siguiente:

- 1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la décima hora de trabajo diario, incluida ésta.
- 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada, desde la decimoprimer hora de trabajo diario, e incluida ésta.

43.2. Igualmente, en aras a fomentar el empleo indefinido, aquellos centros de trabajo que a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio, mediante el análisis establecido en el artículo 15 de la presente norma, acrediten, en una o varias de las divisiones orgánicas funcionales a las que se refiere el artículo 22º del presente Convenio Colectivo (Producción, incluidas en este caso las secciones de mantenimiento, servicios e investigación; Administración e Informática; o Comercial) según media ponderada de los 12 meses anteriores a éstas últimas fechas, un índice de fijeza en sus plantillas del 80 % o superior, se verán beneficiadas, durante los 12 meses siguientes a la constatación de dicho índice y en la división orgánica en que así ocurra, por los elementos adicionales de flexibilidad en la organización del trabajo que se señalan a continuación:

Incremento del número de horas flexibles recogido en el apartado 43.1 anterior, en un porcentaje sobre la citada bolsa de acuerdo con la siguiente escala:

- Índice de fijeza superior al 80%: Incremento del 30% en la Bolsa de horas del apartado 43.1.
- Índice de fijeza superior al 85%: Incremento del 40% en la Bolsa de horas del apartado 43.1.
- Índice de fijeza superior al 90%: Incremento del 50% en la Bolsa de horas del apartado 43.1.

La compensación de las horas flexibles realizadas en virtud del presente apartado 43.2, esto es, en exceso sobre las 100 horas previstas en el apartado 43.1, será a razón de 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada.

A efectos del cálculo de los porcentajes de fijeza antes indicado se tendrán en cuenta y computarán como temporales las personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal que presten o hayan prestado servicios en la división orgánica en el que se vayan a aplicar las medidas de flexibilidad durante los 12 meses anteriores.

No computarán a efectos del cálculo del índice de fijeza los contratos de interinidad.

En el supuesto de que la división orgánica en cuestión alcance o supere el porcentaje de fijeza antes indicado, la dirección de la empresa deberá informar por escrito a los representantes de las personas trabajadoras en cuanto a su intención de utilización de las medidas de flexibilidad antes

contemplados , así como deberá entregar la documentación que, respetando la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal, acredite de forma fehaciente los índices de fijeza alcanzados.

No podrán acogerse a las medidas de flexibilidad previstas en el presente apartado aquellas empresas que, en los 12 meses tomados como referencia para medir sus índices de fijeza, hayan incrementado en la división orgánica en que se pretende su aplicación, la subcontratación de actividades con el objetivo de alcanzar los índices de fijeza mencionados anteriormente.

43.3. El periodo de descanso compensatorio que pueda corresponder por la realización de las horas flexibles contempladas en base a los apartados 43.1 y 43.2 anteriores pasará a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible regulada en el artículo 46 y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

43.4. Las bolsas de 100 y hasta 150 horas flexibles reguladas, respectivamente, en los apartados 43.1 y 43.2 anteriores podrán utilizarse así mismo en sentido inverso para abordar situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo motivadas por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas. Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.

1. Causas

Las empresas que pretendan acudir a la flexibilidad inversa regulada en el presente artículo deberán acreditar de modo razonable la existencia suficiente y actual de alguna de las citadas causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, en la que se justifique objetivamente la adopción de la medida.

Cuando las disminuciones en la demanda en los productos o servicios que ofrezca la empresa en el mercado sean de carácter estructural, cíclico o estacional, es decir, propios de la actividad o ciclo productivo del sector al que pertenezca, no será aplicable la flexibilidad inversa regulada en el presente apartado sino, en todo caso, otras medidas como las previstas en el artículo 42.2 anterior.

2. Procedimiento

Previo entrega a los representantes de las personas trabajadoras de la información y documentación justificativa, así como de las medidas de flexibilidad inversa que la empresa pretenda implantar, se abrirá un período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras que tendrá una duración máxima de cuatro días.

La consulta previa con los representantes de las personas trabajadoras versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras directamente afectados y los compromisos de mantenimiento de empleo.

Las empresas podrán aplicar las horas flexibles en sentido inverso mientras perduren las causas que justifica la adopción de la medida conforme a las siguientes exigencias y limitaciones:

- a) La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con 5 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso a la

persona trabajadora podrá ser simultáneo al del periodo de consultas con los representantes de las personas trabajadoras señalado anteriormente.

- b) La empresa notificará a la persona trabajadora por escrito, de forma motivada y con 5 días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de las personas trabajadoras, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente Convenio Colectivo.
- c) Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro de los seis meses del año natural siguiente.
- d) En la puesta en práctica de la flexibilidad inversa se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas, así como se establecerá la posibilidad de permutas entre ellas siempre que estas sean organizativamente posibles y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.
- e) Durante el periodo de recuperación de horas al que se refiere el presente apartado también podrá acudirse a la medida de flexibilidad regulada en los anteriores, siempre que la suma de horas de recuperación no supere, entre ambas, más de 100 horas (o hasta 150 en función de los índices de fijeza indicados) en cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

43.5. Las medidas de flexibilidad pactadas en los apartados 43.1, 43.2 y 43.4 anteriores no serán de aplicación a personas trabajadoras que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad o se encuentren en alguna de las situaciones contempladas en el artículo 51 del presente Convenio (lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares).

■ Artículo 44º. Trabajo ocasional en sábados, domingos y festivos

En las empresas en las que no se hubiera acordado con los representantes de las personas trabajadoras un sistema de trabajo para los fines de semana y/o festivos, y en las que existan probadas razones de producción, de mercado y de organización del trabajo que motiven, entre otras, la realización habitual de Horas Extra durante los fines de semana y/o festivos, se entenderá que es necesario incrementar la producción a través de una mayor utilización de la capacidad productiva instalada lo que podrá lograrse, entre otras alternativas, mediante la modificación los cuadrantes individuales para prestar servicios ocasionales fuera del calendario laboral que rija en la empresa, incluidos sábados, domingos y festivos, siempre y cuando dicha modificación sea notificada a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 5 días y el número de modificaciones no exceda de:

1 día al trimestre, cuando el índice de fijeza sea superior al 80%

2 días al trimestre, cuando el índice de fijeza sea superior al 85%

3 días al trimestre, cuando el índice de fijeza sea superior al 90%

En los centros de trabajo en los que se cumplan los requisitos establecidos anteriormente, ésta última medida de flexibilidad de posibilidad de modificación de los cuadrantes individuales se aplicará con preferencia a otros mecanismos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Los índices de fijeza indicados y la utilización por divisiones orgánicas funcionales de esta medida de flexibilidad se determinarán con arreglo a los criterios del artículo 43.2 del presente Convenio Colectivo.

Si la medida anterior no fuera suficiente, antes de tomar ninguna medida que modifique de forma permanente el régimen de trabajo vigente hasta la fecha, se discutirá tal problemática y la forma de resolverla con los representantes de las personas trabajadoras, lo que podrá conseguirse además mediante la utilización de una las medidas que siguen a continuación, que podrán utilizarse de forma combinada:

- Nuevas contrataciones de duración equivalente a las nuevas necesidades detectadas de carácter temporal, a los que será de aplicación lo establecido en el artículo 47.6.
- Un acuerdo sobre jornada irregular de carácter temporal según lo establecido en el artículo 42.2 del presente Convenio Colectivo.
- Un sistema de turnos de carácter temporal.
- Utilización de la bolsa de horas flexibles de acuerdo con el artículo 43.

La implantación de estos sistemas de trabajo para cubrir determinadas actividades con carácter temporal será incompatible con la realización de Horas Extra (salvo las de fuerza mayor), empleo de personas trabajadoras de ETT o subcontratación, en dichas actividades y para las funciones desempeñadas por las personas trabajadoras afectadas al nuevo sistema de trabajo.

La compensación por cada hora trabajada en sábado, domingo o festivo en base a lo dispuesto en el presente artículo será de 1,5 horas de descanso obligatorio.

El periodo de descanso compensatorio que pueda corresponder por la realización de estas horas flexibles pasará a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible regulada en el artículo 46 y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

■ Artículo 45º. Horas extraordinarias y prolongaciones de jornada

1.1. Horas extraordinarias

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las siguientes:

Las que excedan de la jornada anual pactada en cada empresa, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa, salvo las horas flexibles que resulten de la aplicación del artículo 43 del presente Convenio Colectivo, siempre que su realización haya sido expresamente autorizada por la empresa y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 42.3.9.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. La compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, si la persona trabajadora optase por dicha modalidad, será la que esté establecida en la empresa o la que pueda pactarse en el seno de la misma.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se analizará en cada empresa, conjuntamente entre los representantes de las personas trabajadoras y la misma, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente por escrito a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio.

Las discrepancias podrán someterse a los procedimientos previstos en el Capítulo XVI de mediación y arbitraje.

Las horas de descanso que puedan corresponder por realización de horas extraordinarias pasarán formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible que se regula en el artículo 46 y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

1.2. Prolongaciones de jornada

El tiempo de permanencia en el centro de trabajo con posterioridad a la hora de salida prevista en el calendario laboral de la empresa, así como el requerido por aquellas personas trabajadoras cuyo cometido consista en la puesta en marcha, apertura o cierre del centro de trabajo y que suponga una prolongación de su jornada habitual de trabajo, tendrá la consideración de tiempo extraordinario de trabajo únicamente en el supuesto de que como consecuencia de su realización se exceda de la jornada anual que rija en la empresa. Dicha prolongación de jornada, de producirse, se compensará

en la forma que se acuerde en cada empresa con los afectados o, en su caso, con los representantes de las personas trabajadoras.

Las horas de descanso compensatorio que puedan corresponder por estas prolongaciones de jornada pasarán formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible que se regula en el artículo 46 se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

■ Artículo 46º. La bolsa individual de tiempo disponible

1. La bolsa individual de tiempo disponible se conforma con todas las horas de descanso obligatorio, ya sean las derivadas de la recuperación, ya sean las derivadas de las compensaciones por horas flexibles, horas extraordinarias o prolongaciones de jornada acordadas. En el supuesto de que en la empresa se tengan pactados días de libre disposición o surgiesen de la elaboración del calendario laboral anual, estos pasaran a formar parte de la bolsa, para su disfrute individual, salvo que por acuerdo se pacte el disfrute colectivo de todos los días o parte de ellos.

Este sistema de bolsa de horas flexibles individualizadas también operará para las personas trabajadoras con contrato de trabajo por tiempo determinado.

2. Notificación a los representantes de las personas trabajadoras.

La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a los representantes de las personas trabajadoras las Bolsas individuales de tiempo disponible y su utilización con carácter anual.

3. Se podrá disfrutar de la bolsa individual para necesidades de carácter personal y/o familiar. Los periodos de descanso compensatorio correspondiente se disfrutarán en días completos procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y persona trabajadora afectada. En el supuesto de desacuerdo se disfrutarán en las fechas señaladas por la persona trabajadora preavisando con siete días de antelación. En éste último caso de desacuerdo los días u horas de descanso correspondiente no podrán acumularse a puentes ni vacaciones.

Las horas de compensación generadas dentro de los primeros ocho meses del año natural se deberán disfrutar dentro de éste último y las generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán disfrutar dentro de los primeros 6 meses del año natural siguiente.

■ Artículo 47º. Turnicidad

1. Definición de sistema de turnos en proceso continuo.- Se entiende por “proceso continuo” el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para el disfrute de vacaciones de carácter colectivo que supongan cierre total o parcial de las instalaciones, reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a las personas trabajadoras, así como por causas de fuerza mayor.

Asimismo, lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a aquellas personas trabajadoras a turnos en procesos productivos durante las 24 horas del día que, con rotación y trabajando domingos y festivos, no se realicen los 365 días del año, sino durante un tiempo predeterminado. En este supuesto, la garantía de este artículo en su párrafo 6º lo será en proporción al periodo realmente trabajado en este sistema.

2. Descansos.- Para las personas trabajadoras en régimen de turno, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

En dichas empresas, cuando al cambiar la persona trabajadora de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes. (Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo).

No obstante lo anterior, será también de aplicación, en lo relativo al régimen de descansos, lo dispuesto por el artículo 2 del Real Decreto 1561/95.

3. Ausencias imprevistas.- Las personas trabajadoras en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. Las empresas a estos efectos, ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de las personas trabajadoras afectadas. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la Empresa no pueda proceder a su sustitución, la persona trabajadora saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la Empresa pueda proceder a su sustitución. Asimismo, las empresas podrán ajustar los cuadros horarios (cuadrantes) en la forma prevista en el apartado anterior.

4. Rotación.- En las empresas con procesos productivos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores).

5. Desplazamiento del disfrute de días festivos.- Las empresas, al confeccionar los cuadrantes, podrán desplazar los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural.

6. Las personas trabajadoras que realicen funciones a turno en “proceso continuo” entendiendo por tal el definido en el punto 1º del presente artículo, tendrán unos Salarios Mínimos Garantizados por Grupo por todos los conceptos consistentes en las siguientes cantidades anuales:

	Año 2024
Grupo 1	23.587,26 €
Grupo 2	24.927,44 €
Grupo 3	26.650,54 €
Grupo 4	29.139,45 €
Grupo 5	32.585,67 €
Grupo 6	37.372,04 €
Grupo 7	44.455,86 €
Grupo 8	55.177,33 €

Este SMG estará compuesto por la totalidad de los conceptos retribuidos a percibir por las personas trabajadoras de cada empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos, incluida la nocturnidad.

No se incluyen en estos SMG los siguientes conceptos: Antigüedad, complementos de puesto de trabajo (incluidos los pluses de peligrosidad y toxicidad hasta su extinción según señala el artículo 40º del presente Convenio), comisiones de venta y los incentivos, salvo que ese incentivo se trate de un concepto fijo que se perciba por las personas trabajadoras a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

La diferencia existente entre la Tabla de Salarios Mínimos Garantizados de las personas trabajadoras a turnos y Tabla de Mínimos Garantizados del resto de las personas trabajadoras corresponde al trabajo a turno durante todo el año, por lo que dicha garantía será aplicable proporcionalmente al número de días trabajados a turno sobre el total de días año que al mismo corresponde.

A los SMG de proceso continuo correspondientes al año 2024 les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38 A) del presente Convenio Colectivo. Así mismo, en los años 2025 y 2026 les resultará de aplicación los incrementos y revisiones establecidos, respectivamente, en los artículos 33.II y 38 B) y C).

7. Procesos de turnos distintos del proceso continuo:

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Aquellas empresas que desarrollen su actividad en cualquier sistema de turnos rotativos diferente del de proceso continuo y que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior, deberán abonar a las personas trabajadoras afectadas en concepto de plus de turnicidad la cantidad mínima de **1,53 €** brutos por día efectivo trabajado en régimen de turnos para el año **2024**. Las cantidades abonadas por este plus de turnicidad, de conformidad con el artículo 33.I.1, apartado 1.1 (Nota A), forman parte de la masa salarial bruta de las empresas.

Serán compensables y absorbibles a efectos del cumplimiento del plus de turnicidad aquí establecido cualquier cantidad que las empresas ya vinieran abonando a las personas trabajadoras y que retribuyan o estén vinculadas al trabajo a turnos, sea cual fuere su denominación.

Igualmente, las empresas que desarrollen su actividad en sistemas de turnos rotativos diferentes del de proceso continuo, deberán abonar a las personas trabajadoras afectadas en concepto de plus de festivo la cantidad mínima de **37,63 €** brutos por cada domingo o festivo completo trabajado en el año 2024, cuando estos sistemas impliquen la necesidad de prestar servicios en los referidos días dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Este plus de festivo se percibirá así mismo por las personas trabajadoras adscritas de forma ocasional o permanente a turnos fijos de mañana, tarde o noche con independencia de la forma de organización del sistema de turnos.

Serán compensables y absorbibles a efectos del cumplimiento del plus de festivo aquí establecido cualquier cantidad que las empresas ya vinieran abonando a las personas trabajadoras y que retribuyan o estén vinculadas al trabajo en domingos o festivos, sea cual fuere su denominación. En este sentido, aquellas empresas que vengan abonando pluses de turnicidad en cuyo establecimiento se haya tenido en cuenta el trabajo en domingos y/o días festivos según calendario laboral de la empresa (festivos oficiales) no vendrán obligadas a abonar el plus de festivos al que se refiere el párrafo anterior.

Las cantidades abonadas por el plus de festivos regulado en el presente apartado, de conformidad con el artículo 33.I.1, apartado 1.1 (Nota A), forma parte de la masa salarial bruta de las empresas.

Adicionalmente se abonarán en estos sistemas de trabajo a turnos diferentes del de proceso continuo las cantidades de nocturnidad que correspondan por las noches efectivas trabajadas según lo regulado en el artículo 40 del presente Convenio.

En el año 2025 el plus de turnicidad y el plus de festivos se incrementarán en un 5% una vez aplicada, en su caso, la revisión que pueda proceder en base al artículo 38 A) del presente Convenio Colectivo.

En el año 2026 el plus de turnicidad y el plus de festivos se incrementarán en un 5% una vez aplicada, en su caso, la revisión que pueda proceder en base al artículo 38 B).

Así mismo a estas cantidades les resultará de aplicación la revisión establecida en el artículo 38 C).

8. Implantación de un nuevo sistema de turnos o modificación/supresión de los ya existentes:

En desarrollo de lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que no viniesen trabajando en régimen de turnos podrán implantar cualquiera de los sistemas que se describen en los apartados 1 y 7 anteriores debiendo en estos casos preavisar tanto a los representantes de las personas trabajadoras como a los directamente afectados con una antelación mínima de 15 días. Desde el momento en que resulte de aplicación el nuevo régimen de turnos se deberá abonar a las personas trabajadoras afectadas el SMG o plus de turnicidad y plus de festivos, contemplados en el presente artículo, según cada caso, y sin que, para alcanzar estos, sea posible absorber cantidades del Plus Convenio de la persona trabajadora y/o complemento personal.

Lo establecido en el párrafo anterior resultará igualmente de aplicación en aquellos supuestos de empresas que viniesen trabajando en alguno de los sistemas de turnos definidos en el apartado 1 y decidiesen suprimirlo o cambiar a otro de estos últimos.

Los SMG y plus de turnicidad contemplados en el presente artículo no se consolidarán para el supuesto de aquellas personas trabajadoras que cesen en la prestación de servicios en procesos de turnos, entendiendo por tales los definidos en los apartados 1º y 7º del presente artículo. No obstante, en el supuesto de cesar en la prestación de servicios en proceso continuo la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente a la diferencia entre una mensualidad del SMG del apartado 6º anterior y una mensualidad del SMG del artículo 32. En el supuesto de cesar en la prestación de servicios en cualquiera de los sistemas de turnos definidos en el apartado 7º anterior

la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente a una mensualidad del plus de turnicidad que viniera percibiendo, salvo que se pasase de uno de dichos sistemas de turno al de proceso continuo y, en cuyo caso, percibirá el SMG del apartado 6º anterior para compensar la nueva situación y mientras dure la misma.

9. 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. Así mismo, tendrán dicha prioridad las personas con una discapacidad reconocida oficialmente, los que tengan menores o discapacitados a su exclusivo cargo y los estudiantes, cuando la solicitud tenga carácter permanente, exista puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio.

10. Cuando las empresas aborden procesos de reorganización que supongan la movilidad de personas de sistemas de trabajo a turnos en proceso continuo a otros sistemas de trabajo vigentes o viceversa, tendrán prioridad para no prestar servicios en proceso continuo, en igualdad de condiciones en cuanto al puesto de trabajo ocupado, las personas mayores de 55 años cuando así lo soliciten.

En aras a facilitar al máximo esta prioridad se tendrán en cuenta las posibilidades de movilidad funcional dentro del grupo profesional tanto en el sistema de trabajo a turnos en proceso continuo, como en el de los otros sistemas de trabajo vigentes en la empresa.

■ Artículo 48º. Calendario laboral

Antes del 30 de noviembre de cada año, y siempre que se haya publicado el calendario oficial en el “Boletín Oficial del Estado” o Boletines Oficiales que en cada caso correspondan, las empresas señalarán, con intervención de los representantes de las personas trabajadoras, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

Asimismo, el calendario incluirá las jornadas especiales, así como las de las personas trabajadoras cuya actividad regular se desarrolle fuera del centro de trabajo.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

■ Artículo 49º. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales o 22 laborables. De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre, salvo el supuesto de aquellas empresas que hayan acordado con los representantes de las personas trabajadoras un calendario que contemple una distribución distinta de las vacaciones y en las que se estará a lo acordado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al

finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que, durante dicho periodo, haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

La empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de tres meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

Para el abono del periodo vacacional se seguirá el mismo régimen establecido en las empresas para el pago de haberes en el periodo no vacacional, si bien las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del salario correspondiente.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses trabajados anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, con valores actualizados en todo caso al año en curso.

El personal con derecho a vacaciones, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

El personal a turnos podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su periodo ordinario de descanso.

Cuando el derecho de protección o el de asistencia social de la trabajadora víctima de violencia de género que tenga legalmente reconocida esa situación haga necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas para su aceptación por parte de la empresa.

CAPÍTULO VII

LICENCIAS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIONES DE CONTRATO, REDUCCIONES Y ADAPTACIONES DE JORNADA

■ Artículo 50º. Licencias

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 Km. por trayecto, 1 día adicional; más de 200 Km. por trayecto 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario. En el supuesto de hospitalización del otro progenitor los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.
3. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Las personas trabajadoras que el día anterior a la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización indicadas tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando las indicadas circunstancias se produzcan con anterioridad a las 14:00 horas.
4. Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos de la persona trabajadora o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
6. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, las personas trabajadoras que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar

del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.

Se entenderán, entre otros, como deberes inexcusables de carácter público y personal los trámites necesarios para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España cuando la citación a los mismos sea de carácter personal y no sea posible la delegación de la representación de la persona trabajadora en favor de otras personas.

8. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Las personas trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.
9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
10. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo de la persona trabajadora, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
 - b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está “a cargo” de la persona trabajadora a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
 - c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio de la persona trabajadora o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto la persona trabajadora en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
 - d) No se entenderá que el familiar está a cargo de la persona trabajadora cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
 - e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
 - f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.
11. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

En cuanto a los señalados en los números 1, 3 y 4 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Así mismo, en los indicados supuestos 3 y 4, cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará en dos días adicionales con carácter no retribuido, que podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Salvo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por las personas trabajadoras en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de familiares y resto de supuestos contemplados en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3º del presente artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente de la persona trabajadora, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.
- e) Siempre y cuando persista el hecho causante los días de permiso podrán disfrutarse a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

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.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

■ Artículo 51º. Reducción de jornada por motivos familiares y víctimas de violencia de género

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas.

En el supuesto de acumulación completa de este permiso se disfrutará de un mínimo de 15 días laborables. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes.

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

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

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Esta reducción de jornada podrá disfrutarse en jornadas completas si existiese acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del **cónyuge o pareja de hecho, o un familiar**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, **incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que **el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años**.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora se podrá acordar la acumulación de este permiso (cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer por hospitalización) en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto anteriores contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido de la persona trabajadora.

5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas de terrorismo 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 en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2.

Durante los primeros 6 meses desde el reconocimiento de la condición de víctima de violencia de género, de violencia sexual o de terrorismo esta reducción de jornada podrá ser de hasta un 50% sin reducción proporcional del salario.

Así mismo tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas la persona trabajadora tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

■ **Artículo 52º . Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral**

1. Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral las empresas podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras normas de desarrollo respecto de la posibilidad individual contemplada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios, incluida la prestación de servicios a distancia.

2. Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

3. En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, éstas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

4. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

- Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
- Exposición de los motivos que justifican la petición.
- Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

5. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de **quince** días.

6. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

7. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

8. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. **En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.**

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

9. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, éste último podrá emitir informe al respecto.

10. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

■ **Artículo 53°. Suspensión del contrato por cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento**

En los supuestos de suspensión del contrato por cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

■ **Artículo 54°. Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género**

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 derecho 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.

■ **Artículo 55°. Licencias sin sueldo**

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses fraccionables por una sola vez y, en este último caso, a disfrutar en un periodo máximo de dos años, las personas trabajadoras que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La duración máxima de esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de un año por mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este

derecho a un número de personas trabajadoras equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o una persona trabajadora en centros de trabajo de menos de 50 personas trabajadoras.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de inicio de disfrute de la anterior.

Igualmente, cuando los cuidados que requieran los familiares indicados en los dos primeros párrafos del artículo 58 del presente Convenio Colectivo no supongan periodos largos y continuados de atención, se podrán solicitar licencias sin sueldo previa justificación de dicha atención.

Complementariamente a lo establecido en el artículo 52 del presente Convenio, y con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, darán derecho a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios. No obstante, en los casos de adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los 15 días y en los internacionales los dos meses.

■ **Artículo 56º. Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género**

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

■ **Artículo 57º. Excedencia**

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, la persona trabajadora podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto ésta se produzca.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona trabajadora.

La trabajadora víctima de violencia de género que tenga legalmente reconocida esta condición tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos en la empresa.

En estos casos el tiempo de permanencia en situación de excedencia computará a efectos de antigüedad y durante los primeros dieciocho meses se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este tiempo el reingreso estará condicionado a la existencia de vacante en los términos dispuestos en párrafos anteriores.

■ Artículo 58°. Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

■ Artículo 59°. Excedencias especiales

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña la persona trabajadora al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

■ Artículo 60°. Asistencia a consultorio médico

Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social. No se tendrá derecho a la licencia contemplada en el presente artículo cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por la persona trabajadora garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

■ Artículo 61º. Régimen de faltas y sanciones

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

■ Artículo 62º. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

■ Artículo 63º. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.- Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- 6.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
- 9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.
- 11.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

■ Artículo 64º. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.
- 2.- Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 5.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 6.- Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.
- 7.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 8.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- 10.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- 11.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 12.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.
- 13.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 87.2 del presente Convenio.
- 14.- Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.
- 15.- El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

■ Artículo 65°. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- 2.- Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.
- 3.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 5.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 6.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- 7.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 8.- La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.
- 9.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 10.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia

empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio. **Se entenderá por faltas graves de respecto los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.**

- 11.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 12.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 13.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- 14.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo 64.13 anterior.
- 16.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
- 17.- El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
- 18.- El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- 19.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, **identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, etc.).**
- 20.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
- 21.- La violación de los denominados códigos de cumplimiento o “*compliance*” instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.
- 22.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En los supuestos previstos en los números 18 y 19 anteriores, las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 118 del presente Convenio Colectivo.

■ Artículo 66°. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

A) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario

en que sea oído la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 63, 64 o 65 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.
4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera la persona trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

B) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 84º.2.A) del presente Convenio Colectivo.

■ **Artículo 67º. Sanciones máximas**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves.- Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves.- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

■ **Artículo 68º. Prescripción**

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

 VOLVER AL INDICE**■ Artículo 69º. Graduación de faltas**

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

■ Artículo 70º. Seguridad y salud

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollada RD 171/2004, de 30 de enero, así como el RD 39/1997 sobre servicios de prevención. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz la empresa estará obligado a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

1. Principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los

recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta, con carácter general, la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales dado que la exposición a estos últimos es diferente para hombres y mujeres en función de sus diferencias biológicas. Por ello deberá garantizarse que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen dicha perspectiva, así como que las personas que participan en la actividad preventiva de la empresa disponen de información y formación suficiente en esta materia.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

1.1. Se considerarán como valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos inherentes a la exposición laboral a agentes químicos según lo regulado en el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, los valores límite de exposición ambientales y biológicos elaborados por el I.N.S.S.T. del Ministerio de Trabajo, en el documento “Límites de Exposición Profesional para agentes químicos en España” que anualmente actualiza y publica este último organismo.

1.2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos de exposición con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de los representantes de las personas trabajadoras.

1.3. Todo trabajo en el que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, el nivel de riesgo sea grave, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral de la persona trabajadora. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4. Los riesgos para la salud de la persona trabajadora se prevendrán evitando: 1º su generación; 2º su emisión, y 3º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. Toda ampliación o modificación del proceso productivo que implique la incorporación de nuevas tecnologías, la modificación de los métodos o procedimientos de trabajo o la incorporación

o sustitución de los agentes químicos utilizados, se realizarán respetando el principio de mejora de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas

1.6. Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos.

Así mismo, las empresas deberán evaluar las situaciones de estrés térmico a las que puedan estar sometidas las personas trabajadoras, a efectos de adoptar las medidas preventivas que correspondan en cada caso.

Cuando se desarrollen actividades al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, de conformidad con Disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Estas medidas derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

En aplicación de lo previsto en la citada disposición y en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud de la persona trabajadora, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de las personas trabajadoras, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción. En caso de accidentes de trabajo mortales los Delegados de Prevención de la empresa, así como un máximo de un representante designado por cada una de las Federaciones Sindicales de industria firmantes del Convenio, participarán en la Comisión de Investigación que se forme a tal efecto.

1.8. Siempre que exista exposición a un riesgo grave e inminente para la salud de la persona trabajadora derivado del puesto y condiciones de trabajo, podrá recurrir al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Estos propondrán las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo se procederá de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL.

Las empresas pondrán en marcha aquellos sistemas que proporcionen una asistencia más rápida y eficaz para las personas que trabajen solas, una vez evaluados los posibles riesgos del puesto a que puedan estar sometidas. Para ello deberán tener en cuenta los plazos establecidos para primeros auxilios y asistencia definidos por la normativa vigente o, en su defecto, por métodos o criterios técnicos en concordancia con lo establecido en el artículo 5.3 del R.D. 39/1997; así como, tratarán de minimizar los riesgos al establecer los medios de control y asistencia más adecuados.

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen, con garantía en todo caso de los estándares mínimos nacionales.

En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad y su preceptiva evaluación de riesgos, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes de las personas trabajadoras para que emitan informe.

1.10 En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación y, cuando no sea posible, a reducir tales circunstancias.

2. Gestión de la prevención

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, la empresa designará, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tal y como establece el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en

los siguientes casos:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- b) Cuando se realicen actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales y definidos en el artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

3. Delegados de Prevención

3.1 Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de las personas trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta treinta personas trabajadoras el/la Delegado/a de Personal será el/la Delegado/a de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de personas trabajadoras oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un/a Delegado/a de Prevención que será elegido/a por y entre los representantes de las personas trabajadoras

3.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

3.3 Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de las personas trabajadoras. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Los Delegados de Prevención no podrán ceder a las bolsas de horas contempladas en los artículos 84.2, letra D) y 85 del presente Convenio los créditos horarios que tienen legalmente reconocidos para el ejercicio de sus funciones, pero sí podrán ser beneficiarios de cesión de horas de dichas bolsas.

Será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

Asimismo, la empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en cada empresa de acuerdo con las especificidades propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral. La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

3.4 Aquellas empresas que acudan al sistema de incentivos consistente en reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales por contribución a la reducción de la siniestralidad laboral previsto en el Real Decreto 231/2017 deberán, con carácter previo, informar a los Delegados de Prevención en los términos previstos en el artículo 2.1, letra f), de dicha norma legal.

3.5 En las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, la empresa se reunirá al menos trimestralmente con el/la delegado/a de prevención para analizar los temas relacionados con la seguridad y la salud laboral, permitiendo la participación de asesores sindicales que reúnan los requisitos del artículo 81.1 del presente Convenio Colectivo, y en los términos y condiciones de la letra c) del citado precepto.

4. Comité de Seguridad y Salud

4.1. En los centros de cincuenta o más personas trabajadoras se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), personas trabajadoras con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así como un máximo de dos asesores, junto con técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité y sin que la asistencia de estos implique ningún gasto para la empresa, salvo acuerdo. La reunión será como mínimo trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus personas trabajadoras la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.2 La empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

4.3. Los servicios de prevención asesorarán al Comité de Seguridad y Salud a iniciativa propia o cuando sean requeridos por el mismo, presentándole los correspondientes informes escritos.

4.4 Las empresas facilitarán a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, al menos quince días antes de su implantación, la relación de protocolos aplicables para cada puesto de trabajo o actividad, en función de los riesgos inherentes a los mismos.

5. Prevención de riesgos laborales, vigilancia y protección

En estas materias se estará a lo dispuesto en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los cuales se dan por reproducidos en su integridad.

Con el objetivo de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención, elaborará:

a) Un plan de prevención de riesgos laborales: El plan de prevención de riesgos será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiendo que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa.

b) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el centro de trabajo: La empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos, y la perspectiva de género. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por la empresa, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

c) La planificación de la actividad preventiva.

d) periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales. Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus personas afiliadas la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones de la empresa y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de las personas trabajadoras y al Comité Mixto de Seguridad y Salud, en el plazo máximo de 6 meses a partir de la publicación del Convenio en el B.O.E., al objeto de que dicho Comité pueda elaborar un libro blanco del Sector en esta materia.

6. Coordinación de actividades empresariales

6.1.

Los firmantes del presente convenio, coherentes con su compromiso con la seguridad en el desarrollo del trabajo en sus instalaciones, harán un especial énfasis en la coordinación de actividades empresariales, realizando un seguimiento regular y sistemático de la aplicación a las plantillas de empresas de servicios, contratas y subcontratas de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, siendo regularmente objeto de seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal o titular.

La necesidad de coordinación se extiende a actividades concurrentes del sector que, si bien pueden ser titularidad de empresas diferentes, comparten espacios físicos y servicios en un recinto común, tales como cierre perimetral, accesos, viales, aparcamientos y otros ("Site").

A los efectos de lo señalado y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios

de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y, de forma prioritaria, a alguno de los siguientes:

- Reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de representantes de las empresas que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes, cuando sea preceptivo y conveniente.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas, informando a los Delegados de Prevención de la designación de estas personas.

6.2. En aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 200 personas trabajadoras de plantilla, cuando la naturaleza de los trabajos realizados sea especialmente compleja o peligrosa y el número de personas trabajadoras de otras empresas auxiliares, de servicio, contratas y subcontratas, exceda durante un periodo superior a los tres meses de un 30% en relación con la plantilla total de la empresa principal, se declara como medio de coordinación para el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/2004, la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas.

Dicho Comité de Seguridad y Salud Intercontratas tendrá un máximo de 12 miembros de los cuales 6 serán designados por y entre los representantes de las Direcciones de las empresas concurrentes y, los otros seis, por las Federaciones sindicales más representativas que organizan a las personas trabajadoras de dichas empresas de entre los Delegados de Prevención de las mismas. Este Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá trimestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, limitándose sus funciones a analizar los problemas comunes al conjunto de personas trabajadoras que desarrollan su actividad en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas que es estimen oportunas. Dicha reunión será presidida por el presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.

6.3 En todas las herramientas de coordinación de actividades, incluidas especialmente las reuniones conjuntas de Comités de Seguridad Salud de actividades concurrentes o intercontratas, se prestará una atención prioritaria a la puesta en común de los Planes de Autoprotección, así como a los escenarios descritos en el Plan de Emergencia Exterior en aquellas instalaciones incluidas en el nivel superior de la normativa de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas (Normativa Seveso – “Columna 3”).

6.4 Se realizará asimismo un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud laboral, de las personas trabajadoras propias que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

7. Vigilancia de la salud

7.1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL. Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar a la persona trabajadora, con carácter previo a la realización del reconocimiento médico, en los términos anteriormente indicados.

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

7.2. La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicadas a las personas trabajadoras afectadas.

No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

7.3. Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán como mínimo una vez al año. Previa solicitud de los Delegados de Prevención se informará sobre la programación y protocolos aplicables.

7.4 Aquellas personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular en línea con las exigencias legales.

7.5. Elección de Entidad colaboradora de la Seguridad Social (Mutuas): La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de la Entidad Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua), así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante.

Así mismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la Mutua. **Fruto de esta evaluación los delegados de prevención podrán emitir un informe que pueda incluir, en su caso, una sugerencia a la empresa para el cambio de la entidad colaboradora fundamentando las razones para ello, debiendo la empresa dar respuesta a la citada sugerencia.**

7.6 La Dirección de la empresa informará igualmente a los Delegados de Prevención con carácter previo sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando la Mutua en su calidad de servicio de prevención ajeno, así como los que puedan afectar a otros servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados.

7.7 En el supuesto de que la empresa tenga la condición de auto aseguradora respecto de las prestaciones de Incapacidad Temporal notificará al Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, a los Delegados de Prevención, los cambios que puedan producirse en relación con la prestación de asistencia sanitaria con una antelación mínima de 15 días. Así mismo, estas empresas deberán informar al Comité de Seguridad y Salud sobre las propuestas de alta que realicen en procesos de incapacidad temporal.

8. Programas, presupuestos y controles

El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de la persona trabajadora, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

9. Tecnología y organización del trabajo

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado y consultado en los términos establecidos en el presente Convenio y la legislación vigente, respecto de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental de la persona trabajadora, con carácter previo a su implantación.

10. Protección a la maternidad

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

11. Formación en materia preventiva

La formación que impartan las empresas a las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales se realizará en el formato más adecuado, dando siempre prioridad a la formación presencial cuando los contenidos y circunstancias lo exijan.

12. Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente

1. Las partes firmantes acuerdan constituir un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

1º Su composición será paritaria y constará de cuatro miembros en representación de cada una de las partes.

2º Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.

3º Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas de la industria química.

4º Mantendrá reuniones periódicas, de carácter semestral o periodicidad que pueda acordarse, levantándose acta del contenido de las mismas.

5º Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo en la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.

Este Comité tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente en:

- Sustancias peligrosas, su control según los criterios del Convenio y su sustitución por otras similares pero no peligrosas.
- Seguimiento de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Cambios de tecnología que sustituyen formas y lugares de trabajo peligrosos.
- Al objeto de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de las personas trabajadoras y conscientes de la necesidad de una acción conjunta en este sentido, se elaborarán planes de formación específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, poniendo en marcha y desarrollando dichos planes, pudiendo requerir a este fin, los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las organizaciones firmantes.
- Análisis y posibles recomendaciones sobre métodos para la realización de las evaluaciones de riesgos.
- Proponer planes agrupados de formación en materia de Seguridad y Salud orientados a las personas trabajadoras en general, representantes de las personas trabajadoras, Delegados de Prevención y representantes de la Dirección.
- Estudiar la experiencia de aplicación de este capítulo en las empresas del sector y elaborar un manual de buenas prácticas en materias de seguridad, salud y medio ambiente.
- Seguimiento a nivel sectorial de la política europea de productos químicos y sobre la aplicación del sistema REACH.

2. En aquellos ámbitos territoriales donde exista implantación de industrias químicas y organizaciones sindicales y patronales federadas o confederadas a las firmantes del presente convenio colectivo, se podrán constituir Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente descentralizados con el mismo número de integrantes que el contemplado en el apartado 1.1º anterior.

En estos casos la designación será de entre personas pertenecientes a las organizaciones sindicales y patronales existentes en los citados ámbitos territoriales.

Estos Comités podrán asumir las funciones señaladas en el apartado 1 anterior en sus respectivos territorios y deberán tener como objetivo principal favorecer en los mismos la seguridad y salud laboral, disminuir la siniestralidad y conseguir una mejor protección de las personas trabajadoras.

Así mismo podrán fijarse los siguientes objetivos en dichos territorios:

- Impulsar acciones de asesoramiento técnico especializado en materia de actividad preventiva y seguridad y salud laboral.
- Mejora de la confianza de la ciudadanía hacia las empresas del sector.
- Promover el intercambio de conocimientos, experiencias y mejores prácticas entre las empresas.
- Impulsar el compromiso con la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud laboral.

 [VOLVER AL INDICE](#)

- Velar por la coordinación de los Planes de Autoprotección conjunta entre las empresas en aquellos aspectos relativos a la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras.
- Colaborar conjuntamente para disminuir la siniestralidad, así como para conseguir una protección eficaz de las personas trabajadoras.
- Promover iniciativas hacia métodos y procedimientos de mejora de la actividad preventiva en las empresas.
- Velar porque las empresas químicas cumplen, en materia de subcontratación de actividades, con lo dispuesto en el artículo 16º del presente Convenio Colectivo.
- Cualesquiera otros que puedan acordarse por sus integrantes.

CAPÍTULO X

MEDIO AMBIENTE

■ Artículo 71º. Actuación en defensa y protección del medio ambiente

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector químico debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.
- Para conseguir estos objetivos las empresas de más de 100 personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental, adecuado a alguna de las normas españolas, europeas o internacionales de certificación de la calidad de dicho sistema. Los Delegados de Medio Ambiente del artículo 72 serán informados con carácter previo sobre dicho sistema. De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los Delegados de Medio Ambiente del artículo 72.

Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación, dirigidos a los Delegados de Medio ambiente, así como a los demás delegados de prevención y también al conjunto de las personas trabajadoras.

■ Artículo 72º. Delegados de Medio Ambiente

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras un/a Delegado/a de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
5. Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
6. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
7. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

La designación de estos Delegados de Medio Ambiente se realizará mediante Acta firmada por las Organizaciones Sindicales correspondientes, quienes deberán notificar esta última tanto a la empresa como a la Comisión Mixta prevista en el artículo 95 del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta elaborará un registro con la relación de los Delegados de Medio Ambiente que le sean comunicados que será actualizado con carácter anual.

Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el/la delegado/a de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO XI

RESPONSABILIDAD SOCIAL

■ Artículo 73°. Responsabilidad social empresarial

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de compromisos voluntarios para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el ámbito económico, laboral, social o medioambiental, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán guiadas por la transparencia como requisito de su credibilidad y por la consideración de toda su cadena de valor.

De llevarse a cabo acciones o iniciativas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral deberá informarse periódicamente de las mismas y de su desarrollo a los representantes de las personas trabajadoras, con indicación de su posible impacto en las condiciones de trabajo.

■ Artículo 74°. Programa “Responsible Care”

Con el propósito de mejorar continuamente en el desempeño de las actividades de la industria química sobre la Seguridad, la Protección de la Salud y del Medio Ambiente, de acuerdo a los principios del Desarrollo Sostenible y más allá del cumplimiento de la legislación vigente y de las disposiciones del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen a promover y colaborar en la adhesión de las empresas al Programa internacional de la Industria Química “**Responsible Care**” y a la consecución de los objetivos pretendidos con esta iniciativa voluntaria, pública y activa de las empresas químicas.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN ASISTENCIAL

■ Artículo 75°. Economato

Las empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen más de 500 personas trabajadoras en una misma localidad vendrán obligadas a mantener un economato laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto 21 de marzo de 1.958, la Orden Ministerial de 12 de junio de 1.958 que la desarrolla, el Real Decreto 1883/1978, de 26 de julio, y Real Decreto 762/1979, de 4 de abril, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a economatos laborales.

Las empresas no obligadas a mantener economatos laborales, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán intentar agruparse con otras de la misma población para constituir un colectivo o, alternativamente, solicitar la incorporación de sus personas trabajadoras a otros economatos o cooperativas de consumo legalmente establecidas radicantes en el lugar.

■ Artículo 76°. Comedores de empresa

En cuanto a comedores para el personal, las empresas acordarán con los representantes de las personas trabajadoras, el régimen al que deban ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

Los comedores, en aquellas empresas que están obligadas a facilitar tal servicio según las disposiciones legales vigentes, deberán reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a las personas trabajadoras que utilicen tal servicio en cada turno.

Asimismo la empresa proveerá a dicho servicio de los utensilios y menaje necesarios, y de los medios materiales y humanos para su buen funcionamiento.

■ Artículo 77°. Prendas de trabajo

Las empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

- Técnicos: Dos batas al año.
- Personal obrero: Dos monos o buzos al año.

En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas se determinará, conjuntamente con los representantes de las personas trabajadoras, la dotación adecuada en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo, será obligatorio para las empresas dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

■ Artículo 77º bis. Seguro de accidentes

Las empresas vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguro de accidentes que cubra las contingencias de muerte, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta con una cobertura de 20.000€ por persona trabajadora. Esta obligación entrará en vigor a los tres meses de la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOE y no será aplicable a aquellas empresas que ya tengan suscritas pólizas de accidentes con una cobertura igual o superior a la anteriormente señalada.

CAPÍTULO XIII

DERECHOS SINDICALES

■ Artículo 78°. De los representantes de las personas trabajadoras

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en todos los procedimientos de consultas previstos legalmente o en el presente Convenio Colectivo corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

■ Artículo 79°. De los sindicatos

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre las personas trabajadoras y las empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de las personas trabajadoras. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

■ Artículo 80°. De la acción sindical

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:
 - a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
 - b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
 - c) Recibir la información que le remita su sindicato. Cuando la persona trabajadora afiliada disponga de correo electrónico de la empresa para el desempeño de sus funciones, podrá recibir la citada información por esta vía, debiendo en todo caso hacerse siempre un uso racional del mismo.
2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a las personas afiliadas al Sindicato y a las personas trabajadoras en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 100 personas trabajadoras.

■ Artículo 81º. De los cargos sindicales

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal, donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o las personas trabajadoras, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación a la empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras y Comisiones Mixtas o Paritarias de Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

■ Artículo 82º. Delegados sindicales

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 83 regirá lo siguiente:

1. De los Delegados Sindicales: En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus personas afiliadas en la Empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 150 a 750 personas trabajadoras:	Uno.
De 751 a 2.000 personastrabajadoras:	Dos.
De 2.001 a 5.000 personas trabajadoras:	Tres.
De 5.001 en adelante:	Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo, estarán representados por un/a solo/a Delegado/a sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado/a Sindical.

Los Delegados sindicales de las empresas cuya plantilla exceda de 150 personas trabajadoras y no supere los 250, tendrán todos los derechos inherentes a su condición, si bien solo dispondrán de las “horas sindicales” que les resulten cedidas como consecuencia del uso y administración sindical de la bolsa anual establecida en el artículo 85. Asimismo, éstos, serán elegidos por cada sindicato de entre sus personas afiliadas en la empresa y por el procedimiento que cada sindicato tenga establecido. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical.

2. Funciones de los Delegados Sindicales: Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de las personas afiliadas del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
3. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.
4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etc., a los Comités de Empresa.
5. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las personas afiliadas al Sindicato.
6. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - A) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas al Sindicato.
 - B) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.
 - C) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
9. El/la delegado/a Sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

■ Artículo 83º. Delegados sindicales intercentros/interempresas

En las Empresas con varios centros de trabajo o grupos industriales a los que se refiere el artículo 87.4 del presente Convenio Colectivo que sumen más de 100 personas trabajadoras, los Sindicatos firmantes del presente Convenio, que a su vez gozan de la condición de más representativos, podrán nombrar cada uno de ellos, de entre sus personas afiliadas en la empresa y por los procedimientos que cada sindicato tenga establecidos, un Delegado/a Sindical Intercentros o un Delegado/a Sindical Interempresas, según proceda. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical.

El/la Delegado/a Sindical Intercentros o Interempresas tiene como función ser informado y oído por la Empresa en el tratamiento de las cuestiones de ámbito superior al del centro de trabajo. Para el ejercicio de sus funciones podrá acceder a los centros de trabajo previa comunicación a la empresa.

El/la Delegado/a Sindical Intercentros o Interempresas podrá utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tal, siempre y cuando éstas le sean cedidas por los representantes de las personas trabajadoras.

En aquellos casos en los que proceda la designación de Delegado/a Sindical Interempresas no procederá la designación de Delegado/a Sindical Intercentros.

■ Artículo 84º. Comités de empresa y delegados sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados Sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

1.- Trimestralmente

- a) Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa.
- b) Sobre la **situación económica de la empresa y evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actividades medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como** de los negocios y la situación de la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones **del empresario de** celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) **De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.**

2.- Anualmente, conocer y tener a su disposición:

- a) El balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- b) El balance de aplicación y seguimiento de los compromisos asumidos por parte de las empresas que hubieran suscrito alguna fórmula de responsabilidad social de empresa.

3.- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la Empresa.

4.- En función de la materia de que se trate:

- a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- c) La empresa facilitará al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

5.- De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 16 y 87.7 del presente Convenio Colectivo, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa química.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales así como el número de personas designadas a estos efectos y para la función de recurso preventivo.
- f) Convenio Colectivo aplicable a las personas trabajadoras de las empresas contratistas o subcontratistas.

Cuando las empresas principales, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de las personas trabajadoras.

6.- También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar

la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, así como de la puesta en marcha y ejecución de las medidas y planes de igualdad.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

E) Los representantes de las personas trabajadoras, individual y conjuntamente, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer a los órganos de representación y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

F) El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

A) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado/a de Personal ni Delegado/a Sindical del artículo 10 de la LOLS podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el/la Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

El expediente contradictorio estará conformado por las siguientes actuaciones cuyo desarrollo se efectuará con la máxima diligencia:

1º) El expediente contradictorio se iniciará con la notificación escrita del pliego de cargos al representante que vaya a ser investigado, a los restantes miembros de la representación de las personas trabajadoras y al Delegado/a Sindical del sindicato al que perteneciera, de la iniciación y apertura del mismo por parte de la empresa.

2º) En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el afectado y resto de notificados a los que se hace referencia en el apartado anterior a efectos de formular los correspondientes escritos de alegaciones en su defensa, que no podrá ser inferior a 15 días hábiles.

En los escritos de alegaciones, todos los que participen en el expediente podrán aportar cuantas pruebas estimen pertinentes en defensa de sus derechos dentro del citado plazo de 15 días, pudiéndose ampliar el mismo por motivos excepcionales a petición del afectado.

3º) Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, procederá a la notificación escrita al interesado, a los representantes de las personas trabajadoras, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el expedientado, de la resolución del expediente, con mención expresa de las actuaciones realizadas, y haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreta de los artículos 63, 64 o 65 en que queda tipificada, así como la sanción prevista y la fecha de efectos de ésta última.

La decisión final del empresario deberá ser comunicada por escrito a la persona trabajadora en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la recepción de su escrito de alegaciones.

En el supuesto de despido de representantes legales de las personas trabajadoras, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si la persona trabajadora optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

D) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 85, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Se podrá, a nivel de Empresa, acumular con carácter mensual las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal y Delegados del artículo 10 de la LOLS, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités o Delegados de personal y Delegados del artículo 10 de la LOLS a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación y otras Entidades.

■ Artículo 85º. Acumulación y gestión de las horas sindicales

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, serán acumulables por periodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

El Sindicato, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados

de Personal, Delegados Sindicales, así como por los denominados Delegados Sindicales Intercentros a que se hace referencia en el artículo 83 de este Convenio. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser conocida por la empresa en igual plazo que el establecido en el apartado D) del artículo 84.2 del presente Convenio.

■ **Artículo 86°. Cuota sindical**

A requerimiento de los Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

■ **Artículo 87°. Otros derechos sindicales**

87º.1. Sobre los derechos de información

En relación con los derechos de información que la legislación vigente otorga a los representantes de las personas trabajadoras, se establece como norma general que las Empresas faciliten en el último trimestre de cada año a los Sindicatos más representativos y firmantes del presente Convenio Colectivo los datos que estos requieran referidos a: número de personas trabajadoras en plantilla, naturaleza y duración de los contratos, así como previsiones de empleo para los 12 meses siguientes a la fecha de emisión de tales datos. Los Sindicatos comunicarán a la Organización Empresarial FEIQUE la relación de empresas a las que hayan requerido la información antes referida para su conocimiento y efectos. En todo caso, las empresas solo estarán obligadas a facilitar una respuesta global acerca de los datos solicitados.

87º.2. Utilización de nuevas tecnologías de la información

Los medios electrónicos de información y comunicación de la empresa, tales como el correo electrónico, la intranet e internet, que se pongan a disposición de las personas trabajadoras deberán ser empleados para fines relacionados con la actividad de la empresa y el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

Como tales recursos de carácter laboral las empresas podrán ejercer sobre los mismos las medidas de dirección, gestión y control que fueran precisas, respetando en todo caso el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, en base al poder de dirección reconocido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los representantes de las personas trabajadoras, se reconocen los siguientes derechos:

a) Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal y Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS dispondrán, en los centros de trabajo que tengan desarrollada una Intranet u otro sistema informático similar o alternativo, de una página en la citada Intranet para la publicación de información de carácter sindical de interés para dicho centro.

b) Los miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales (en este caso tanto los del artículo 8 como 10 de la LOLS) podrán hacer uso del correo electrónico para comunicarse

entre sí o con sus respectivas federaciones sindicales, así como con la Dirección de la empresa.

c) Las comunicaciones que los Comités de Empresa o Delegados de Personal quieran hacer de forma simultánea a toda la plantilla o grupos de personas trabajadoras como consecuencia de su actividad sindical se realizará a través de la Intranet del centro de trabajo en el espacio reservado al efectos o, en ausencia de ésta, mediante el uso de “Carpetas Públicas” o sistema similar que se habilitará en las redes informáticas de los centros de trabajo, accesibles a todas las personas trabajadoras que dispongan de ordenador.

87º.3. Gestión sindicalizada del convenio-

Para hacer efectiva la preferencia de la aplicación sindicalizada del Convenio establecida en el artículo 1, así como de la capacidad de negociación sindical señalada en el artículo 8.2.b) de la LOLS, las Secciones Sindicales de los sindicatos firmantes del Convenio, cuando ostenten conjuntamente la mayoría de los delegados de personal o miembros de los comités de empresa, podrán constituirse de forma conjunta en órgano sindical de interlocución con la empresa para la aplicación del Convenio, con una composición proporcional a la composición del comité de empresa, garantizando en todo caso la presencia de como mínimo un representante de cada uno de dichos sindicatos.

En cualquiera de las mencionadas situaciones se garantizará que no se produzca duplicidad en la gestión de la aplicación del Convenio.

87º.4. Interlocución sindical en los grupos industriales

En los Grupos Industriales afectados en su integridad por el presente Convenio Colectivo y con unidad de gestión, la interlocución con la Dirección de los mismos se realizará por parte de las Federaciones Sindicales de los sindicatos más representativos.

A estos efectos, se entenderá por Grupo Industrial el integrado por aquellas empresas y centros, que constituidos como tales desde el punto de vista jurídico mercantil y administrados bajo el principio de unidad de gestión, estén afectados por el Convenio General de la Industria Química y desarrollen sus actividades dentro de alguno de los sectores o subsectores definidos en el artículo 1º del presente Convenio.

87º.5. Comités de empresa europeos y sociedad anónima europea

Las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España establecerán las condiciones y medios necesarios para la constitución de un comité de empresa europeo o, en su caso, un procedimiento alternativo de información y consulta cuando así se solicite por las personas trabajadoras o sus representantes según lo previsto en el artículo 7 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, y de conformidad con el procedimiento y demás requisitos contemplados en ésta última norma.

A efectos de interpretar los conceptos de “empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria” y de “dirección central” se estará a lo dispuesto en el artículo 3 de la citada Ley 10/1997.

Por otro lado, las empresas afectadas por el presente Convenio proveerán los medios necesarios para que los representantes de las personas trabajadoras designados en comités de empresa europeos puedan celebrar una reunión preparatoria previa respecto de su participación en la reunión anual de dicho comité de empresa europeo con la dirección central.

Esta reunión preparatoria se celebrará entre los representantes de las personas trabajadoras designados en el comité de empresa europeo que vayan a acudir a la citada reunión anual y un máximo de otro representante de las personas trabajadoras de cada uno de los centros de trabajo que se encuentre en

territorio nacional, que serán designados por los representantes de dichos centros.

En cuanto a la implicación de las personas trabajadoras en la sociedad anónima europea (SE) habrá que acudir a la Ley 31/2006 sobre implicación de las personas trabajadoras en la citada sociedad y que resulta de aplicación a las SE que tengan, o que vayan a tener de acuerdo con el proyecto de constitución, su domicilio en España y a todos sus centros de trabajo y empresas filiales, así como a las sociedades participantes en el proceso de constitución de la SE y a sus filiales y centros de trabajo afectados, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren situados.

87º.6. Prácticas antisindicales

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

87º.7. Representantes de las personas trabajadoras y trabajadores de empresas contratistas

Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de las personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que depende.

Los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores y 70.5 del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XIV

FORMACIÓN

■ Artículo 88°. Formación profesional para el empleo

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran la Formación Profesional para el Empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad de las empresas, con proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente.

Por ello manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en cada momento ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades de la Industria Química, así como entienden que todas las empresas tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada a sus personas trabajadoras con criterios de idoneidad y carácter universal.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

A estos efectos deberá establecerse un ámbito de actuación conjunto entre las comisiones de clasificación y formación profesional del presente Convenio Colectivo con el Instituto de Cualificaciones correspondiente en el proceso de definición del Catálogo de Cualificaciones y su contenido.

■ Artículo 89°. Acciones formativas

a) Formación programada por las empresas:

1.- Con carácter general las empresas podrán organizar acciones formativas con carácter gratuito, en los términos y según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente en cada momento, dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, así como de la promoción y desarrollo profesional de las personas trabajadoras y la mejora de la competitividad de las empresas.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de personas trabajadoras 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 personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, baja cualificación, personas trabajadoras con contrato temporal, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años).

2.- Las empresas tomarán las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para la formación de que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en la normativa legal vigente en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional de las personas trabajadoras y mejorar la competitividad de las empresas.

En este sentido informarán a los representantes de las personas trabajadoras acerca del crédito disponible para formación y, caso de no programar ninguna acción formativa a cargo de dicho crédito, informarán, previa petición de los representantes de las personas trabajadoras, de los motivos que justifican esa decisión en el último trimestre de cada ejercicio.

3.- En el supuesto de que la empresa renuncie a programar acciones formativas con cargo al mencionado fondo, los representantes de las personas trabajadoras podrán proponer acciones formativas que deberán estar relacionadas siempre con la actividad productiva de la empresa; estas acciones podrán incluirse en el Plan de Empresa y, en todo caso, la participación de las personas trabajadoras en las mismas se realizará fuera de la jornada laboral. En caso de rechazarse las propuestas de los representantes de las personas trabajadoras por la empresa, éstos últimos, tras la correspondiente explicación sucinta de la empresa de los motivos de dicho rechazo, podrán plantear un procedimiento de mediación a la Comisión Paritaria Sectorial de la Industria Química de la Fundación Estatal para la Formación del Empleo, u organismo que lo sustituya.

4.- Las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de aquellas y sus personas trabajadoras. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y el momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus personas trabajadoras a los requerimientos cambiantes.

5.- Estas acciones guardarán estrecha relación con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial.

6.- Las empresas integrarán en los planes de formación que puedan desarrollar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Convenio Colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.

b) Formación para personas trabajadoras ocupadas:

1.-La empresa posibilitará, cuando las necesidades productivas y la organización del trabajo lo permita, la realización de las acciones formativas que, sin coste alguno para ella, puedan aprobar las Administraciones Públicas competentes para el sector de la industria química.

2.- Al objeto de posibilitar la acreditación sectorial de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, la persona trabajadora que lo solicite recibirá un diploma según el modelo que pueda elaborar el Comité Paritario Sectorial.

3.- Las empresas, a petición de la persona trabajadora o de los representantes de éstos, aportarán la documentación e informes necesarios para que éstos últimos puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, según establece el Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio o normativa que lo desarrolle, para que la persona trabajadora lleve a cabo la solicitud.

4.- Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas a información de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017 de 3 de julio. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada.

Sí surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente. Asimismo, las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de las personas trabajadoras de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de las personas trabajadoras haya emitido el informe correspondiente.

En caso de desacuerdo, las discrepancias se examinarán por la comisión paritaria correspondiente con el fin de mediar sobre aquéllas.

En la aplicación del presente artículo se tendrá en cuenta el resto de cuestiones establecidas en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017 de 3 de julio, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

c) Formación Profesional Dual:

El Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la FP Dual, define ésta última como:

“Conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen como objeto la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.”

Partiendo de esta definición, las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen la importancia de desarrollar y potenciar la Formación Profesional Dual (FP Dual) como una estrategia que, no solo contribuye a la responsabilidad social de las mismas fomentando la formación y la empleabilidad de las personas, sino que ayuda a aumentarla competitividad de las empresas y, por ende, del sistema productivo nacional.

Por ello, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán:

- Proporcionar los recursos y medios necesarios para garantizar que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso en asegurar la formación y la empleabilidad del alumnado-persona trabajadora.
- Garantizar que las personas trabajadoras que asumen la responsabilidad de las tutorías disponen del perfil técnico y pedagógico necesario y adecuado para poder desarrollar sus funciones, así como dotarles de la dedicación horaria necesaria para dedicarse al alumnado persona trabajadora.
- Fomentar la relación con el centro educativo a efectos de coordinar la actividad formativa y profesional a desarrollar en la empresa y ello pueda traducirse en una mejora de la tutorización, seguimiento y evaluación del alumnado-persona trabajadora.
- Promover la igualdad efectiva en la participación de la FP Dual entre mujeres y hombres aplicando los principios de acción positiva previstos en el artículo 18º del presente Convenio Colectivo.
- Reconocer a los alumnos que hayan participado en programas de FP Dual derecho preferente de ingreso en la empresa donde hayan desarrollado su actividad laboral en los términos contemplados en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.
- Informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los convenios suscritos con las entidades formativas.

Por otro lado, las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a crear un Observatorio de FP Dual, formado por un mínimo de cuatro personas en representación de la parte social y otras cuatro en representación de la parte empresarial.

Su objetivo será evaluar de forma constante la eficiencia de la FP Dual, para lo que se dotará de datos actualizados sobre su implantación y desarrollo dentro de las actividades recogidas en el ámbito funcional presente Convenio Colectivo mediante la realización de los estudios y encuestas que en dicho Observatorio se acuerden.

Entre sus objetivos estarán disponer de un mapa territorial de implantación de la FP Dual por número de alumnos y familias profesionales que se confronte con las necesidades de ocupación del sector, así como realizar campañas de sensibilización para potenciar y dar a conocer la FP Dual como modalidad

de formación y aprendizaje idónea para la transición del mundo educativo al mundo laboral, incidiendo en la importancia de la empleabilidad y el valor añadido que el modelo de FP Dual supone para las empresas.

d) Acciones formativas acordadas con los representantes de las personas trabajadoras:

Cuando las acciones formativas, sean o no con cargo a los créditos anuales de formación, respondan a un acuerdo previo con la representación legal de las personas trabajadoras, dicho acuerdo podrá contemplar la asistencia obligatoria de las personas trabajadoras a los correspondientes cursos fuera de su jornada habitual de trabajo con un máximo de 32 horas, sobre la jornada máxima prevista en el artículo 42º del presente Convenio Colectivo o, en su defecto, la máxima aplicable en cada empresa de ser ésta inferior.

Estas horas, que podrán programarse tanto en días laborables como no laborables para la persona trabajadora según calendario laboral de la empresa, tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo y serán retribuidas como tales. En el caso de pactarse la compensación en descanso, las horas correspondientes pasarán a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible contemplada en el artículo 46 del presente Convenio Colectivo.

Esta medida no será de aplicación a personas trabajadoras que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad o se encuentren en alguna de las situaciones contempladas en el artículo 51 del presente Convenio (lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares).

En el supuesto de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo, este acuerdo deberá negociarse con las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal.

En las empresas de menos de 50 personas trabajadoras será requisito imprescindible para la validez del acuerdo que se notifique al Comité Paritario Sectorial de Formación previsto en el artículo siguiente el inicio de las correspondientes negociaciones. Así mismo, en caso de acuerdo, este deberá ser remitido a dicho Comité Paritario Sectorial para su conocimiento y registro.

Con lo establecido en el presente artículo se pretende incrementar la capacidad de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras para promover de forma conjunta cursos de formación dirigidos a las personas trabajadoras en activo en el sector de la industria química.

■ **Artículo 90º. Comité Paritario Sectorial de Formación**

Se constituirá un Comité Paritario Sectorial de Formación formado por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de FEIQUE, que tendrá por objeto participar en la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías, a los cambios en la organización del trabajo y a facilitar la formación y el desarrollo profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario todas las que la legislación laboral vigente reconozca a las Comisiones Paritarias Sectoriales, además de las siguientes:

a) Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector Químico y sus correspondientes perfiles profesionales y cualificaciones.

- b) Proponer y participar en la elaboración de acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de Empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas trabajadoras afectadas.
- d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas del alumnado que sea recibido por las Empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.
- e) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con la información a los representantes de las personas trabajadoras sobre las acciones formativas, y sus efectos en la contratación.
- f) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.
- g) Impulsar un acuerdo con la Administración competente, al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas en las empresas.
- h) Todas aquellas funciones que, en cumplimiento de lo acordado en el Convenio, le sean asignadas por la Comisión Mixta.
- i) Elaborar, conjuntamente con la Comisión de Cualificación Profesional, el mapa sectorial profesional y en su caso propuestas en relación con el catálogo de cualificaciones, así como contratos programa sectorial y subsectoriales.
- j) Preparación, conjuntamente con la Comisión de Cualificación Profesional, de módulos de formación sectorial.
- k) Estudiar la adaptación, conjuntamente con la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de las Cualificaciones a la Clasificación Profesional del Convenio.
- l) Examinar, para la posible validación, conjuntamente con la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, sectorialmente las cualificaciones profesionales a introducir o revisar en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Proponer la inclusión o exclusión en dicho catálogo de aquellas cualificaciones que se considere oportuno.
- m) Estudiar procedimientos y medidas para facilitar el desarrollo de la formación en las empresas con menos de 100 personas trabajadoras.
- n) Recibir comunicación del inicio de negociaciones y copia de los acuerdos alcanzados entre las empresas y los representantes de las personas trabajadoras al amparo de lo dispuesto en la letra d) del artículo 89 del presente Convenio Colectivo.

■ **Artículo 91º. Comisión Paritaria de Formación**

Como instrumento de seguimiento y participación de los representantes de las personas trabajadoras,

en los centros de trabajo que cuenten con 100 o más personas trabajadoras, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras, y de la empresa. En todos los casos formarán parte de esta comisión los delegados sindicales, de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa.

Sus funciones serán:

- Analizar anualmente el desarrollo de las acciones formativas y proponer líneas de mejora, especificando la clase y duración de las acciones formativas a llevar a cabo, así como analizando los obstáculos e inconvenientes que en el pasado han dificultado las mismas. En relación con lo antes dicho, se podrán acordar las medidas a desarrollar para asegurar la mejor eficacia e implementación de las acciones formativas.
- Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en el centro de trabajo, así como de las resoluciones adoptadas respecto de las mismas y, en su caso, de los motivos de desestimación.
- Ser informado de los alumnos en formación dual que realicen prácticas en el centro de trabajo, así como de los tutores adjudicados.
- Ser informado de los alumnos de formación profesional que realizan prácticas en el centro de trabajo, así como de la realización de otras prácticas no laborales realizadas en virtud de convenios de colaboración suscritos con Universidades u otras Instituciones.

En el caso de aquellas empresas que, teniendo más de un centro de trabajo, y la suma de la plantilla de los mismos alcancen 100 o más personas trabajadoras, estas deberán informar de las acciones formativas llevadas a cabo, si fueran requeridas para ello, a las Federaciones Sindicales más representativas en el ámbito estatal del presente Convenio Colectivo.

■ Artículo 92º. Plan de formación en la empresa

Todos aquellos centros de trabajo que cuenten con 250 o más personas en plantilla vendrán obligadas a poner en marcha un Plan de Formación que estando directamente relacionado con las actividades productivas de la misma, facilite el mejor desempeño de las tareas de trabajo, la permanente actualización profesional y contribuya a la mejora de la productividad. Con este objetivo, el Plan de Formación impulsará programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos industriales de la empresa y de los intereses de formación de los colectivos de personas trabajadoras que más la precisan, igualmente incluirá procedimientos y garantías específicas para que la participación de la mujer en las acciones formativas sea, como mínimo, proporcional al porcentaje que representan sobre el colectivo al cual vayan destinadas las diferentes acciones formativas.

La elaboración del mencionado Plan de Formación se realizará de conformidad con los siguientes elementos:

- En el cuarto trimestre de cada año, la empresa elaborará, y dará cuenta a la Comisión Paritaria de Formación, un diagnóstico de necesidades de formación el cual deberá estar vinculado a las necesidades productivas de la empresa, a sus posibles carencias o insuficiencia en los conocimientos y competencias profesionales de su personal o a los cambios operados en sus procesos de trabajo o en la cartera de productos.
- Las recomendaciones de este diagnóstico, servirán de base para la elaboración conjunta por parte de la representación de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa del Plan Anual de Formación. En todo caso, ante la ausencia de acuerdo, la dirección de la

empresa elaborará el Plan Anual de Formación que, no obstante su ejecutividad, será sometido a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en los artículos 103 y siguientes del presente Convenio Colectivo.

- El Plan contendrá, junto a la información mínima que se detalla en el artículo 89 b), 4, los siguientes elementos: modalidades de impartición (presencial, distancia, teleformación, mixta), duración especificando en cada acción si se desarrolla, o no, dentro de la jornada laboral.

- Los representantes de las personas trabajadoras tendrán la capacidad de proponer, de manera razonada a la Dirección, programas y/o acciones concretas de formación. En el supuesto de que la Dirección no considere la inclusión de estas acciones deberá también justificar su negativa de manera razonada.

- En el supuesto de acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración del plan de formación resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 89, letra d), anterior en materia de jornada.

Las empresas que teniendo más de un centro de trabajo y la suma de las personas trabajadoras de los mismos alcancen 250 o más personas trabajadoras, siempre y cuando además al menos tres de dichos centros superen los 50 personas trabajadoras, se verán afectadas por lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo. No obstante, en estos casos la elaboración del Plan de Formación corresponderá a la empresa si bien ésta última, previa petición de las Federaciones Sindicales más representativas en el ámbito estatal, informarán a las mismas por escrito acerca tanto del diagnóstico de formación como del Plan de Formación elaborado. Las Federaciones Sindicales podrán emitir informe haciendo constar sus opiniones y sugerencias, así como podrán proponer acciones formativas en los términos previstos en el párrafo anterior.

■ **Artículo 93º. Formación de personas trabajadoras con contrato de duración determinada**

En aplicación de lo establecido en el artículo 15.7, segundo apartado, del Estatuto de los Trabajadores, en cada empresa que emplee a personas trabajadoras con contratos de duración determinada, se concretará la participación de éstos en los planes de formación profesional de la empresa a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales. Para dar sentido a esta formación, en la elaboración de sus contenidos se tendrán en cuenta las previsiones de actividad y plantilla, así como la composición de ésta en las diversas modalidades contractuales.

■ **Artículo 94º. Permisos de formación**

a) Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que en cada momento se determinan legalmente, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer el desarrollo profesional y personal a las personas trabajadoras que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a la persona trabajadora y a los representantes de las personas trabajadoras en la empresa.

Por parte de las empresas se pondrán todos los medios para que las personas trabajadoras que lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de permiso individual. Específicamente pondrán a

disposición de las personas trabajadoras que lo requieran un modelo de solicitud.

Asimismo, de conformidad con lo previsto legalmente, se podrán utilizar estos permisos para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes formales o informales.

b) De conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Este derecho se entenderá cumplido cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

CAPÍTULO XV

COMISIÓN MIXTA

■ Artículo 95°. Comisión Mixta

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

■ Artículo 96°. Composición

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por **cuatro** personas en representación de las organizaciones sindicales firmantes y por **cuatro** representantes de la organización empresarial firmante, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos personas que realicen labores de secretaría.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Será domicilio oficial de la Comisión Mixta, para recibir las consultas o peticiones de mediación, cualquiera de los de las organizaciones sindicales o empresarial que la integran, es decir:

FEIQUE: C/ Hermosilla nº31, 1º ext. dcha. Madrid 28001.

CCOO de Industria: C/ **Albasanz 3**, Madrid **28037**.

■ Artículo 97°. Estructura

La Comisión Mixta que se acuerda, tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta central podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas ubicadas en Cataluña, País Vasco, País Valenciano, Madrid y Andalucía, así como en aquellos ámbitos territoriales donde exista suficiente estructura sindical y empresarial para desarrollar las funciones de mediación y aplicación en dichos ámbitos.

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la Comisión Mixta Central.

■ Artículo 98°. Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación CCOO de Industria o FEIQUE.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con las exigencias en cuanto a dificultades y calendario de actuación que plantea la diversa estructura territorial de FEIQUE y CCOO de Industria se constituirán las comisiones descentralizadas a que hace referencia el artículo anterior, a las que será aplicable en orden a su funcionamiento el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

Artículo 99º. Funciones

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se hace extensiva a los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del Convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre éstos y el propio Convenio, cuando exista consulta a tal efecto y teniéndose en cuenta, entre otras, las siguientes pautas:

1.1.- Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Mixta reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

1.2.- La Resolución de la Comisión Mixta se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Mixta, o la delegación por ésta nombrada, realice in situ. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Mixta y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Mixta notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

1.3.- Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados (empresa/personas trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de conformidad con los procedimientos regulados en los artículos 103 y siguientes del mismo.

En este sentido, la Comisión Mixta coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Marco Autonómico existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio Colectivo, debiéndose constituir en este caso la Comisión Mixta en Comisión Negociadora.

6. Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán los establecidos de forma específica en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo.

7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del SIMA. Ambas partes se comprometen a no designar como mediadores a personas que formen o hayan formado parte de la Comisión Mixta o Negociadora del presente Convenio Colectivo.

8. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio General de la Industria Química, del tenor siguiente:

8.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad de los diversos subsectores de la Industria Química, así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por FEIQUE con periodicidad anual.

8.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las federaciones sindicales y FEIQUE con periodicidad anual.

8.3. Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

8.4. Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados.

8.5. Examen y seguimiento de los Reglamentos y Directivas europeas que incidan en el desarrollo industrial de las empresas y sectores de la Industria Química.

9. Promocionar anualmente, a nivel sectorial o subsectorial, conferencias, jornadas, encuentros, etc., sobre la problemática de la Industria Química.

10. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración central o autonómica, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

De conseguirse tales objetivos la Comisión Mixta correspondiente incluiría en el texto del Convenio el procedimiento pertinente.

11. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en la Industria Química de acuerdo con el procedimiento previsto en el ASAC.

12. Constituir un Registro de Delegados de Medio Ambiente a efectos de registrar las Actas de nombramiento de éstos últimos que le sean notificadas al amparo de lo previsto en el artículo 72 del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento a estos efectos.

CAPÍTULO XVI

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

■ Artículo 100°. Ámbito

El presente Acuerdo tiene por ámbito todo el territorio nacional y obliga a las empresas y personas trabajadoras vinculadas al Convenio General de la Industria Química.

■ Artículo 101°. Conflictos sometidos a este procedimiento

1. El presente Acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresas y personas trabajadoras o sus respectivas Organizaciones representativas de la Industria Química.
2. Quedan al margen del presente Acuerdo:
 - Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
 - Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

■ Artículo 102°. Conflictos colectivos

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.
2. A los efectos del presente Título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por una persona trabajadora individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de personas trabajadoras.

■ Artículo 103°. Órganos de mediación, arbitraje y procedimientos

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Mixta central, quedarán plenamente integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos son:

- a) Mediación: Se entiende por mediación la intervención de un tercero imparcial, individual o colegiadamente, para favorecer la solución de una controversia que afecta a discrepancias de las distintas partes sociales de una determinada relación laboral.-
- b) Arbitraje: Se entiende por arbitraje el mandato conferido por las partes en conflicto a un tercero, individual o colegiado, para resolver sus controversias siendo su dictamen obligatorio para

las partes y teniendo valor de Convenio Colectivo, siempre y cuando los sujetos pasivos del arbitraje poseyeran la legitimidad suficiente para concertar éste de acuerdo con la ley.

Los arbitrajes podrán ser instados por ambas partes de mutuo acuerdo o a instancias de una sola de las partes en conflicto en los supuestos tasados en el presente Convenio Colectivo en los artículos 104 y 105 siguientes.

Los procedimientos de mediación y arbitraje a seguir por las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo son, en función de la naturaleza y origen del conflicto, los que a continuación se expresan.

■ **Artículo 104º. Conflictos de interpretación y aplicación del convenio colectivo en la empresa**

a) Mediación: En los conflictos individuales de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo el procedimiento será voluntario.

Cuando el conflicto de interpretación y aplicación del Convenio revista el carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso, la Comisión Mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del Convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el Convenio, tales como los contemplados en los artículos 28.5 y 35 del presente Convenio Colectivo.

En ambos casos anteriores (conflicto individual / conflicto colectivo) la mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte a la Comisión Mixta central o descentralizada tras haber intentado en el plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó y será la citada Comisión Mixta quien ejercerá directamente la función de mediación designando mediadores al efecto.

En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión Mixta Central o descentralizada se señalará las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

La Comisión Mixta descentralizada del ámbito correspondiente al conflicto, o, de no existir ésta, la Comisión Mixta central, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora.

En caso de entender la Comisión Mixta central o descentralizada que procede su actuación mediadora ésta ejercerá tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones sindicales firmantes y dos de la representación empresarial.

Los miembros de esta Comisión de Mediación designados por sus organizaciones podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el SIMA y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el ASAC y en su Reglamento de desarrollo. En aquellos ámbitos territoriales donde se hubiese constituido una Comisión Mixta descentralizada, la Comisión de Mediación podrá también integrarse o delegar sus funciones en el organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente siempre que su normativa regulatoria lo permite y en cuyo caso actuarán de conformidad a ésta última. Esta decisión deberá contar con la conformidad de la Comisión Mixta central.

De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión de Mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final, junto con la posición y/o propuestas que cada una de las partes quieran expresar. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del artículo 4. 2. c) del ASAC, el cual se tiene aquí por reproducido.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo ésta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Asimismo, en relación con los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio relativos a clasificación profesional, vacaciones, calendario laboral o cuestiones organizativas cuando impliquen modificación del contenido de la prestación laboral, tales como jornada, turnos, etc., en el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa o judicial para su solución, o bien instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo ésta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

■ **Artículo 105º. Conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del convenio colectivo**

a) Mediación: En los conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio Colectivo, el trámite se iniciará dirigiéndose a la Comisión Mixta, central o descentralizada, la cual solamente es competente para examinar que no se produzca contradicción entre lo pactado a nivel de empresa y el Convenio sectorial. Para la mediación en aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de tales pactos sobre cuestiones no resueltas en el Convenio sectorial, la Comisión Mixta reenviará la mediación a los procedimientos autonómicos de mediación y arbitraje siempre y cuando la actividad de la empresa no rebase dicho ámbito autonómico, transfiriendo, en caso contrario, la mediación al SIMA, rigiéndose en estos casos el procedimiento de mediación por las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Para la mediación de aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de los pactos antes citados sobre cuestiones sí resueltas por el Convenio Colectivo o la Comisión Mixta en aplicación e interpretación de éste, se procederá según lo indicado en la letra a) del artículo 104 anterior.

Las cuestiones individuales que no tuvieran significación colectiva serán asimismo transferidas desde la Comisión Mixta a los órganos autonómicos, siempre que la normativa de éstos últimos prevea dicha posibilidad de intervención en conflictos individuales.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SIMA u organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente para que lo resuelva en vía arbitral de conformidad con el procedimiento y las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Adicionalmente, cuando el conflicto de interpretación y aplicación del pacto de aplicación del Convenio Colectivo fuera relativo a la clasificación profesional, será siempre preceptiva la intervención previa de la Comisión Mixta en trámite de consulta y/o mediación.

■ **Artículo 106°. Conflictos contemplados en el artículo 4 del ASAC, cuando el conflicto verse sobre cuestiones no reguladas en el convenio colectivo o en los pactos de aplicación del mismo**

En este supuesto la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la Comisión Mixta, la cual lo derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC u organismo autonómico que se correspondan con el ámbito del conflicto.

■ **Artículo 107°. Costes de las mediaciones y arbitrajes**

Los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los artículos anteriores estarán sometidos a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión Mixta, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

■ **Artículo 108°. Comité paritario**

A los efectos de lo establecido en este Capítulo, la Comisión Mixta tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

- a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.
- b) Establecer la lista de mediadores y árbitros.
- c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre las personas trabajadoras y empresas.
- e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

CAPÍTULO XVII

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

■ Artículo 109º. Igualdad de trato y oportunidades

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de la industria química como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a) Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b) Fomentar que las empresas implementen una cultura corporativa igualitaria en todos sus ámbitos.
- c) Fomentar la aplicación de políticas de igualdad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras.
- d) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo 117 del presente Convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

En todo caso, las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por las razones indicadas en la letra a) del presente artículo tal y como se desprende de la legislación vigente.

■ Artículo 110º Planes de igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando lo 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.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

En aquellas empresas en las que la legitimación para la negociación de los planes de igualdad corresponda a los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020, las empresas facilitarán la comunicación relativa a cuestiones en materia de igualdad entre los componentes de la mesa negociadora y la plantilla.

■ Artículo 111º. Concepto de los planes de igualdad

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad 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.

■ Artículo 112º. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, se negociará un diagnóstico de situación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad siguiéndose el procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento. La finalidad de este diagnóstico será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Sin perjuicio del contenido mínimo obligatorio establecido en la legislación vigente el diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Organigrama de la Dirección de la Empresa.
- b) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- c) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- d) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- e) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- f) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- g) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

- h) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- i) Excedencias último año y los motivos.
- j) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- k) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.
- l) Número de denuncias producidas en el último año por acoso y resolución del procedimiento.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

■ Artículo 113º. Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el artículo 18 del presente Convenio en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros y sin perjuicio del contenido mínimo obligatorio establecido en la legislación vigente, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas, en los términos establecidos en el Capítulo II del presente Convenio Colectivo.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.

- h) Garantizar la igualdad retributiva a través de la realización de registros salariales y auditorías salariales de todos los conceptos que componen el salario para verificar que puestos a los que corresponde una misma valoración no estén encerrando una discriminación entre mujeres y hombres.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo u otras conductas discriminatorias. En estas últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 116 del presente Convenio Colectivo.
- l) Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.
- m) Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.
- n) Definir las competencias de los Delegados de Igualdad contemplados en el artículo 115 del presente Convenio Colectivo.

Así mismo, los Planes de Igualdad preverán mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos.

■ **Artículo 114º. Competencias de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio**

Será competencia de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad realizar el diagnóstico de situación.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en los artículos 104 y siguientes del presente Convenio.

Una vez acordado el Plan se dará traslado de una copia firmada a la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de las personas trabajadoras con carácter semestral sobre su evolución, salvo que el plan estableciera una periodicidad menor, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno. Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la plena implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de las personas trabajadoras establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Los planes de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, deberán revisarse en el resto de supuestos contemplados en la legislación vigente

■ Artículo 115°. Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos

La clasificación en grupos profesionales regulada en el Capítulo IV del presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto Ley 902/2020.

Como consecuencia de lo anterior los puestos de trabajo pertenecientes a una misma división orgánica funcional de las contempladas en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo y clasificados en un mismo grupo profesional de los previstos en el citado artículo, son puestos de igual valor a efectos de los registros retributivos que les empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia y, específicamente, las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto Ley 902/2020).

Por ello, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo que vengan efectivamente aplicando la clasificación profesional regulada en el mismo, y que vengan legalmente obligadas a contar con una auditoría retributiva, elaborarán su registro retributivo agrupando la información en atención a las citadas divisiones orgánicas funcionales. Para el resto de las empresas esta opción será voluntaria.

■ Artículo 116°. Delegados o delegadas de Igualdad

En las empresas de más de 150 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativa en el ámbito estatal tendrán derecho a designar, al menos, un Delegado o Delegada de Igualdad de entre los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras.

El nombramiento de Delegados o Delegadas de Igualdad en número adicional al previsto en el párrafo anterior únicamente será posible a través del acuerdo entre la empresa y las citadas organizaciones sindicales.

Las funciones y competencias de los Delegados o Delgadas de Igualdad en empresas de más de 150 personas trabajadoras serán aquellas que se les reconozcan en los correspondientes planes de igualdad, debiendo estar encaminadas a la consecución de los objetivos regulados en el artículo 113 del presente Convenio Colectivo.

En empresas de menos de 150 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, será posible la designación de uno o más Delegados o Delegadas de Igualdad de entre los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras, siempre y cuando dicha designación sea consecuencia del oportuno acuerdo entre la empresa y las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativa en el ámbito estatal.

Las funciones y competencias de los Delegados o Delgadas de Igualdad en empresas de menos de 150 personas trabajadoras serán las acordadas específicamente entre las partes.

En todos los casos, para el desarrollo de las funciones de los Delegados o Delgadas de Igualdad podrán hacer uso de su crédito horario como representantes legales de las personas trabajadoras.

La designación de los Delegados o Delegadas de Igualdad se realizará mediante Acta firmada por las organizaciones sindicales correspondientes, quienes deberán notificar esta última tanto a la empresa como a la Comisión Mixta prevista en el artículo 95 del presente Convenio Colectivo.

■ Artículo 117º. Distintivo “igualdad en la empresa”

Si la empresa solicitara el distintivo “igualdad en la empresa”, deberá entregar a los representantes de las personas trabajadoras copia de dicha solicitud y de la documentación que la acompañe para que estos puedan emitir informe respecto a las medidas, planes o programas en base a los que se realice dicha solicitud.

De emitirse el citado informe, la empresa lo incorporará a la documentación a registrar para la solicitud del distintivo.

Los representantes de las personas trabajadoras serán informados por la empresa respecto a la resolución administrativa que resuelva la solicitud, así como sobre su vigencia, prórrogas, suspensión, revocación o renuncia.

■ Artículo 118º. La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades integrada por 4 miembros en representación de cada una de las partes firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo XVII del Convenio Colectivo, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última desagregados por género.
- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de la Mujer un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas de la industria Química.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector químico.

■ **Artículo 119º. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, **acoso y violencia contra las personas LGTBI** y **actos discriminatorios****

1. Declaración de principios

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el “*Respeto a las Personas*” como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de “*Respeto a la Legalidad*” y “*Respeto a los Derechos Humanos*” que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Así mismo resultará de aplicación a los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

3. Definiciones y medidas preventivas

a) Acoso Moral (mobbing):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI

De conformidad con el artículo 3 d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

e) Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. Procedimiento de actuación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, **acoso y violencia contra las personas LGTBI** o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- ← Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, **así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.**
- ← Prioridad y tramitación urgente.
- ← Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados **que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.**

- ← Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- ← Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) **o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.**
- ← Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, **orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales** o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras **o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.**
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción

La instrucción **y resolución** del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Los representantes de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, **la metodología empleada**, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas **cautelares y/o preventivas si procede**.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

h) Asistencia a las partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

i) Cierre del expediente

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata **cualquier situación de acoso o acto discriminatorio** se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

■ **Artículo 120.- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**

El presente Convenio Colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en sus artículos 12 (ingresos), 19 (ascensos), 21 (clasificación profesional), 65 (régimen disciplinario), 89 (formación), 109 (igualdad de trato), 113 (planes de igualdad) y 119 (protocolo de acoso) con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas.

En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos,

Así mismo las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ampliadas en el ámbito de las empresas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

■ PRIMERA. Sustitución de la Ordenanza Laboral

El Convenio Colectivo General de la Industria Química sustituyó en su día la Ordenanza Laboral del Sector Químico, derogada por Orden Ministerial del 17/II/88, y a todos los efectos, constituye la Normativa Convencional aplicable a las Relaciones Laborales en este Sector.

■ SEGUNDA. Garantía retroactiva de los incrementos del convenio

El incremento pactado en el año 2024 en base a lo dispuesto en el artículo 33.II lo será con efectos a 1 de enero de dicho año, con todas las personas trabajadoras en alta durante la vigencia del Convenio afectados por el mismo y para todo el periodo en que, desde dicha fecha, hayan estado en activo en la empresa, aun cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de su relación laboral. Tendrán por tanto derecho a estos incrementos aquellas personas trabajadoras que hubiesen causado baja en la empresa con anterioridad a su aplicación.

Igual efecto, a 1 de enero de 2024, se aplicará a los nuevos importes que resulten para el resto de pluses o conceptos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo, una vez aplicado el incremento salarial de 2024.

Los efectos retroactivos de los incrementos pactados en el artículo 33.II para los años 2025 y 2026 lo serán a 1 de enero de cada uno de ellos.

■ TERCERA. Balance de aplicación del convenio

En el primer trimestre del segundo año de vigencia del Convenio, la Comisión Mixta Central realizará un balance de la aplicación del Convenio General a través de una encuesta que deberá elaborar la misma y que será remitida a todas las empresas afectadas, así como a los representantes de las personas trabajadoras en las mismas.

En esta encuesta se incluirá un apartado para el estudio de la estructura salarial relativo a los valores promedio y más frecuentes de cada uno de los conceptos indicados en las notas del artículo 33, diferenciando las cuantías fijas de las variables y en éstas últimas su carácter consolidable o no.

■ CUARTA. Aplicación del convenio

Una vez vigente el XXI Convenio General de la Industria Química se hace necesario la aplicación del mismo a nivel de empresa. En el texto del Convenio y en cada uno de sus artículos se señala la intervención que deben llevar a cabo los representantes de las personas trabajadoras para dar cumplimiento al mismo.

Por otra parte, dada la densidad del texto convencional y a los solos efectos de facilitar a los afectados la correcta aplicación del Convenio, los firmantes creen conveniente recordar esquemáticamente en esta cláusula los aspectos de este Convenio que requieren intervención de los representantes de las personas trabajadoras, estando en cuanto a dichas intervenciones y sus modalidades a lo previsto específicamente en cada uno de los artículos del mismo.

I.- Con periodicidad anual.

a) Con carácter prioritario en el tiempo.

- Estructura Salarial. art. 29
- MSB y distribución de la misma. art. 33
- Aplicación de incrementos salariales de cada año. art. 33
- Ordenación de la jornada. art. 42
- Calendario laboral. art. 48
- Clasificación Profesional. arts.21-24
- Retribuciones variables art. 34

b)

- Puestos susceptibles de realizarse en trabajo a distancia art. 11.8
- Plantillas, producciones y modalidades de contratación. art.15
- Subcontratación de actividades art. 16-84.5
- Análisis de horas extraordinarias. arts. 43-45
- Plan anual de prevención. art. 70
- Información y seguimiento de la situación económica e industrial en la empresa. a't. 82

II. En virtud de las circunstancias particulares de cada supuesto.

- Organización del trabajo. art. 7
- Cambios ubicación cámaras art. 8
- Implantación de un nuevo sistema de rendimientos art. 9
- Introducción nuevas tecnologías y sistemas de inteligencia artificial. art. 10
- Trabajo a distancia art. 11
- Pruebas de ingreso. art. 12
- Jubilaciones obligatorias realizadas art. 14.9
- Empresas de trabajo temporal. art. 17
- Sistema de valoración en los casos de ascenso y su aplicación concreta. art. 19
- Amortización de vacantes. art. 15
- Modificaciones en los sistemas de incentivos. art. 9
- Seguimiento mensual de horas extras realizadas y su sistema de compensación. art. 45
- Prolongaciones de jornada art. 43
- Trabajo en fines de semana. art. 44
- Solicitudes adaptación de jornada si el trabajador lo solicita art. 52
- Notificación sanciones. art. 66
- Información económica trimestral y demás información laboral señalada en el artículo 64 del ET y artículo 74 del Convenio.
- Seguridad y salud en empresas auxiliares, contratas y subcontratas art. 70.6

 VOLVER AL INDICE

- | | | |
|---|--|-------------|
| - | Incentivos reducción cotizaciones por reducción siniestralidad | art. 70.3.4 |
| - | Empresas auto aseguradoras prestaciones IT | art 70.7.7 |
| - | Formación. | Cap. XIV |

■ QUINTA. Empleo

Las partes firmantes se comprometen a analizar y estudiar anualmente, el comportamiento del empleo en el conjunto del Sector, utilizando a estos efectos los medios de información y seguimiento habituales.

■ SEXTA. Interlocución social en el ámbito europeo

Las organizaciones sindicales y empresarial firmantes de este Convenio Colectivo consideran que el proceso de internacionalización de las estructuras productivas y comerciales exige reforzar la unidad europea. A tal fin, a través de las respectivas estructuras supranacionales en las que participan, asumen el compromiso de reforzar la interlocución social en el ámbito europeo.

■ SÉPTIMA. Observatorio Industrial del Sector Químico

La organización sindical y empresarial firmante de este Convenio Colectivo se comprometen a mantener las reuniones que resulten necesarias en orden a activar el Observatorio Industrial del Sector Químico.

■ OCTAVA. Reducción de la jornada efectiva de trabajo

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjera alguna modificación legislativa para la reducción de la jornada de trabajo que suponga una jornada efectiva inferior a la máxima prevista para cada año de vigencia en el artículo 42 del presente Convenio Colectivo, resultará de aplicación la que se desprenda de la citada modificación en los términos y plazos que correspondan.

■ NOVENA. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

Como se indica en el artículo 120 del presente Convenio Colectivo este último ya contemplaba en su articulado medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, las cuales han sido reforzadas y desarrolladas a la vista del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

En base a los objetivos indicados en la citada norma y dada su reciente aprobación, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo analizarán durante su vigencia, a través de la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades, la aplicación de estas medidas en el ámbito de las empresas, así como su posible ampliación. En el supuesto de que fruto de ese análisis se acordase la conveniencia de incorporar nuevas medidas, éstas serán trasladadas a la Comisión Negociadora para que valore el mejor procedimiento y momento para su incorporación al texto del Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

■ PRIMERA. Pluses de peligrosidad y/toxicidad

Aquellas empresas que, de conformidad con la obligación impuesta en el artículo 40 del XIX Convenio General de la Industria Química, no hubiesen negociado la extinción de los pluses de peligrosidad y/o toxicidad que viniesen abonando por acuerdo expreso o tácito entre partes, sentencia firme o resolución administrativa firme (dictadas en base a normas legales actualmente derogadas), mantendrán dicho abono sin perjuicio de la posibilidad y conveniencia de que procedan, en cualquier momento, a la negociación de la citada extinción y su integración en la MSB contemplada en el artículo 33, o constituyéndose como un complemento de puesto de trabajo distinto del CPT procedente de la reserva.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación dentro del ámbito funcional del Convenio General de la Industria Química, así como a no propiciar el mantenimiento de los Convenios Colectivos sectoriales regionales y provinciales que existen en la actualidad.

 VOLVER AL INDICE

ANEXO I

MODELO A RELLENAR PARA CONSULTAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL A LA COMISIÓN MIXTA DEL
CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

LOCALIZACIÓN FUNCIONAL

Titular del puesto de trabajo
 Empresa Nº personas trabajadoras afectadas
 Departamento Sección
 Denominación del puesto
 Superior consultado (cargo)

LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LA EMPRESA

Ciudad Domicilio

 Centro de Trabajo Nº personas trabajadoras

- Clasificación Profesional propuesta por la Empresa:
Grupo _____
- Clasificación Profesional propuesta por los Representantes de las personas trabajadoras o por
las personas trabajadoras afectadas:
Grupo _____

Fecha:

EL INTERESADO

LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	HOJA 2
------------------------	--------

PRINCIPALES FUNCIONES QUE REALIZA EN SU PUESTO DE TRABAJO (para mayor claridad, trazar una línea horizontal separando cada tarea de la siguiente)

1.- TAREAS DIARIAS

.....

.....

.....

.....

2.- TAREAS PERIÓDICAS U OCASIONALES (indicando periodicidad media)

.....

.....

.....

.....

.....

CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN			HOJA 3
FORMACIÓN		IDIOMAS	EXPERIENCIA NECESARIA PARA REALIZAR LA FUNCIÓN
ACADÉMICA	PROFESIONAL		
Estudios Primarios. Conocimientos adquiridos en la práctica		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
1		1	1
Educación Secundaria Obligatoria.	Formación Profesional Básica.	Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
2		2	2
Bachiller	Ciclo formativo de Grado Medio de FP, Enseñanzas deportivas de Grado Medio, Ciclo Formativo de Grado Medio de Artes Plásticas y Diseño. Formación o Carreras Profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses
3		3	3

 VOLVER AL INDICE

Título Superior, Grado. 4	Ciclo formativo de Grado Superior de FP, Enseñanzas deportivas de Grado Superior, Ciclo Formativo de Grado Superior de Artes Plásticas y Diseño.	Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro 4	Hasta 18 meses 4
Título de Master, Doctorado. 5		Dominio de dos idiomas extranjeros 5	Hasta 3 años 5

* SEÑALE CON UNA (X), EN CADA CONCEPTO, EL NIVEL NECESARIO PARA EL PUESTO

INICIATIVA / AUTONOMÍA

HOJA 4

AUTONOMÍA

a).- ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?

.....

.....

.....

b).- ¿En qué ocasiones decide según normas fijas?

.....

.....

.....

.....

c).- ¿En qué ocasiones consulta a su Jefe?

.....

.....

 VOLVER AL INDICE

DIFICULTADES	HOJA 5
--------------	--------

COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

.....

.....

.....

.....

.....

.....

HABILIDADES ESPECIALES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

CONDICIONES AMBIENTALES

.....

.....

.....

RESPONSABILIDAD	HOJA 6
-----------------	--------

RESPONSABILIDAD POR FUNCIÓN Y/O RESULTADO (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

RESPONSABILIDAD POR RELACIONES INTERNAS O EXTERNAS (con otras personas de la empresa o externas a ella).

.....

.....

.....

.....

.....

👉 VOLVER AL INDICE

MANDO	HOJA 7
-------	--------

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente.		
Denominación del puesto que ocupa.		
Puestos o unidades subordinadas		
Nº de personas:	Nº de personas:	Nº de personas

Tareas que coordina:

.....

.....

.....

ANEXO II

MODELO DE RECIBO DE SALARIOS

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa:
Domicilio:
CIF:
CCC:

Trabajador/a: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:

Periodo de liquidación del de alde de 20....		Total días
I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario Base/S.M.G.		
Plus Convenio		
Otros Complementos salariales		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)		
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
.....		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
.....		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
.....		
Otras percepciones no salariales		
.....		
A. TOTAL DEVENGADO		
I. DEDUCCIONES		
1. Aportación de la persona trabajadora a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
%		
Contingencias comunes		
Desempleo		
Formación Profesional		
Horas extraordinarias		
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas		
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		
5. Otras deducciones		
B. TOTAL A DEDUCIR		
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)		
Firma y sello de la empresa		RECIBÍ

 VOLVER AL INDICE

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual	_____		_____
Importe prorratea pagas extraordinarias	_____		_____
TOTAL			_____
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
Desempleo	_____		_____
Formación Profesional			
Fondo Garantía Salarial ...	_____		
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
4. Base sujeta a retención del IRPF			

ANEXO III

MODELO A RELLENAR PARA CONSULTAS A LA COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.

....., A DE DE

DATOS DE LA EMPRESA

EMPRESA:		
SUBSECTOR INDUSTRIAL:		
CENTRO DE TRABAJO:		
DOMICILIO:		
CIUDAD:		
TELÉFONO:	FAX:	Nº PERSONAS TRABAJADORAS:

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA CONSULTA

NOMBRE Y APELLIDOS:
ACTÚA EN CALIDAD DE ₍₁₎ ::

ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DE LA CUAL SE PRESENTA LA
CONSULTA:.....

SOLICITA

Que al amparo del artículo 99.1 del **XXI** Convenio General de la Industria Química, la Comisión Mixta ₍₂₎.....interprete la siguiente consulta en atención a los siguientes términos:

Artículo/s a interpretar objeto de la consulta:

HECHOS

CONSULTA

(1) MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA/DELEGADOS DE PERSONAL, DELEGADOS SINDICALES, TRABAJADOR/A, DTOR RR.HH, JEFE DE PERSONAL, ETC.

(2) COMISIÓN MIXTA CENTRAL O DESCENTRALIZADA DEL ÁMBITO TERRITORIAL CORRESPONDIENTE

ANEXO IV

MODELO A RELLENAR PARA SOLICITUDES DE MEDIACIÓN A LA COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

**DON/DOÑA.....EN CALIDAD DE⁽¹⁾.....Y
EN REPRESENTACIÓN DE⁽²⁾.....Y CON DOMICILIO
A EFECTOS DE CITACIONES Y NOTIFICACIONES EN CALLE.....
CIUDAD:.....PROVINCIA....., ANTE ESTA COMISIÓN MIXTA COMPARECE Y
DICE:**

Que por medio del presente escrito y conforme a lo dispuesto en los artículos 103 y siguientes del **XXI** Convenio General de la Industria Química, ante esta Comisión Mixta formula solicitud de MEDIACIÓN como trámite previo a lo que se indica en el último OTROSI del presente escrito, contra⁽³⁾.....

Nombre de la empresa..... Domicilio..... Ciudad..... Provincia
en base a los siguientes,

HECHOS:

OTROSI: Esta mediación es previa a⁽⁴⁾:

- . La vía jurisdiccional { }
- . La convocatoria de huelga { }
- . Otras formas de abordar la solución del contencioso { }

Es por todo ello, que

A LA COMISIÓN MIXTA⁽⁵⁾..... SE SOLICITA

Que, admitiendo el presente escrito, se realice el trámite de mediación solicitado y se levante Acta en la que conste el acuerdo en el supuesto de alcanzarse, o la no avenencia con la propuesta de la Comisión de Mediación si la hiciere formalmente y desea dejar constancia de la misma, incorporando la posición de las partes si desean ponerla de manifiesto.

..... ade de.....

(1) Cargo sindical o de representación unitaria, o representación empresarial que ostenta

(2) Comité de empresa/delegados de personal, sección sindical, Empresa

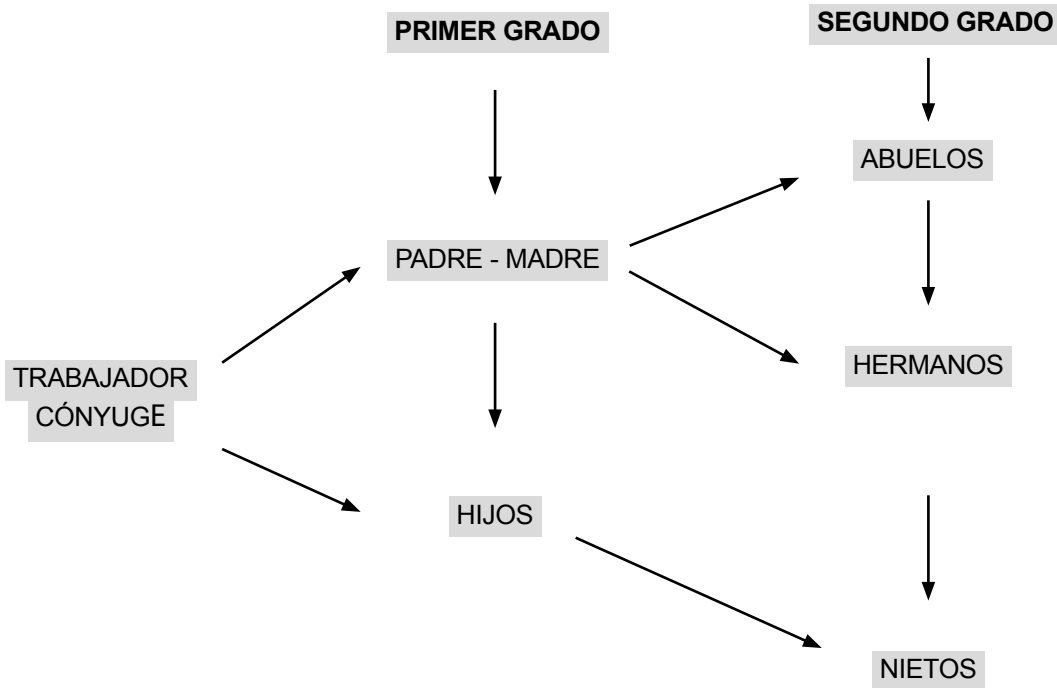
(3) Empresa, órgano u organización, contraparte contra la que se insta la mediación

(4) Señale con una **x** lo que proceda.

(5) Central o Descentralizada del ámbito territorial correspondiente

ANEXO V

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



NOTA: De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano de la persona trabajadora.

 [VOLVER AL INDICE](#)

 [VOLVER AL INDICE](#)