PLIEGO DE CONDICIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE SUMINISTRO, LAVADO, MANTENIMIENTO, REPOSICIÓN, AMPLIACIÓN E INSTALACIÓN DE PAPELERAS, EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA E INCORPORACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL O GRAVE RIESGO DE ESTARLO

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	María Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	1/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

ÍNDICE

1. Objeto 3
2. Organización Territorial 3
3. Trabajos incluidos en el contrato 3
4. Medios adscritos al servicio 7
4.1 Personal 7
4.1.1 Cambios de personal 8
4.1.2 Uniformidad e identificación 8
4.2 Dependencias 11
5. Prestación del servicio 11
5.1 Planificación de los trabajos 11
5.2 Ejecución del servicio 12
5.3 Control y dirección de los trabajos 13
5.3.1 Responsable del Servicio 13
5.4 Horario 13
5.5 Conexión de datos con las Dependencias Municipales 14
5.6 Actualización del Sistema de Información Geográfica propuesto 14
5.7 Coordinación con otros servicios. 15
ANEXOS 16
Anexo 1.- Inventario de papeleras 16
Anexo 2.- Número mínimo de lavados y temporalidad a ofertar, según ubicaciones: 16
Anexo 3.- Inventario estimado a efectos de adjudicación 17
Anexo 4.- Relación de personal a subrogar 17
Anexo 5.- Distritos y Barrios del Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria 17

Código Seguro de verificación: sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	María Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	2/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

1. Objeto

El presente pliego tiene por objeto describir los servicios y fijar las condiciones técnicas y económicas que regirán en la realización de los trabajos correspondientes al SERVICIO DE SUMINISTRO, LAVADO, MANTENIMIENTO, REPOSICIÓN, AMPLIACIÓN E INSTALACIÓN DE PAPELERAS, en el Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria, e incorporación de personas en situación de exclusión social o grave riesgo de estarlo.

Todos los servicios se efectuarán de acuerdo a lo establecido en el presente Pliego de Condiciones Técnicas, con los condicionamientos que se señalan en el Pliego de Cláusulas Administrativas correspondiente.

El conjunto de labores a realizar quedan expresadas en el presente Pliego de Condiciones Técnicas y en el de Cláusulas Administrativas, y que se concretarán en mayor medida y alcance, con la oferta que a la postre resulte Adjudicataria. Tanto Pliegos como Oferta, adquirirán carácter contractual, prevaleciendo en caso de contradicción entre ambas, lo reflejado en los Pliegos.

2. Organización Territorial

En todos aquellos ámbitos del presente contrato en los que sea de aplicación se tendrá en cuenta la división del Municipio en Distritos y éstos en Barrios. En el Anexo 5, se reflejan los cinco Distritos en los que se divide este Término Municipal con sus correspondientes barrios.

En los planes de trabajo se diferenciarán claramente las labores a desarrollar en cada uno de los Barrios de cada Distrito en los que se divide el Municipio de Las Palmas de Gran Canaria, así como en las relaciones valoradas presentadas por el Adjudicatario para elaborar las certificaciones mensuales, y todos aquellos documentos e informes solicitados al Adjudicatario durante la vigencia del contrato.

3. Trabajos incluidos en el contrato

El adjudicatario del servicio asumirá las siguientes funciones sobre las papeleras incluidas en la prestación del servicio que se recogen en el inventario del Anexo 1.

A). Lavado de las papeleras, de acuerdo a las frecuencias establecidas en cada momento para cada una de ellas por el Ayuntamiento, utilizando los medios mecánicos, materiales y personales recogidos en el plan de trabajo vigente en cada momento. Incluirá los refuerzos necesarios en la limpieza de papeleras motivados por la celebración de fiestas (Carnaval, Fiestas de Mayo, Navidad, etc.) y los debidos a la mayor afluencia de personas en playas en los periodos estivales.

El lavado de papeleras incluirá su vaciado previo, así como la limpieza de sus inmediaciones, en caso de haber residuos incrustados, y evitando en todo momento que se produzcan encharcamientos y acumulación de agua. Se debe observar en la ejecución

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	3/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

de los trabajos el cumplimiento de la Ordenanza Municipal Limpieza de Limpieza Pública del T.M. de Las Palmas de Gran Canaria, que su Artículo 22 recoge: "Queda prohibido arrojar a la vía pública y red de alcantarillado los residuos procedentes del barrido interior de comercios, establecimientos, lonjas, portales, etc.", así como, el resto de artículos que en ella se contemplan.

Siendo el número de lavados mínimos y temporalidad a realizar la reflejada en el Anexo 2.

B). Mantenimiento de papeleras, para conservar el correcto funcionamiento de sus mecanismos, posición, calidad del material, eliminación de abolladuras, quemaduras, disposición de chapa-cenicero, roturas, etc. Para ello, la empresa deberá contar con el stock de repuestos necesarios en su almacén. Este último, deberá de estar localizado dentro del Término Municipal, siendo este requisito indispensable para no excluir la oferta de cada uno de los licitadores.

C). Reposición de papeleras por desaparición o destrucción de las mismas con independencia de la frecuencia y de las causas que lo hayan motivado, empleando para ello los mismos modelos, salvo que el Ayuntamiento autorice lo contrario. A tal fin, el concursante especificará el número óptimo de papeleras que dispondrá en su almacén con objeto de garantizar una pronta reposición, no aceptándose una cantidad inferior al 5 % del total del inventario por cada modelo de papelera sujeta al contrato. La reposición de las papeleras deberá hacerse dentro del plazo de 24 horas del conocimiento de la desaparición, sin que el adjudicatario haya de esperar el aviso del Servicio Municipal de Limpieza, sino practicando la detección de la falta a través de su propio personal. Se deberán retirar los restos o residuos producidos tras la rotura (quemado, etc).

D). Cambio de ubicación de papeleras instaladas motivado por petición del Ayuntamiento, realización de obras, necesidades derivadas del tránsito, imposición de normas urbanísticas, aplicación de normativas de accesibilidad, actos públicos, procesiones, etc.

E). Inventariado y actualización permanente de la base de datos de papeleras del Sistema de Información Geográfica (SIG) propuesto.

Además de las labores descritas, el presente contrato también incluirá la realización de las siguientes operaciones a petición de Ayuntamiento.

F). Suministro e instalación de papeleras en la vía pública de los modelos del contrato y en las cantidades que vayan solicitándose, así como de sus correspondientes soportes, llaves (al menos una cada veinte unidades o el número requerido), etc. siguiendo los criterios de colocación indicados por el Ayuntamiento, comprobando que su ubicación no perjudique el tránsito de personal, cumpla con las normativas sobre accesibilidad, no dificulte la visibilidad de los vehículos, ni genere algún tipo de perjuicio. Se deberán retirar los restos o residuos producidos y reparar los posibles deterioros causados sobre pavimentos o paramentos, y demás instalaciones instaladas en el subsuelo. Siendo obligatorio para cada uno de los licitadores ofertar un mínimo de

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	4/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

cuatrocientas (400) unidades en la primera anualidad de vigencia del presente contrato del modelo ya existente en la mayoría del Término Municipal. Teniendo las mismas, como mínimo, una frecuencia de lavado ordinario de una (1) vez al mes. Estas 400 (cuatrocientas) papeleras servirán para suplir las peticiones de los ciudadanos que se han ido acumulando por imposibilidad de suministro, y para homogeneizar aquellas que se encuentran ya instaladas en parques y plazas, que en el momento de construirlos se instalaron modelos que no se incluyeron en ningún contrato de mantenimiento ni de limpieza, y que este Servicio Municipal ha ido atendiendo con sus propios medios sin dar un resultado de calidad, y teniendo que eliminar aquellas que atañan peligro o que han sufrido degeneración con el transcurso del tiempo, dado que no ha habido posibilidad de reponerlas.

G). Suministro de ampliación, instalación, reposición, mantenimiento y lavado de nuevos modelos de papeleras o de los ya existentes en el Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria, determinado por el Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria a los precios unitarios ofertados:

Las ampliaciones del servicio pueden ser motivadas bien por el aumento en la demanda de la instalación de papeleras en las áreas en las que ya existan, pudiendo ser sustituidas todas las existentes por el modelo nuevo seleccionado, debiendo de almacenar las retiradas, que servirán de stockaje para su utilización en la reposición y mantenimiento del mismo modelo ubicadas en otras zonas del Término Municipal, así como, la homogeneización de modelos por zonas, o también aquellas áreas del municipio que experimenten un cambio en su naturaleza o uso, creación de nuevas zonas comerciales, urbanizaciones, espacios de ocio, vías y calles, igualmente la cubrición de puntos de permanencia temporal de personas o máximo tránsito, como paradas de guaguas, entradas a estaciones, teatros, mercados, instalaciones deportivas, colegios, centros de salud, oficinas de uso público, etc.

Para ello, será requisito para los licitadores la obligatoriedad de aportar al concurso una muestra de cada modelo que vaya a ofertar, siendo esto indispensable para no excluir cada una de las ofertas que se presenten. Para los nuevos modelos de papeleras a presentar, habrá de tenerse en cuenta:

G.1 *Atendiendo a la calidad:*

G.1.1. Empleo de materiales resistentes a los agentes atmosféricos por su constante exposición a la intemperie.

G.1.2 Al objeto de luchar contra la oxidación se deberán emplear acero inoxidable de calidad adecuada o acero normal con tratamientos, recubrimientos, etc. que los proteja contra este factor de deterioro, detallándose las características del metal empleado y del tipo de protección, tanto para las papeleras en sí como para sus piezas accesorias (sujeción, bridas, bisagras, pestilleras, tornillería, etc.) y del soporte de sustentación.

G.1.3. En caso de emplearse papeleras de plástico deberán ser fabricadas por moldeo con inyección de polietileno de alta densidad, estabilizado a la radiación

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	5/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

ultravioleta, y las piezas metálicas que integren ajustadas a lo indicado en el apartado anterior.

G.1.4.- Su construcción ha de ser sólida para evitar deformaciones, cambios de la posición correcta, torceduras, desplazamientos sobre el soporte o caídas, y que eviten la posibilidad de la actuación sobre sus mecanismos por personas ajenas a su operación, y por último capaz de soportar en grado razonable las actuaciones vandálicas.

G.2.- *Atendiendo a la funcionalidad:*

G.2.1 El diseño debe permitir su adecuado uso impidiendo que se vierta en ellas objetos impropios por su volumen (bolas de basura, cajas, etc.) y su contenido no debe ser inferior a 50 litros.

G.2.2.- Deberá estar provista del accesorio adecuado para el apagado de cigarrillos antes de su vertido al interior de la papelera, con objeto de evitar quemaduras y deterioros en esta operación.

G.2.3. Igualmente dispondrá un sistema práctico y cómodo de vaciado con una rápida retirada y colocación del depósito de residuos y evitando que obligue al operario a introducir las manos dentro para extraerlos o a la caída de los mismos al suelo durante la operación.

G.2.4. El adjudicatario queda obligado a suministrar al Servicio Municipal de Limpieza las llaves o elementos mecánicos necesarios para la operación de vaciado de las papeleras.

G.2.5. A efectos de su eficaz lavado deberán evitar aristas y rincones, procurando ser de bordes redondeados, materiales lisos y con accesibilidad del agua de limpieza a todas sus partes.

G.2.6. Con objeto de que los residuos no resulten visibles deberán disponer de cubierta protectora que asimismo impida la entrada de agua de lluvia, el calor solar y el volado de papeles por el viento, y deberán tenerse en cuenta en su diseño que la apertura accidental del mecanismo de vaciado no permita la caída de residuos al suelo.

G.2.7. También el diseño y color debe responder a las características urbanísticas y arquitectónicas del sector de ubicación, y de forma general han de presentar una estética moderna y agradable.

G.2.8.- Los colores, anagrama, numeración y otros elementos identificativos en las papeleras serán seleccionados entre los presentados, o determinados, por el Ayuntamiento.

Dada la importancia de los requisitos enunciados anteriormente se establece, la obligatoriedad de aportar al concurso una muestra de cada modelo de papelera ofertada para no excluir dicho modelo de papelera.

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	6/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

Igualmente habrá de aportarse un muestrario con la gama de colores, y la identificación con un rótulo adherido que indique el tipo, marca y concursante.

H). Traslado de papeleras recibidas por entrega de urbanizaciones, la operación consistirá en realizar los cambios de las ubicaciones que estime necesaria el Ayuntamiento de las papeleras que se reciben de urbanizaciones y obras, para adaptarlas a los criterios municipales y a las normativas correspondientes.

I) Almacenamiento de las papeleras retiradas por estar estropeadas y entrega de éstas a un gestor autorizado para llevar a cabo su reciclado. Siendo la presentación del gestor autorizado un requisito indispensable para no excluir la oferta. A su vez, mensualmente deberá de entregar al Responsable Técnico Municipal del contrato documento fehaciente que acredite los kilogramos entregados al gestor autorizado seleccionado.

En la realización de todos los trabajos de instalación y mantenimiento se prestará una especial atención a la accesibilidad para todo el conjunto de papeleras, comprobando en todo momento la adaptación de la disposición de las papeleras a la normativa vigente y recomendaciones al respecto.

Por su parte, el Ayuntamiento contrae la obligación de aprobar la consignación económica necesaria para atender a los pagos de las ampliaciones, bien por el periodo de tiempo que concurra o para toda la anualidad en los siguientes ejercicios.

Destacar que las papeleras instaladas en la actualidad en los Paseos Marítimos y Avenidas, de los que su saneamiento y limpieza viaria son competencia de la Concejalía de Ciudad del Mar, de Playas, pasarán a ser las mismas responsabilidad de esa Concejalía, por lo que las empresas licitadoras del presente contrato, deberán de exponer qué servicios/medios se revertirá a esta Oficina Gestora una vez se adhieran las mismas al nuevo contrato de "Playas". Hasta que no se adjudique el nuevo contrato de playas, se harán las tareas de las mismas mediante este pliego.

4. Medios adscritos al servicio

El concursante propondrá todos los medios personales y materiales que considere necesarios para la correcta prestación de este servicio.

4.1 Personal

El contratista deberá subrogar al personal que se relaciona en el Anexo 5 del presente documento, y deberá de disponer de la reserva de personal suficiente para la ejecución de los servicios no aceptándose la falta del mismo como para retrasar o suspender los trabajos contratados.

Para las nuevas contrataciones necesarias para efectuar el servicio se atenderá a las cláusulas sociales que se erigen, entonces, en elemento de integración social de

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	7/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

colectivos excluidos o en riesgo de exclusión social para obtener un trabajo y por tanto un medio de vida y de desarrollo personal". Es decir, personas en situación de exclusión social o en grave riesgo de estarlo, que estén incluidas en alguno de los colectivos siguientes: personas con diversidad funcional física (salvo que la condición física de los trabajadores sea determinante para la adecuada realización del objeto del contrato), psíquica o sensorial o con enfermedades mentales que tengan posibilidades de inserción laboral; personas destinatarias de la renta mínima de inserción; personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, porque no cumplen los requisitos establecidos en la normativa de aplicación; personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, pero que se hallen, a juicio de los servicios sociales competentes, en situación de riesgo de exclusión; jóvenes mayores de 16 años y menores de 30 provenientes de instituciones de protección de menores; personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se hallen en proceso de rehabilitación y reinserción social; internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a una ocupación, personas en libertad condicional y personas ex-reclusas; parados de larga duración mayores de 45 años. La pertenencia a estos colectivos deberá acreditarse documentalmente ante la oficina gestora del contrato.

Se tendrán en cuenta las condiciones aptas para estas nuevas contrataciones, y que no entrañen un peligro para el propio trabajador, ni para los ciudadanos.

El personal a subrogar y el nuevo se regirán por el "XVIII Convenio colectivo general de la industria química" que se encuentra en vigor y los sucesivos que pudieran existir.

Cada mes de enero durante la vigencia del contrato, el contratista deberá de remitir un documento, declaración jurada, dónde se especifique el requisito anterior, constatando mediante el mismo su compromiso u obligación de la adopción de estas medidas de inserción laboral y cuestiones sociales antes mencionadas, durante el transcurso del contrato se concretarán los datos a aportar.

4.1.1 Cambios de personal

El adjudicatario deberá notificar los nombres y categorías de los trabajadores que hayan de cubrir plantilla para el desempeño de las misiones a que se refiere el presente Pliego, así como las variaciones que se produzcan en el mismo. Incluidas las suplencias por vacaciones y bajas.

4.1.2 Uniformidad e identificación

El contratista dotará de tarjeta de identificación, uniformes y prendas de protección individual al personal empleado, todo ello cumpliendo con el Convenio Colectivo afecto (XVIII Convenio colectivo general de la industria química) la normativa en vigor de prevención de riesgos laborales, y demás que le afecta.

Tanto el modelo de tarjeta de identificación como del uniforme se ajustarán a lo establecido por el Ayuntamiento en cada momento. El adjudicatario será responsable de

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	8/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

la falta de aseo en el mismo, carecer de algún trabajador o de su mal estado de conservación.

4.2 Vehículos y maquinaria

Tanto los vehículos como la maquinaria adscritos al servicio serán de uso exclusivo para la ejecución de las labores que dimanen del presente Pliego.

El Adjudicatario de la contrata ofertará los medios necesarios para el desarrollo de todos los trabajos contemplados en el presente Pliego de Condiciones Técnicas. La maquinaria y vehículos mínimos exigidos para poder valorar y no excluir la oferta son:

- Tres (3) furgones lavapapeleras de nueva adquisición (Máquina lavapapeleras situada en el interior de un furgón (lavado mecánico), con manguera de chorro a presión (lavado en calle). Deberá de contar cada uno de ellos con los medios necesarios para la comunicación en línea, tanto con la propia empresa adjudicataria y con el servicio Municipal de Limpieza, como con las herramientas y útiles necesarios para realizar tanto el mantenimiento preventivo como correctivo, así como, la sustitución de aquellas inservibles. Dispondrá de reserva como mínimo de dos (2) vehículos lavapapeleras que no superen los 100.000 km cada uno.

- Un (1) furgón de mantenimiento de nueva adquisición, con todas las herramientas y útiles necesarios para realizar tanto el mantenimiento preventivo como correctivo, así como la sustitución de aquellas inservibles y la instalación de las nuevas. Deberá de ofertar como mínimo un (1) furgón de mantenimiento, que puede ser usado pero no con más de 150.000 km.

- Un (1) vehículo ligero destinado a las labores de supervisión e inspección para el encargado de este servicio, pudiendo tener éste como máximo 50.000 km.

El Adjudicatario deberá suministrar a sus equipos humanos, cuántos elementos de maquinaria, útiles de trabajo, y demás medios auxiliares figuren en su oferta y adecuados al tipo de trabajo a ejecutar, y aquellos otros que le sean encargados o solicitados por el Servicio Municipal de Limpieza.

El Adjudicatario será el único responsable del estado de conservación de los vehículos, de la maquinaria y del material manejado en el servicio, así como de cuántos elementos sean empleados en el mismo. Asimismo, será responsable del uso de materiales y equipos de protección individual y/o colectiva, adecuados para llevar a cabo la prestación del servicio y que así lo requieran (mascarillas, mandiles, guantes, etc...) conforme a la legalidad vigente.

El Adjudicatario dispondrá de las instalaciones y elementos necesarios convenientes para la realización correcta de los servicios comprendidos en el contrato, debiendo estar todos los elementos siempre en debidas condiciones de conservación y funcionamiento.

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	9/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

El Responsable Técnico Municipal del presente contrato, en cualquier momento, podrá ordenar aquellas acciones oportunas que permitan verificar el exacto cumplimiento de lo especificado en este pliego, y solicitará la implantación de los equipos que considere para acometer cualquier necesidad.

La totalidad de los vehículos, maquinaria, y elementos auxiliares necesarios para el cumplimiento del objeto del presente contrato, reflejado éste en el Artículo 1, revertirán al Ayuntamiento una vez finalizado el contrato. Durante el contrato, éstos serán de uso exclusivo para la prestación de este contrato dentro del Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria.

La totalidad de los vehículos, maquinaria y demás medios auxiliares deberán de tener en vigor toda la documentación vigente exigible para su puesta en marcha, y no tener coste adicional de ningún tipo.

En el caso de existir prórroga, durante el transcurso de ésta el Adjudicatario estará obligado a aportar el mismo número de recursos materiales, técnicos y humanos adscritos al contrato original.

La maquinaria y los medios de transporte afectos a la realización del servicio con carácter permanente y durante toda la jornada laboral, deberán llevar los logotipos y colores que en su momento determine el Servicio Municipal de Limpieza.

Los licitadores adjuntarán a sus ofertas, documentación detallada de la maquinaria, medios auxiliares y equipos propuestos, y una memoria justificativa incluyendo las prestaciones de los mismos.

Los vehículos y maquinaria deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Irán pintados con los colores y anagramas que por parte del Excmo. Ayuntamiento se indique en su momento, debiendo presentar un buen aspecto exterior durante el tiempo que presten servicio.

- Estarán equipados con faros de destello color ámbar además de los elementos auxiliares de señalización (señales móviles de tráfico, extintor, botiquín, etc.) así como todo lo prescrito por el Código de Circulación y normas legales al efecto.

- Pasar con la periodicidad exigida por la Ley de Inspección Técnica de Vehículos (I.T.V) pudiendo además dicha inspección ser realizada en cualquier otro momento a petición del Excmo. Ayuntamiento.

- Los vehículos lavapapeleras estarán provistos del alojamiento adecuado, máquina de lavado y equipos auxiliares para la limpieza interior y exterior de las papeleras con la eficacia necesaria para la práctica de la operación. El vertido de residuos y líquidos se realizará respetando las ordenanzas municipales y resto de normativas aplicables.

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	María Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	10/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

Asimismo, tanto la maquinaria como los vehículos empleados deberán estar dotados de sistemas de reducción de ruido, cumplir con la normativa vigente y estar debidamente homologados, lo que deberá ser acreditado documentalmente por el contratista en su oferta y siempre que le sea solicitado.

4.2 Dependencias

El Ayuntamiento requiere que el adjudicatario disponga en este Término Municipal, de un local o establecimiento cerrado y techado adecuado para guardar los vehículos, maquinaria y materiales empleados en el presente contrato. Dichas dependencias deberán cumplir con los requisitos establecidos por la normativa vigente.

Asimismo, deberá disponer de las instalaciones, mobiliario y servicios higiénicos precisos en los vestuarios para el personal (con un mínimo de superficie útil de 16 m²), así como de locales para la administración (con un mínimo de superficie útil de 30 m²), control y comunicaciones (con un mínimo de superficie útil de 5 m²), aparcamiento y almacenamiento (cerrado y techado, con una superficie útil como mínimo de 600 m²). Estando todas éstas ubicadas en un mismo recinto en el Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria, siendo esto de obligado cumplimiento.

Deberá acreditar la disponibilidad de dicha instalación, especificando si es en régimen de propiedad, arrendamiento provisional definitivo, etc., especialmente si su ubicación es zona industrial u otra.

5. Prestación del servicio

5.1 Planificación de los trabajos

Mensualmente, o con la periodicidad requerida en cada momento por el Ayuntamiento, el contratista elaborará y entregará el Plan de Trabajo concreto para el siguiente periodo de tiempo. Siguiendo las indicaciones de la Oficina Gestora, deberá especificarse claramente los trabajos a realizar en dicho período, el horario en el que se realizarán y los medios empleados. El Servicio Municipal de Limpieza se reserva la facultad de variar o modificar la programación de tareas si así lo estimara conveniente previa justificación.

El Servicio Municipal de Limpieza comunicará al adjudicatario las variaciones en los niveles de limpieza establecidos para cada papelera, de modo que sean tenidos en cuenta en la elaboración del plan de trabajo del mes siguiente.

En las zonas del municipio afectadas por la celebración de fiestas en las vías públicas, como Carnaval, Fiestas de Mayo, Semana Santa, Navidad, etc. el contratista deberá asumir la limpieza diaria de las papeleras situadas en las zonas afectadas, incluyendo fines de semana y días festivos e independientemente del nivel de limpieza asignado a dichas papeleras, así como aumento de frecuencia de limpieza en períodos estivales para aquellas situadas en los paseos y accesos a las playas pertenecientes al

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	11/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

T.M., hasta la entrada en vigor del nuevo contrato de "Playas", para lo que deberá prever los refuerzos de medios necesarios.

El Ayuntamiento indicará al adjudicatario, con suficiente antelación, el número de papeleras que deberá colocar con motivo de fiestas, exposiciones, actos multitudinarios, etc. del modelo ofertado para dicho fin, así como el número de días que deberán permanecer instaladas, de modo que puedan contemplarse dichas labores en la planificación efectuada por el responsable del servicio.

5.2 Ejecución del servicio

La empresa adjudicataria deberá elaborar diariamente un parte de trabajo, conforme a la planificación vigente, del personal, vehículos y medios que están trabajando con determinación de su situación y cometidos concretos, así como operaciones efectuadas y dirección exacta de cada una de ellas, con el fin de facilitar la realización de las comprobaciones oportunas, y que será complementado a día vencido con el parte de los trabajos realmente ejecutados destacando las causas de las divergencias en caso de darse.

El adjudicatario comunicará diariamente, antes de las nueve (9) horas el parte del día anterior junto con la planificación para el día en curso en caso de que exista discrepancia con el planning mensual entregado. Por cada incumplimiento del plazo establecido se deducirá en la certificación del mes en curso, el importe correspondiente a un día por los conceptos de lavado, mantenimiento y reposición.

La información será facilitada por el contratista en formato digital mediante conexión directa con MODEM a los Departamentos del Servicio Municipal afectados, o mediante procedimiento alternativo indicado por el Servicio Municipal de Limpieza. El contratista deberá disponer, a tal efecto, de los medios necesarios (ordenador, MODEM, línea telefónica, etc) para establecer la conexión, así como, asumir los costes de la configuración de los equipos.

Será de obligado cumplimiento que el material fungible de oficina sea ecológico, y en el caso de emplear papel, éste sea reciclado. Se solicitará a lo largo de la vigencia del contrato documentación que acredite el uso de estos materiales (facturas, etc.). Una vez entre en funcionamiento el presente contrato, se establecerá la frecuencia de entrega de dicho documento.

A su vez, deberán de presentar obligatoriamente para no excluir cada una de las ofertas presentadas, un Plan de Ahorro Energético y de Consumo de Recursos, que abarque todas aquellas medidas a tener en cuenta para ir disminuyendo y optimizando durante la vigencia del contrato, todo aquello que tanto el licitador como el propio Ayuntamiento consideren.

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	12/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

5.3 Control y dirección de los trabajos

El Servicio Municipal de Limpieza se reserva el derecho de ejercitar la Dirección Facultativa de los servicios, así como solicitar información, efectuar inspecciones sobre cualquier tema que afecte al contrato, incluso en las instalaciones del contratista, el cual estará obligado a facilitar el acceso y mostrar cuanta documentación se le requiera, en el plazo indicado.

El adjudicatario estará obligado a desplazar siempre que se le indique, al Jefe del Servicio de la empresa al Departamento Municipal competente, para recibir las instrucciones pertinentes o las observaciones necesarias para la mejor prestación del servicio.

Las comunicaciones entre el contratista y el Servicio Municipal de Limpieza se realizarán preferentemente por medio del programa informático que facilitará al adjudicatario, siendo éste, requisito obligatorio, para no excluir la oferta.

Mediante dicho programa de transmisión de datos, se darán las órdenes para ser cumplidas de forma inmediata o, en su caso, en el plazo que oportunamente se fije. La empresa deberá comunicar mediante el mismo procedimiento la confirmación de la ejecución de los trabajos. El trabajo no se considerará ejecutado si no ha habido confirmación de ello por parte del Ayuntamiento.

Dentro del ámbito del presente Pliego, el contratista estará obligado a efectuar los controles o seguimientos indicados en cada momento por la dirección facultativa, y que obren en la oferta adjudicada, corriendo de su cuenta los gastos de formularios, impresos, etc. que originen dichas labores.

La empresa adjudicataria adoptará todas las medidas y procedimientos necesarios para que en la realización de los trabajos, la afección al descanso de los ciudadanos y a la circulación de personas y vehículos sea la mínima posible.

5.3.1 Responsable del Servicio

El adjudicatario pondrá al frente del personal una persona con la cualificación suficiente para dirigir, instruir y controlar al mismo, con capacidad para la toma de decisiones con respecto al contrato, teniendo en cuenta que, asume la plena responsabilidad de la ejecución de los trabajos contratados y la relación directa con los trabajadores y con el Ayuntamiento. Tendrá que estar localizable las veinticuatro (24) horas del día, todos los días del año, o en su defecto, un sustituto con igual capacidad de decisión.

5.4 Horario

El contratista propondrá el horario que en función de la organización de los trabajos prevista se considere más operativo; no obstante, éste podrá ser modificado por el Ayuntamiento en función de las necesidades para una mejor prestación.

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	13/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

Cualquier cambio de horario propuesto por el adjudicatario deberá contar con la aprobación del Servicio Municipal de Limpieza.

5.5 Conexión de datos con las Dependencias Municipales

El adjudicatario dispondrá desde el inicio del contrato de ordenadores con equipo y línea de comunicaciones, configurados para ser capaz de conectar con las dependencias municipales del Servicio de Limpieza y recibir las notificaciones de incidencias mediante el programa de gestión on-line que facilitará al Servicio Municipal de Limpieza. Pudiendo ser también seleccionado el mismo por el Ayuntamiento. Los costes de los equipos, las comunicaciones y la configuración de los equipos correrán a cargo del Adjudicatario.

Asimismo, el contratista deberá contemplar los medios necesarios para facilitar que la información recogida por dichos sistemas esté disponible sin demoras, on-line, para su consulta y análisis por parte del Técnico Municipal responsable.

5.6 Actualización del Sistema de Información Geográfica propuesto

El Adjudicatario, antes de finalizar el primer semestre, a contar desde la fecha de inicio del contrato, deberá actualizar el inventario y la introducción, en el Sistema de información Geográfica (SIG) propuesto de toda la información relacionada con las papeleras incluidas en el mantenimiento. Siendo el SIG requisito indispensable para no excluir la oferta y poder ser valorada.

Mensualmente, desde el momento de la firma del contrato, la empresa adjudicataria deberá hacer entregas parciales del inventario realizado para su supervisión e inclusión, en caso de que se considere necesario, de todas aquellas modificaciones que se consideren necesarias.

La información a digitalizar y actualizar para cada tipo de elemento, así como las estructuras de las bases de datos serán propuestas por el Adjudicatario y aprobadas por el Servicio Municipal de Limpieza, que en cualquier momento podrá ordenar la inclusión de información adicional o modificación de las bases de datos con fines estadísticos o el objeto de mejorar la gestión optimizar de los servicios prestados.

Cualquier cambio en los inventarios y en los datos asociados deberá ser aprobado expresamente por el Servicio Municipal de Limpieza.

Asimismo, toda la documentación relativa al servicio, que genere o archive el Adjudicatario, será propiedad del Ayuntamiento. Por lo que deberá entregarse debidamente ordenada y clasificada anualmente y a la finalización del contrato.

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	14/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

5.7 Coordinación con otros servicios.

El Adjudicatario estará obligado a procurarse de la información necesaria relativa a las redes de servicios (abastecimientos, alumbrado, semáforos, saneamiento, telecomunicaciones, etc.) que pudieran verse afectadas en el desarrollo de sus trabajos. Además deberá informar al servicio afectado y hacerse cargo de las reparaciones de daños en los casos en los que los produzca.

Asimismo, deberán avisar con la antelación suficiente a la Policía Local cuando la realización de los trabajos así lo requiera.

En Las Palmas de Gran Canaria, marzo de 2017

La Técnica Municipal

Mª Macarena Bosch Vila
Ingeniera Industrial

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	15/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

ANEXOS

Anexo 1.- Inventario de papeleras

Relación de los modelos y cantidad de éstas, instaladas en el Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria, que estaban adheridas al contrato anterior:

Modelo Papelera	Nº de Unidades Instaladas
MILENIUM GRIS	1.541
MILENIUM BURDEOS	3.961
GOYA DOBLE	112
GOYA SENCILLA	122
ACERO	135
BORNE	200
BARCELONA	3
C/ LUÍS MOROTE	13
OTRAS	4
TOTAL:	6.091

Anexo 2.- Número mínimo de lavados y temporalidad a ofertar, según ubicaciones:

- **Dos (2) lavados cada semana (104 lavados al año cada papalera):** Calle Triana (57), *Paseo de Las Canteras (143),* Plaza Santa Ana (8), Parque de Doramas (61) y Parque Santa Catalina (41), Parque San Telmo (32), Avda. Mesa y López (98). Total: 440 papeleras instaladas.
- **Un (1) lavado cada semana (52 lavados al año cada papelera):** Avda. Pintor Felo Monzón (74), Avenida Marítima (94) y Santa Catalina (379). Total: 547 papeleras instaladas.
- **Un (1) lavado cada quince (15) días (26 lavados al año cada papelera):** Guanarteme (209) y Triana (170). Total: 379 instaladas.
- **Un (1) lavado cada mes (12 lavados al año cada papelera):** Isleta (386), Alcaravaneras (142), Ciudad Jardín (198), Arenales (408), Vegueta Histórico (188), Cornisa y Minilla Alta (57), Escaleritas (355), Schamann (142), y San Antonio (58), Rehoyas (147), Feria (163) y Siete Palmas (143). Total: 2.387 papeleras instaladas.
- **Un (1) lavado cada mes y medio (1,5) (8 lavados al año cada papelera):** Las Coloradas, El Sebadal, Miller Bajo y Alto, Los Tarahales y Sagrado Corazón, La Paterna, Lomo Apolinario, La Montañeta y San Francisco de Paula, Quilmas, El Fondillo y Las Canteras del Fondillo, Tafira Alta, EL Batán, San Roque, San José Artesano y Secadero, Zurbarán, La Calzada, Llanos de Mª Rivera, Siete Puertas y La Palma, Polígono San Cristóbal, San Juan, San José, Zárate, San Cristóbal, Casablanca, EL Lasso, Pedro

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	16/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

Hidalgo, Hoya La Plata, y Tres Palmas, Salto del Negro, Jinámar y Marzagán, Montequemado y Los Hoyos, Las Torres, Las Majadillas y Las Perreras, Almatriche, Cuesta Blanca y Hoya Andrea, El Zardo y Dragonales, Cuevas del Monte, San Lorenzo y El Román, El Pintor, La Milagrosa, Mazapez y La Cruz, Isla Perdida y San Gregorio, La Suerte y Piletas, Tamaraceite, Los Frailes, Las Galeras, Los Giles y Cuevas Blancas, Ladera Alta y Casa Ayala, Toscón Alto y bajo, San José del Álamo, Las Mesas y varios. Total: 2.338 papeleras instaladas.

NOTA: El número indicado entre paréntesis indica el número total de unidades instaladas, el resto de unidades hasta completar las 6.091 pertenecen a la frecuencia de un lavado cada mes y medio.

Anexo 3.- Inventario estimado a efectos de adjudicación

Las cantidades de papeleras indicadas en el Anexo 1 deberán ser empleadas por las empresas licitadoras para calcular el importe anual de sus ofertas, como se describe en el apartado correspondiente a los "Criterios de valoración de adjudicación" del presente Pliego de Cláusulas Administrativas.

Anexo 4.- Relación de personal a subrogar

SIGLAS	NIVEL	ANTIGÜEDAD	TIPO DE CONTRATO
HTJ	3	07/07/1987	100
OMF	4	20/06/1988	100
SVJ	2	01/09/2002	401
LFJ	3	16/02/2009	189
AHA	2	19/05/2014	401

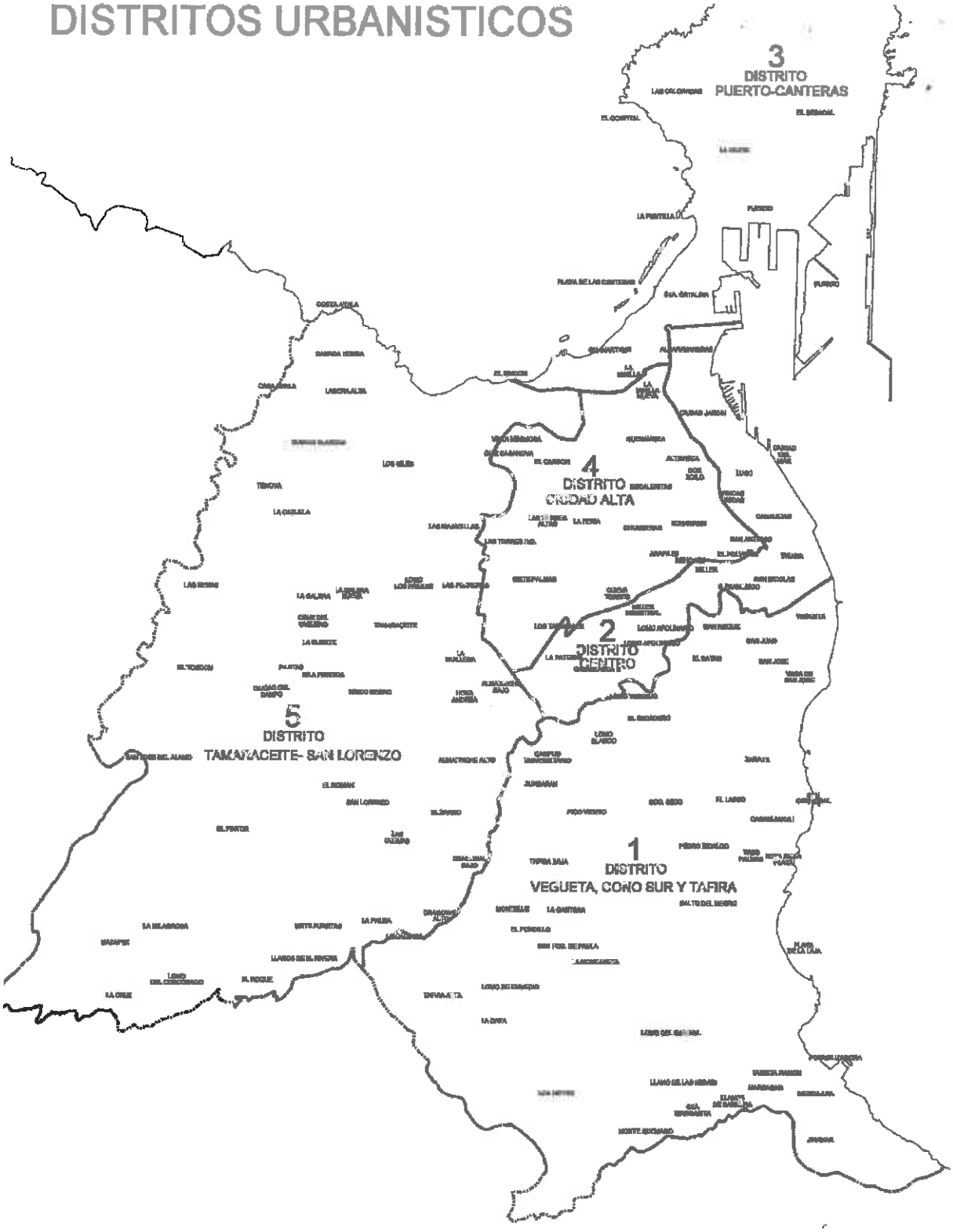
Anexo 5.- Distritos y Barrios del Término Municipal de Las Palmas de Gran Canaria

Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	17/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

DISTRITOS URBANISTICOS



Código Seguro de verificación:sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: http://sedeelectronica.laspalmasgc.es/valDoc?csv=
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Maria Macarena Bosch Vila		FECHA	17/03/2017
ID. FIRMA	afirma.redsara.es	sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==	PÁGINA	18/18

sAm9DNnZwr7Mn0b2WBWaaQ==

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9304 *Resolución de 3 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo general de la industria química.*

Visto el texto del XVIII Convenio colectivo general de la industria química (código de convenio n.º 99004235011981), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 2015, de una parte por la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FITAG-UGT e Industria de CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 3 de agosto de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

XVIII CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *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 los trabajadores en los subsectores de la industria química que a continuación se relacionan:

- Ácidos, álcalis y sales; metaloides, transformación de silicio, gases industriales; 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

- 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 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 Garrofín.

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 los trabajadores, este Convenio será asimismo de aplicación a las empresas y trabajadores 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 trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio de Empresa, sin perjuicio de lo que a continuación se indica.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 XVIII 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 éste 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 los trabajadores y de los empresarios.

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 los trabajadores. 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 los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la misma o, en su caso, motivar su negativa.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

b) Previamente al inicio del proceso de negociación del Convenio Colectivo propio, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores 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 los trabajadores 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.
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 art. 6.3.b) de la LOLS y 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, en particular allí donde conjuntamente ostenten la mayoría absoluta de los representantes de los trabajadores 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.
b) Jornada máxima anual y su distribución.
c) Periodo de prueba.
d) Modalidades de contratación.
e) Grupos Profesionales y régimen de clasificación profesional.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 los trabajadores 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.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. *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 o de alta gestión en la empresa.

Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y, en cualquier caso, en el plazo de 15 días desde la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de Diciembre del año 2017.

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.

La denuncia se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Trabajo y al resto de organizaciones firmantes, dentro de los tres últimos meses del año de su término o prórroga.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado su vigencia temporal. Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente Convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurridos 24 meses desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente Convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 5. *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 6. *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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Facultades de la Dirección de la Empresa y de los Representantes de los Trabajadores.*

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 los trabajadores 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 trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores 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 el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores 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 8. *Contenido de la Organización.*

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

1.º La exigencia de la actividad normal.

2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3.º Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4.º 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.

5.º 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.

6.º 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.

7.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

8.º Dado que las características relativas a la organización y ordenación del trabajo pueden influir en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador, 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.

9.º 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 del trabajador mediante geolocalización, se realizará respetando en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y al Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo 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 del trabajador 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 del trabajador.

Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a los trabajadores afectados que se establecen en la legislación vigente.

Así mismo, cuando este tipo de medidas tengan el carácter de colectivas o plurales deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de los trabajadores, indicando la finalidad que se persigue.

Artículo 9. *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 Delegado 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 los trabajadores, 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 99 b), recurrir a un arbitraje de la misma, de conformidad con lo previsto en los artículos 99 y 100 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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

Artículo 10. *Nuevas Tecnologías.*

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores 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 los trabajadores 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 los trabajadores afectados la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.

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

Artículo 10 bis. *Teletrabajo.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

A) Definición: Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

B) Carácter voluntario: El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el «acuerdo individual de teletrabajo».

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales del empresario a petición del trabajador o del empresario. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

C) Derecho de información: La empresa facilitará a los teletrabajadores información acerca de los extremos recogidos en el R.D. 1659/1998 en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como la correspondiente copia básica de éste último a los representantes de los trabajadores.

La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

El «acuerdo individual de teletrabajo» recogerá los extremos referidos en este apartado así como las condiciones en cuanto a los equipamientos de trabajo.

D) Condiciones de empleo: Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en el presente Convenio en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de éstas últimas.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.

E) Condiciones de seguridad: El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador.

El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

El empresario debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario y los representantes de los trabajadores sólo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento previo de este último.

F) Derechos colectivos. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichos trabajadores deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario,

G) Equipamientos de trabajo: Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

El empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.

CAPÍTULO III

Política de empleo

Sección primera

Artículo 11. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 11 deberán respetar en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y al Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo o normas que en el futuro puedan sustituir a las anteriores.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, o por cualquier otro contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato para la formación y el aprendizaje, y, contrato en prácticas. Tendrán igual derecho quienes estén en posesión de la titulación oficial o certificado de profesionalidad requeridos para el puesto de trabajo a cubrir, así como haber realizado previamente cursos de formación profesional relacionados con el mismo. 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 los trabajadores:

a) El puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir.
b) Las 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, afiliación sindical, condición social o lengua.

Los representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores, 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 12. *Periodo de prueba.*

El ingreso de los trabajadores 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, no podrá ser superior a 1 mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador 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 el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá 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 13. *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 todos los trabajadores en los procesos formativos de la empresa.

Serán nulas las cláusulas individuales de los contratos de trabajo que establezcan en perjuicio del trabajador 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.

13.1 –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 1/1995, de 24 de marzo 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.

13.1.1 Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En aplicación del art. 15.7 del Estatuto de los Trabajadores la empresa deberá informar a los trabajadores 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 los demás trabajadores.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

13.1.2 Contratos de interinaje.

En los contratos de interinidad, cuando su duración fuese superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial por nombramiento para cargo público, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción.

En estos contratos se indicará expresamente el trabajador/es, puestos de trabajo y circunstancias que son objeto de interinaje.

13.1.3. Contratos de Obra o Servicio.

A fin de potenciar la utilización por las Empresas del Sector Químico de las modalidades de contratación previstas por la Ley, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, reafirmando la naturaleza causal de estos contratos.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirve de causa para la contratación.

Los contratos de obra y servicio determinado que se suscriban por una duración que exceda de los cuatro años se convertirán en contratos de duración indefinida. Lo dispuesto en el presente párrafo afectará a los contratos de obra y servicio suscritos con posterioridad al 16.07.2015 (fecha de firma del presente Convenio Colectivo).

No serán susceptibles de incluirse en esta modalidad contractual de obra y servicio determinado aquellas actividades que, por la definición establecida en el artículo 13.5 del presente Convenio Colectivo, debieran entenderse incluidas dentro de la de fijos discontinuos.

La conversión a contrato indefinido se entenderá efectuada al contrato para el fomento de la contratación indefinida establecida en la legislación vigente.

13.1.4 Contrato para la formación y el aprendizaje.

Los contratos para la formación y el aprendizaje formalizados de acuerdo con la legalidad vigente, y el propio Convenio General de la Industria Química, estarán prioritariamente dirigidos a la adquisición de la cualificación o competencia profesional en puestos de trabajo de los Grupos 3 y 4 de aquellos trabajadores 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.

Estos trabajadores 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 los trabajadores contratados en formación y aprendizaje será el 80, 90 y 95 por 100 del SMG del Grupo Profesional previsto en el Convenio Colectivo y en el que se desarrolle la actividad, durante, respectivamente, el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato.

El tiempo dedicado a la formación teórica para cada contrato de formación y aprendizaje que se suscriba nunca será inferior al 25 por ciento durante el primer año y

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

al 15 por ciento durante el segundo y tercer año de vigencia del contrato, siendo impartida dicha formación fuera del puesto de trabajo.

A las personas contratadas en esta modalidad les será asignada por la empresa otra que, estando directamente relacionada con la actividad para la que se ha realizado el contrato, ejercerá las labores de tutoría. La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre los tutores designados en cada contrato para la formación y el aprendizaje.

13.1.5 Contratos de trabajo en prácticas.

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las actividades para las que se establecen contratos en prácticas serán las incluidas en los Grupos Profesionales 3, 4, 5, 6 y 7 del Convenio.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 65 o 80 por 100 del SMG del Grupo profesional en que realice la prestación de su relación laboral, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

13.1.6 Régimen común de los contratos de duración determinada.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Adquirirán las 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, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

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 el trabajador continúe prestando servicios.

Los contratos para la formación y el aprendizaje podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima prevista en la legislación vigente.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador 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 de interinidad 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.

13.2 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 un trabajador a tiempo completo

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

comparable. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

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 los trabajadores con contrato a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores contratados 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. Los trabajadores contratados 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 los trabajadores, 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.

Los trabajadores 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 de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

13.3. 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 trabajador.

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

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

No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilado podrá pactarse 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 del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

13.4 Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos es el concertado para la realización de trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. El contrato fijo discontinuo se distingue del eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa y sin cuyo concurso no sería posible la realización de la actividad de la misma.

En los supuestos en que esos trabajos discontinuos sí se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa, previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores, el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada al trabajador, así como la notificación a los representantes de los trabajadores, se efectuará con un preaviso mínimo de siete días.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

La Dirección de la empresa informará a los trabajadores fijos – discontinuos sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa. Dichos trabajadores tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes que vayan a ser cubiertas mediante contratos indefinidos a tiempo completo.

13.5 Contratación de Discapacitados físicos, psíquicos y/o sensoriales.

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 los trabajadores 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 aquellos trabajadores que por discapacidad no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, en los términos, condiciones y con las alternativas previstas en la Ley 13/1982, de 7 de abril. En el supuesto de acudirse a las citadas alternativas, las empresas informarán de las mismas y de su coste a los representantes de los trabajadores, 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 trabajadores 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 el trabajador 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.

13.6 Sucesión de contratos temporales.

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 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 temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

En el supuesto de que la encadenación de contratos con la misma o análoga causa y/o para realizar la misma actividad productiva lo sea de contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, los referidos plazos no podrán exceder de 12 meses en un período de 18.

Igual regla regirá en aquellos supuestos en que en un mismo puesto de trabajo sea cubierto mediante la encadenación de dos o más contratos temporales, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. En este caso se transformará en indefinido el contrato del trabajador que, en el momento de superarse los plazos indicados anteriormente, estuviere ocupando el puesto de trabajo en cuestión. Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación al contrato que se encontrare vigente a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

13.7 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 los trabajadores.

13.8 Horas extras.

La empresa y los representantes de los trabajadores 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.

13.9 Índice de estabilidad:

Igualmente, en aras a fomentar el empleo indefinido por todo lo expresado anteriormente, aquellos centros de trabajo que a 31 de diciembre de 2014 y, posteriormente, 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 el área de producción, incluidas las secciones de mantenimiento, servicios e investigación, 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, por los elementos adicionales de flexibilidad en la organización del trabajo que se señalan en las letras a) y b) del presente artículo.

A efectos del cálculo del porcentaje antes indicado se tendrán en cuenta y computarán como temporales los trabajadores de empresas de trabajo temporal que presten o hayan prestado servicios en la referida área de producción durante los 12 meses anteriores.

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

En el supuesto de que el centro de trabajo en cuestión alcance o supere el porcentaje de fijeza antes indicado, la dirección de la empresa deberá informar por escrito a los representantes de los trabajadores en cuanto a su intención de utilización de las medidas de flexibilidad que se concretan más adelante, así como 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.

a) Incremento del número de horas flexibles recogido en el artículo 42.3, 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 artículo 42.3.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Índice de fijeza superior al 85%: Incremento del 40% en la Bolsa de horas del artículo 42.3.
Índice de fijeza superior al 90%: Incremento del 50% en la Bolsa de horas del artículo 42.3.

La compensación de las horas flexibles realizadas en virtud del presente apartado a), esto es, en exceso sobre las 100 horas previstas en el artículo 42.3 del presente Convenio, será a razón de 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada.

b) Posibilidad de la empresa de modificar los cuadrantes individuales fuera de la circunstancia de ausencias de relevo y fuera del calendario laboral que rija en la empresa, siempre y cuando dicha modificación sea notificada al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 5 días y el número de modificaciones no exceda de:

Índice de fijeza superior al 80%: 1 día al trimestre.
Índice de fijeza superior al 85%: 2 días al trimestre.
Índice de fijeza superior al 90%: 3 días al trimestre.

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.

La compensación de las horas flexibles realizadas en base al presente apartado b), esto es, las realizadas fuera de los cuadrantes individuales, será a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora flexible.

Los periodos de descanso compensatorio que puedan corresponder por la realización de todas las horas flexibles contempladas en el presente artículo pasarán a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible regulada en el artículo 45 bis y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

Las medidas de flexibilidad aquí pactadas no serán de aplicación a trabajadores 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 50 del presente Convenio (lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares).

No podrán acogerse a las medidas de flexibilidad aquí previstas aquellas empresas que, en los 12 meses tomados como referencia para medir sus índices de fijeza, hayan incrementado en el área de producción, incluidas las secciones de mantenimiento, servicios e investigación, la subcontratación de actividades con el objetivo de alcanzar los índices de fijeza mencionados anteriormente.

Artículo 14. *Pluriempleo.*

Los firmantes del presente Convenio, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

Por ello, y para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer para su examen a los representantes de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornadas de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Sección tercera

Artículo 15. *Plantilla.*

15.1 Evolución de la plantilla.

En el último trimestre de cada año las empresas y los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores, 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 los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

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 los trabajadores, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada trabajador 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 los trabajadores, 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 13.9, 42 y 45 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 los trabajadores.

Las empresas asumen el compromiso de utilizar los expedientes de regulación de empleo 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 los trabajadores 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 los trabajadores.

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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 los trabajadores, 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 16. *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 trabajadores fijos.

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 los trabajadores 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.

Artículo 17. *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 trabajadores 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 el trabajador 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 los trabajadores puestos 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 el trabajador puesto a disposición.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 18. *Acción positiva.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

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.

Artículo 19. *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 los trabajadores, y se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores 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 los trabajadores, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a 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, afiliación sindical, condición social o lengua.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores 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 acudirse 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.

A los efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos designarán dos representantes que participarán en el tribunal del concurso-oposición, con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta, levantada al efecto, sus salvedades.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

La puesta en práctica de las previsiones del presente artículo deberán respetar en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y al Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo.

3. Se notificará a los representantes de los trabajadores los ascensos hasta el Grupo 7 inclusive.

Artículo 20. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

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

El incumplimiento por parte de los trabajadores 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 del trabajador 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 el trabajador 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 13.2.6 del presente Convenio.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional. Movilidad funcional y geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Sección primera

Artículo 21. *Clasificación funcional.*

Los trabajadores 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 los trabajadores de producción que tengan el nivel de polivalencia allí indicado.

Así mismo, aquellos trabajadores que hayan sido específicamente contratados 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 éste último, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 22. *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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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.

Los trabajadores 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 el trabajador haya sido formado 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 aquéllas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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.
Trabajos de envasado y recuento de piezas.

b) Calandrados:

Trabajos de limpieza y auxiliares.

c) Extrusión:

Trabajos de limpieza.
Carga de tolvas.

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 el trabajador haya sido formado 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, elementales o de ayuda en proceso de elaboración de productos.
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 trabajadores 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, repaso de las mismas y recorte de rebabas.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

b) Calandrados:

Trabajos de verificación, despiece y embalaje.

c) Extrusión:

Trabajos de embalaje y marcado con verificación.
Trabajos de abocardado y corte simple.

d) Otros trabajos:

Limpieza específica en máquinas y perolas.
Molinero/a.

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 el trabajador haya sido formado 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, 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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.
Labores de calcado de planos.
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.

Para el subsector del plástico:

a) Inyección / Termoformado (vacío) /Extrusión Soplado:

Maquinista o responsable de máquinas de inyectar, control de la inyectada, temperaturas, regulación de la máquina, limpieza del molde, etc.

b) Calandrados:

2.º 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, inyectadores y extrusionadores.
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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

B) Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado con colaboración de operarios de puestos, incluidos en los grupos 1 y/o 2.

Grupo profesional 4. Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, 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, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, 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 varios trabajadores.

Etc.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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.

B) Calandrados:

Responsable de la máquina, así como de su puesta a punto y del personal de la máquina.

C) Extrusión:

Maquinista 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.

D) Otros trabajos:

Trabajos de mezclado con dosificación y corrección de fórmulas.
Realización de pruebas de formulación.
Resolución y corrección de colores, sobre fórmula ya existente.

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, zoosanitarias y fitosanitarias:

a) Actividades de visita médica y promoción de 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 zoosanitarios 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 uno o varios trabajadores.

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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 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 uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

Vendedores/as especializados.

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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Formación: Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos -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 23. *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 los trabajadores. 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 los trabajadores podrá acudirse 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 los trabajadores, 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 el trabajador o trabajadores afectados la correspondiente reclamación a la Dirección de la empresa directamente o a través de los representantes de los trabajadores. 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 los trabajadores y la Dirección para el

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

D) Salvo pacto en contrario con los representantes de los trabajadores, 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 todos aquellos trabajadores 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 trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquéllos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Artículo 24. *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 los trabajadores, 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 25. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones anejas a necesidades de la empresa, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, 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 el trabajador 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 al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores, 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 encontrase con su agresor, la trabajadora o trabajador 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador 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 convocará Concurso-Oposición en los términos del artículo 19. 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 los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, 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 un mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos 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, el empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. 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 los trabajadores y al trabajador afectado deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

Los trabajadores remunerados 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 mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

Sección tercera

Artículo 27. *Traslados.*

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, 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 el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, 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 los Trabajadores 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. Las empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a las que viniera ocupando y, si procede, la empresa abonará la diferencia de renta en más si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo dicho trabajador.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador 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 los trabajadores con cargas familiares que se encuentren ejerciendo algún derecho relacionado con la conciliación de la vida familiar, los trabajadores mayores de 60 años, las personas con discapacidad, y las trabajadoras que ocuparan un puesto de trabajo como consecuencia de lo previsto en el artículo 28.2 del presente Convenio.

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

4. Los trabajadores 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, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica.

b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado 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 los trabajadores un sistema de compensación distinto.

Si algún trabajador 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 los trabajadores 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 los trabajadores en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores 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 la trabajadora víctima de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.

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.

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 ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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 28.3 *Movilidad geográfica por reagrupamiento familiar.*

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

Artículo 28.4 *Desplazamientos y dietas.*

Los trabajadores 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 de 19,40 € cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; de 38,74 € cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 115,82 € si, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctaran fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

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

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

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, 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 los 0,352 €.

A las cuantías de dietas y kilometraje les será de aplicación la revisión salarial que pueda proceder en base al artículo 38 del presente Convenio Colectivo aunque, en este caso, no procederá abono retroactivo alguno como consecuencia de dicha revisión salarial.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Sección cuarta

Artículo 28.5 *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores 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 99, 100 y 101 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 los trabajadores 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 98 y siguientes del presente Convenio.

No obstante, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo que afecten a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario 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 todos los trabajadores de los centros afectados.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores 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 los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores 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 90 del presente Convenio, los trabajadores designados.

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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

centros de trabajo y algunos de ellos sí disponen de representación legal de los trabajadores.

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 29. *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.

Las empresas que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no hayan realizado la adaptación de su estructura salarial a lo previsto en el mismo deberán hacerlo durante los primeros doce meses a contar desde la fecha de su publicación en el B.O.E., siguiendo el procedimiento de extinción de pluses establecido en el artículo 40 así como lo establecido en los párrafos siguientes.

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 dicha 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 todos los trabajadores de un mismo Grupo Profesional.

Para alcanzar el SMG de cada Grupo Profesional, las empresas que por primera vez procedan a realizar el proceso de adaptación de su estructura salarial a la aquí regulada, podrán absorber las cantidades que sean necesarias del Plus Convenio.

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, peligrosidad y toxicidad, complemento de puesto de trabajo, constituirá el complemento personal del trabajador, 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 vengan abonando por las empresas, se seguirá percibiendo con los incrementos correspondientes, cuando y mientras se den las circunstancias que lo motivaron, por lo que no se consolidará cuando al trabajador 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 vengan abonando a sus trabajadores deberán ajustarse a lo aquí pactado.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 los trabajadores de nuevo ingreso.

Los trabajadores 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 los trabajadores ya contratados. Es decir, que para que los trabajadores 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 todos los trabajadores 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 los trabajadores 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 del trabajador en su Grupo Profesional con los efectos salariales plenos de la función o del puesto de trabajo.

Cuando el trabajador 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 los trabajadores 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 trabajadores de ETT se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas en el sentido de que éstos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores 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 todos los trabajadores del mismo, o exista ya un Plus

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Convenio para los trabajadores 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 todos los trabajadores del mismo o no se haya alcanzado un mismo Plus Convenio para los trabajadores que realizan la actividad asignada, al trabajador 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 todos los trabajadores 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 todos los trabajadores 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 30. *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 del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador 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 los trabajadores 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 los trabajadores, 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 al trabajador el derecho a percibirlos antes de que llegue el día señalado para el pago.

Artículo 31. *Salario mínimo garantizado (SMG).*

Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa, el salario mínimo garantizado anual de 14.426,92 € brutos.

El SMG estará compuesto exclusivamente por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores 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 peligrosidad y/o toxicidad, Complemento de Puesto de Trabajo (CPT), comisiones de venta e incentivos, salvo que ese incentivo consista en un concepto fijo que se perciba por los trabajadores a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

A los SMG correspondientes a los años 2015, 2016 y 2017 les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38 del Convenio Colectivo.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Con independencia de lo anteriormente expuesto, el régimen retributivo de los contratos para la formación y el aprendizaje y prácticas será el que se especifica, respectivamente, en los artículos 13.1.4 y 13.1.5 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 32. *Tabla de Salarios Mínimos Garantizados por Grupo Profesional.*

Tabla de salarios mínimos anuales en cada grupo profesional:

	Euros / año
Grupo 1.	14.426,92
Grupo 2.	15.436,80
Grupo 3.	16.735,24
Grupo 4.	18.610,75
Grupo 5.	21.206,95
Grupo 6.	24.814,34
Grupo 7.	30.152,26
Grupo 8.	38.231,33

Artículo 33. *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.
Premios y prestaciones especiales.
Becas.
Cuantías asignadas a formación profesional.
Subvenciones a comedores.
Viviendas.
Otros beneficios sociales no retributivos.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores 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 los trabajadores.

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, la cuantía global de las retribuciones del Grupo 0 aparecerá en el cómputo de los costes laborales globales que la empresa debe entregar a los representantes de los trabajadores en virtud del artículo 79 del Convenio y del 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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 los trabajadores 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 los trabajadores, 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.

II. Incrementos

II.a) Incremento año 2015: Una vez depurado el concepto MSB de 2014, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar ésta en el 1% de su actual importe.

II.b) Incremento año 2016: Una vez depurado el concepto MSB de 2015, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar ésta en el 1,5% de su actual importe.

II.c) Incremento año 2017: Una vez depurado el concepto MSB de 2015, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar ésta en el 1,7% de su actual importe.

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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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:

1. Aplicación de la reserva: En los años 2015, 2016 y 2017 se reservará un 20% del incremento pactado para cada uno de los referidos años (esto es, un 0,2 % en 2015, un 0,3% en 2016 y un 0,38 % en 2017) 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 los trabajadores.

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

1.a) Complementos de puesto de trabajo.

Para la asignación de este porcentaje de reserva, destinada 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 los Trabajadores 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 destinaran a complemento de puesto de trabajo, las empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores 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 los trabajadores 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

– 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 conceptuación 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.

1.b) Ajuste de abanicos salariales.

Las Empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores tanto la cuantía destinada al ajuste de abanicos salariales como los criterios y motivaciones seguidos para determinarlos, a requerimiento de los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores 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 encuadrado el trabajador o trabajadores afectados.

Por otra parte, el ajuste de abanicos salariales, deberá aplicarse con criterios de generalidad a colectivos de trabajadores 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 los trabajadores 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.

2. Aplicación del Incremento una vez deducida la reserva: En el 2015 las empresas utilizarán el 0,8 por 100 de la MSB depurada y homogeneizada (1,2 % en 2016 y 1,32 % en 2017) para incrementar de manera directamente proporcional el salario total, exceptuando antigüedad y Complemento de Puesto de Trabajo de cada trabajador 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 trabajador 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 el trabajador afectado, si fuera menor de la jornada máxima anual pactada.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

III. Calendario de ejecución.

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 los trabajadores de información escrita dando por Grupo Profesional el número de trabajadores del mismo y el desglose señalado en los puntos I.1.1 a I.1.2, así como 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 los trabajadores. En este último caso los representantes de los trabajadores 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 de todas las modalidades contractuales, incluidos los trabajadores contratados 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.

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 los trabajadores.

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

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

IV Mediación y arbitraje.

En el supuesto de discrepancias en la aplicación del presente artículo, deberá acudirse, como vía previa a la acción jurisdiccional, a la utilización de los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en los artículos 98 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. Este sistema, así como cualquier modificación del mismo, deberá previamente ser sometido a información y consulta a los representantes de los trabajadores. Su implantación requiere en todo caso que en la empresa se haya establecido ya la estructura salarial indicada en el art. 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 los trabajadores, pudiendo acudirse 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 los trabajadores 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 deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables, concretándose además el método para su seguimiento regular por parte de los representantes de los trabajadores.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 Art. 33.II. En todos los casos las empresas deberán informar anualmente a los representantes de los trabajadores, 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 trabajadores 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 trabajador o aquellas que, fijadas para un grupo de trabajadores, 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 trabajadores, 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 los trabajadores 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 los trabajadores.

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 los trabajadores 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 concurran en el momento de tener que aplicarse las cláusulas de revisión salarial contempladas 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

de los trabajadores 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 todos los trabajadores de los centros afectados.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores 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 los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores 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 los trabajadores.

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 los trabajadores afectados.

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 los trabajadores afectados.

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 trabajadores, 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 los trabajadores 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 los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta.

La empresa y los representantes de los trabajadores 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 del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

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 los trabajadores 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 del trabajador. 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 aquellos trabajadores que acrediten estar afectados 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 o enfermedad grave o fallecimiento de pariente 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 decrete por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.

– Los permisos por maternidad/paternidad.

– Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la Incapacidad Temporal.

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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

5. En ausencia de acuerdo con los representantes de los trabajadores, 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, el trabajador afectado 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 el trabajador 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 los trabajadores 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 los trabajadores. No se considerarán a efectos de lo dispuesto en el presente apartado las faltas ininterrumpidas de más de veintiún 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, maternidad, paternidad 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 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, el trabajador 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 al trabajador las cantidades dejadas de percibir en concepto de complemento de Incapacidad Temporal.

Para los despidos por las causas previstas en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo establecido en el mismo

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 37. *Garantía Salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad.*

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, las empresas complementarán las prestaciones por Incapacidad Temporal 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 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

cve: BOE-A-2015-8304
Verificable en http://www.boe.es

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.

Artículo 38. *Cláusula de Revisión Salarial.*

A) Cláusula de Revisión Salarial para los años 2015 y 2016.

En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2015 y 2016 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2017, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de éste último año.

Esta misma revisión salarial se aplicará a las tablas de SMG de los artículos 32 y 44, plus de nocturnidad del artículo 44.7, pluses del artículo 40 y dietas del artículo 28.4.

Al operar esta revisión salarial sobre la MSB de cada empresa no es posible la compensación y/o absorción de la misma con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación.

B) Cláusula de Revisión Salarial para el año 2017.

En el supuesto de que el IPC general español correspondiente al año 2017 resulte una cifra superior al incremento pactado en el presente Convenio Colectivo para el referido año, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2018, sirviendo como base de cálculo para el incremento que pudiera pactarse para 2018.

Esta misma revisión salarial se aplicará a las tablas de SMG de los artículos 32 y 44, plus de nocturnidad del artículo 44.7 y pluses del artículo 40 y dietas del artículo 28.4.

Al operar esta revisión salarial sobre la MSB de cada empresa no es posible la compensación y/o absorción de la misma con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación.

Artículo 39. *Antigüedad.*

El plus de antigüedad para los trabajadores afectados 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
Quinquenios	156,86

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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.

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, peligrosidad y/o toxicidad, etc.

Las empresas que viniesen abonando pluses de peligrosidad y/o toxicidad, por acuerdo expreso o tácito entre partes, sentencia firme o resolución administrativa firme, lo harán de acuerdo con los siguientes módulos:

1.º Los que vengan utilizando en las empresas.

2.º En otros supuestos el 10 por 100 (para cada uno de ellos) sobre las bases siguientes:

	Euros / día
Grupo 1.	25,11
Grupo 2.	26,91
Grupo 3.	29,15
Grupo 4.	32,41
Grupo 5.	36,93
Grupo 6.	43,25
Grupo 7.	52,55
Grupo 8.	66,63

No obstante, mediante acuerdo en la empresa, podrá negociarse la extinción de estos pluses, integrándose dichas cantidades en la MSB contemplada en el artículo 33, o constituyéndose como un complemento de puesto de trabajo distinto del CPT procedente de la reserva.

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 10,46 € brutos por noche completa trabajada, 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.

Las cantidades percibidas en concepto de nocturnidad forman parte a todos los efectos de la garantía salarial establecida en el art. 44 del presente Convenio Colectivo como Salario Mínimo Garantizado para los procesos de turno continuo.

Artículo 41. *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 el trabajador 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución del trabajador.

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 los trabajadores. 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, el trabajador 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 el trabajador o trabajadores afectados 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 trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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 los trabajadores remunerados 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 al trabajador 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 del trabajador (falta de corriente, avería en las máquinas, espera de fuerza motriz, materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores 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 el trabajador 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,

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 42. *Jornada de trabajo.*

42.1 Los trabajadores afectados por el XVIII Convenio General de la Industria Química tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.752 horas de trabajo efectivo en los años 2015, 2016 y 2017.

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

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 × días al año.

Jornada anual – Días de trabajo × 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, en cada empresa podrá acordarse con los representantes de los trabajadores 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.

42.2 En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los Representantes de los Trabajadores, 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 Sobre el calendario que rija 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 trabajador del calendario que rija en la empresa, excepto en los supuestos previstos en los artículos 13.9 y 45, 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 la hora flexible se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los Representantes de los Trabajadores, así como a los directamente afectados, con 5 días de antelación a la adopción de dicha decisión.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores/trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas, será la siguiente:

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

No obstante, en los supuestos de utilización de la bolsa de horas para los casos contemplados en el artículo 45 del Convenio, la compensación por cada hora flexible realizada será de 2 horas de descanso obligatorio.

Para la compensación de las horas flexibles en los supuestos contemplados en el artículo 13.9 del presente Convenio se estará a lo allí establecido.

El periodo de descanso compensatorio que pueda corresponder por la realización de horas flexibles pasará a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible regulada en el artículo 45 bis y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

La prolongación de la jornada para la utilización por parte de la empresa de la bolsa de horas flexibles y el periodo de descanso compensatorio podrán sucederse en este orden o en el inverso, rigiendo en ambos casos las mismas normas contenidas en los párrafos anteriores.

42.4 La bolsa de 100 horas flexibles regulada en el apartado anterior podrá 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 apartado anterior.

2. Procedimiento.

Previa entrega a los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores que tendrá una duración máxima de cuatro días.

La consulta previa con los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores 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 al trabajador por escrito, de forma motivada y con 4 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 al

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

trabajador podrá ser simultáneo al del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores señalado anteriormente.

b) La empresa notificará al trabajador por escrito, de forma motivada y con 7 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 trabajador del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de los trabajadores, 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) La flexibilidad inversa no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

e) 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.

f) Durante el periodo de recuperación de horas al que se refiere el presente apartado también podrá acudirse a la medida de flexibilidad regulada en el anterior, siempre que la suma de horas de recuperación no superen, entre ambas, más de 100 horas en cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 43. *Horas extraordinarias y prolongaciones de jornada.*

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 de los artículos 13.9 y 42.3.

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 el trabajador 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 los trabajadores 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 los trabajadores 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 los trabajadores 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 45 bis y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

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 aquellos trabajadores 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 los trabajadores.

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 45 bis se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos.

Artículo 44. *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 los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor.

Asimismo, lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a aquellos trabajadores 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 los trabajadores 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador 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.–Los trabajadores 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 los trabajadores afectados. 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, el trabajador 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 ningún trabajador 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. Los trabajadores que realicen funciones a turno en «proceso continuo» entendiendo por tal el definido en el punto 1.º del presente artículo, tendrán unos Salarios Mínimos Garantizados por Grupo por todos los conceptos consistentes en las siguientes cantidades anuales:

	Euros/año
Grupo 1	17.773,97
Grupo 2	18.783,85
Grupo 3	20.082,28
Grupo 4	21.957,77
Grupo 5	24.554,64
Grupo 6	28.161,37
Grupo 7	33.499,32
Grupo 8	41.578,39

Este SMG estará compuesto por la totalidad de los conceptos retribuidos a percibir por los trabajadores 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, plus de peligrosidad y/o toxicidad, Complemento de Puesto de Trabajo (CPT) al que se refiere el artículo 33 del Convenio Colectivo, comisiones de venta y los incentivos, salvo que ese incentivo se trate de un concepto fijo que se perciba por los trabajadores a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

La diferencia existente entre la Tabla de Salarios Mínimos Garantizados de los trabajadores a turnos y Tabla de Mínimos Garantizados del resto de los trabajadores 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.

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 los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador 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 los trabajadores afectados en concepto de plus de turnicidad la cantidad mínima de 1,15€ por día efectivo trabajado en régimen de turnos. 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 los trabajadores y que retribuyan o estén vinculadas al trabajo a turnos, sea cual fuere su denominación.

Adicionalmente se abonarán las cantidades de nocturnidad que correspondan por las noches efectivas trabajadas según lo regulado en el artículo 40 del presente Convenio.

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 los trabajadores 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 los trabajadores afectados el SMG o plus de turnicidad, contemplados en el presente artículo, según cada caso, y sin que, para alcanzar estos, sea posible absorber cantidades del Plus Convenio del trabajador 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 aquellos trabajadores 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 el trabajador 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 el trabajador 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.

cve: BOE-A-2015-8304
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 45. *Mayor utilización de la capacidad productiva. Trabajo en sábados.*

En las empresas en las que no se hubiera acordado con los representantes de los trabajadores 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 motivan, entre otras, la realización habitual de Horas Extra durante los fines de semana y/o festivos, se entenderá que es necesario incrementar la producción, en un momento determinado o de forma permanente, a través de una mayor utilización de la capacidad productiva instalada. Para ello, antes de tomar ninguna medida que modifique el régimen de trabajo vigente hasta la fecha, se discutirá tal problemática y la forma de resolverla con los representantes de los trabajadores, lo que podrá conseguirse mediante:

– Nuevas contrataciones de duración equivalente a las nuevas necesidades detectadas de carácter temporal, a los que será de aplicación lo establecido en el artículo 44.6.
– Un acuerdo sobre jornada irregular.
– Un sistema de turnos.
– Utilización de la bolsa de horas flexibles de acuerdo con el artículo 42.3.

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

Se utilizará la bolsa de horas flexibles en los supuestos de necesidades imprevisibles de modo que, además de lo regulado en el art. 42.3, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Se hará una oferta al conjunto de la plantilla a fin de cubrir tales necesidades con trabajadores que voluntariamente estén dispuestos a realizar la actividad que se precisa.

En el supuesto de no cubrir con voluntarios dichas necesidades, la empresa podrá utilizar la bolsa de horas flexibles hasta un total máximo de 4 sábados al año para cada trabajador.

En ambos supuestos la compensación por cada hora trabajada será de 2 horas de descanso obligatorio.

Artículo 45 bis. *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 pasarán 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 los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo determinado.

2. Notificación a los representantes de los trabajadores.

La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a los representantes de los trabajadores 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 trabajador afectado. En el supuesto de desacuerdo se disfrutarán en las fechas señaladas por el trabajador 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 46. *Calendario Laboral.*

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del 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 los trabajadores, 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 los trabajadores 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 47. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales. 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 los trabajadores 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Los trabajadores 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.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

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 los trabajadores 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 el trabajador 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 del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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

CAPÍTULO VII

Licencias y excedencias

Artículo 48. *Licencias.*

El trabajador, 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/as, 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 el trabajador 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., 1 día adicional; más de 200 Km. 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 de la madre los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.
3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de, en cualquiera de los casos mencionados, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. 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, los trabajadores 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.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Los trabajadores que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 esta «a cargo» del trabajador 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 del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador 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 del trabajador 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.

10. 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 a 3 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.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador 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 los trabajadores, 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 los trabajadores 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 parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuanta 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 del trabajador, 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, 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, el trabajador 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 49. *Reducción de Jornada por motivos familiares.*

1. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los/as trabajadores/as que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán substituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 trabajador y empresa.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo 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 menor cumpla los 18 años. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrá acordar la acumulación de este permiso en jornadas completas.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador 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 del trabajador.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos en el anterior apartado 2.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador 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 50. *Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.*

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el artículo 50 bis.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 50 bis. *Suspensión del contrato por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

Artículo 51. *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 52. *Licencias sin sueldo.*

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses los trabajadores 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 de trabajador 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 trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

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

Igualmente, cuando los cuidados que requieran los familiares indicados en los dos primeros párrafos del artículo 54 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 50 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 52 bis. *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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 53. *Excedencia.*

Los trabajadores 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.

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

Cuando el trabajador 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, el trabajador 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 del trabajador.

Artículo 54. *Excedencia por cuidado de familiares.*

Los trabajadores 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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.

Artículo 55. *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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador 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 56. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de sus 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 el trabajador garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 57. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores 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 58. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 59. *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 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

11. 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 82.2.

12. 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 60. *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 el trabajador 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 otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
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 el trabajador, 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 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.
13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riego grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

Artículo 61. *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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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.

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 60.13 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), entendiendo 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 un trabajador 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 al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 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 los trabajadores.

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 112 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 62. *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 al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado 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 el trabajador 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 al trabajador 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 59, 60 ó 61 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 al trabajador el archivo del expediente.
4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores 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 79.2.A) del presente Convenio Colectivo.

Artículo 63. *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.

Artículo 64. *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.

Artículo 65. *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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 66. *Seguridad y Salud.*

La protección de la salud de los trabajadores 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 los trabajadores, 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 el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores 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 los trabajadores, 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 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 los trabajadores.

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 los trabajadores 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.H.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 los trabajadores.

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 del trabajador. 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 del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º 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 los trabajadores.

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.

1.7 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, 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 los trabajadores, 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 del trabajador 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 los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo se procederá de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL.

Las empresas estudiarán y 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 los trabajadores 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, el empresario designará, previa consulta con los representantes de los trabajadores, uno o varios trabajadores 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores en el que el número de delegados de prevención será de tres. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal. En todo caso, en este tramo y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los representantes de los trabajadores podrán mantener las designaciones de Delegados de Prevención realizadas hasta el momento entre la plantilla del personal.

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 los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegados de personal o el Comité de empresa designen como Delegados de Prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante lo anterior, 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 el empresario 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, el empresario 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 el empresario 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.

4. Comité de Seguridad y Salud.

4.1 En los centros de cincuenta o más trabajadores 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 el empresario 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), trabajadores 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 trabajadores 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 El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

4.3 En las empresas de menos de 50 trabajadores, la empresa se reunirá al menos trimestralmente con el delegado 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 76.1 del presente Convenio Colectivo, y en los términos y condiciones de la letra c) del citado precepto

4.4 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.

4.5 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 los trabajadores en el centro de trabajo: El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. 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, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados 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 trabajador 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 del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores 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 En aplicación del art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 y que se establecen las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior 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.

6.2 En aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 200 trabajadores de plantilla, cuando la naturaleza de los trabajos realizados sea especialmente compleja o peligrosa y el número de trabajadores 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 los trabajadores 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 trabajadores 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 Se realizará asimismo un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud laboral, de los trabajadores propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

7. Vigilancia de la Salud.

7.1 El empresario garantizará a los trabajadores 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 el trabajador 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 los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL. Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar al trabajador, 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 al trabajador 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 del trabajador 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 los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. 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 comunicados a los trabajadores afectados.

No obstante lo anterior, el empresario 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 del trabajador 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 los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

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.

7.4 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores 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 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 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.

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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 del trabajador, 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 del trabajador, con carácter previo a su implantación.

10. Protección a la maternidad.

El empresario 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 31/1995, 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. Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

Las partes firmantes acuerdan constituir un comité mixto de trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

1.º Su composición será paritaria y constará de cuatro miembros en representación de cada una de las partes.

2.º Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.

3.º Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines a través de las organizaciones y empresas de la industria química.

4.º Mantendrá reuniones periódicas, de carácter semestral, levantándose acta del contenido de las mismas.

5.º 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 los trabajadores 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 los trabajadores en general, representantes de los trabajadores, 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.

– El Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente abordará así mismo en el plazo de 9 meses a contar desde la firma del presente Convenio un estudio técnico sobre los posibles mecanismos de coordinación de actividades entre empresas afectadas por el mismo y que desarrollen sus actividades compartiendo un mismo centro de trabajo y/o instalaciones productivas, con especial atención a las ventajas que, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, pudiera ofrecer en estas situaciones la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Interempresas. Los acuerdos que se puedan alcanzar en esta materia se elevarán a la Comisión Negociadora para, en su caso, ser incluidos en el texto del presente Convenio Colectivo durante su vigencia.

CAPÍTULO X

Medio Ambiente

Artículo 67. *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 trabajadores afectadas por el presente Convenio podrán desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental,

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 68 serán informados con carácter previo sobre dicho sistema. De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los Delegados de Medio Ambiente del Art. 68.

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 los trabajadores.

Artículo 68. *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 los trabajadores un Delegado 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 los trabajadores 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 90 del presente Convenio Colectivo.

Las empresas designarán un responsable de la interlocución con el delegado de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO XI

Responsabilidad social

Artículo 69. *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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 los trabajadores, con indicación de su posible impacto en las condiciones de trabajo.

Artículo 70. *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 71. *Economato.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad vendrán obligadas a mantener un economato laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto 21 de marzo de 1958, la Orden Ministerial de 12 de junio de 1958 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 trabajadores a otros economatos o cooperativas de consumo legalmente establecidas radicantes en el lugar.

Artículo 72. *Comedores de Empresa.*

En cuanto a comedores para el personal, las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores 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 73. *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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas se determinará, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, 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.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 74.a) *De los representantes de los trabajadores.*

Se entenderá por representantes de los trabajadores 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 74.b) *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 los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario 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 75. *De la acción sindical.*

1. Los trabajadores afiliados 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 al empresario, 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 el trabajador afiliado 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 los afiliados al Sindicato y a los trabajadores 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 los trabajadores.

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 trabajadores.

Artículo 76. *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 los trabajadores, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o los trabajadores, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario 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 trabajador 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 77. *Delegados Sindicales.*

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 78 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 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados 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 afiliados 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 trabajadores: Uno.
De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
De 5.001 en adelante: Cuatro.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 solo Delegado 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 Sindical.

Los Delegados sindicales de las empresas cuya plantilla exceda de 150 trabajadores 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 80. Asimismo, éstos, serán elegidos por cada sindicato de entre sus afiliados 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 los afiliados 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 los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

A) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

B) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores 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 los trabajadores.

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 delegado 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 78. *Delegados Sindicales Intercentros/Interempresas.*

En las Empresas con varios centros de trabajo o grupos industriales a los que se refiere el artículo 82.4 del presente Convenio Colectivo que sumen más de 100 trabajadores, 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 afiliados en la empresa y por los procedimientos que cada sindicato tenga establecidos, un Delegado Sindical Intercentros o un Delegado Sindical Interempresas, según proceda. Su

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical.

El Delegado 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 al empresario.

El Delegado 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 los trabajadores.

En aquellos casos en los que proceda la designación de Delegado Sindical Interempresas no procederá la designación de Delegado Sindical Intercentros.

Artículo 79. *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 sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la 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 los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

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) El empresario 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 82.7 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 los trabajadores 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 trabajadores 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.
f) Convenio Colectivo aplicable los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas.

Cuando las empresas principal, 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 los trabajadores.

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 los trabajadores 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 los trabajadores, 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

2. Garantías:

A) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal ni Delegado 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 del trabajador 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 Delegado 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:

1.º 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 los trabajadores y al delegado sindical del sindicato al que perteneciera, de la iniciación y apertura del mismo por parte de la empresa.

2.º La Dirección de la empresa procederá a nombrar de instructor en el mismo pliego de cargos. La posición de instructor deberá recaer en personas idóneas para tal función.

3.º Fase de investigación por el instructor dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación del pliego de cargos al expedientado que además incluirá:

a) La elaboración por el expedientado de un pliego de descargos dentro del plazo de 15 días indicado.

b) La audiencia a los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el afectado.

Durante toda la fase de investigación de los hechos, todos los que participen en el expediente podrán aportar cuantas alegaciones y 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.

4.º Tras la fase de investigación, procederá la notificación escrita por parte del instructor de los resultados de la misma al afectado, a los representantes de los trabajadores, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el expedientado. Esta notificación contendrá mención expresa de las actuaciones realizadas por instructor, los hechos en que se fundamenta la apertura del expediente, y las infracciones normativas que se imputan al afectado y la sanción prevista.

La decisión final del empresario deberá ser comunicada por escrito al trabajador en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la recepción de las conclusiones del instructor.

En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, 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 80, 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 80. *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 78 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 79.2 del presente Convenio.

Artículo 81. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores 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 82. *Otros Derechos Sindicales.*

82.1 Sobre los derechos de información.

En relación con los derechos de información que la legislación vigente otorga a los representantes de los trabajadores, 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 trabajadores 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.

82.2 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 los trabajadores 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

el derecho a la intimidad de los trabajadores, 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 los trabajadores, 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 articulo 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 trabajadores 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 todos los trabajadores que dispongan de ordenador.

82.3 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 art. 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.

82.4 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 1.º del presente Convenio.

82.5 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 solicité por los trabajadores 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

A efectos de interpretar los conceptos de «empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria» y de «dirección central» se estará a lo dispuesto 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 los trabajadores 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 los trabajadores designados en el comité de empresa europeo que vayan a acudir a la citada reunión anual y un máximo de otro representante de los trabajadores 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 los trabajadores en la sociedad anónima europea (SE) habrá que acudir a la Ley 31/2006 sobre implicación de los trabajadores 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.

82.6 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.

82.7 Representantes de los trabajadores y trabajadores de empresas contratistas.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores 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 del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

Los representantes legales de los trabajadores 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 66.5 del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XIV

Formación

Artículo 83. *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 los trabajadores 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada a sus trabajadores con criterios de idoneidad y carácter universa. en cada momento,

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, 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 84. *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 los trabajadores 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 trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, baja cualificación, trabajadoras y trabajadores 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 los trabajadores y mejorar la competitividad de las empresas.

En este sentido informarán a los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores, 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 los trabajadores podrá 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 los trabajadores en las mismas se realizará fuera de la jornada laboral. En caso de rechazarse las propuestas de los representantes de los trabajadores por la empresa, ésta última deberá explicar sucintamente los motivos de dicho rechazo.

4. Las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de aquellas y sus trabajadores. 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 trabajadores 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.

b) Formación para trabajadores ocupados:

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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

2. Al objeto de posibilitar la acreditación sectorial de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, el trabajador que lo solicite recibirá un diploma según el modelo que pueda elaborar el Comité Paritario Sectorial.

3. Las empresas, a petición del trabajador 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 el trabajador 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 los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. 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 los trabajadores 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 los trabajadores.

Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, 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 los trabajadores de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de los trabajadores 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 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

c) Formación Dual:

La formación en alternancia con el empleo estará integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y el aprendizaje o por los programas públicos de empleo-formación y su objetivo es permitir al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Artículo 85. *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 los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 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 los trabajadores afectados.

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 los trabajadores 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 trabajadores.

Artículo 86. *Comisión Paritaria de Formación.*

Como instrumento de seguimiento y participación de los representantes de los trabajadores, en los centros de trabajo que cuenten con 100 o más trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 trabajadores, 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 87. *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 trabajadores/as 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 los trabajadores 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 98 y siguientes del presente Convenio Colectivo.

– El Plan contendrá, junto a la información mínima que se detalla en el artículo 84 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 los trabajadores tendrá 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.

Las empresas que teniendo más de un centro de trabajo y la suma de los trabajadores de los mismos alcancen 250 o más trabajadores, siempre y cuando además al menos tres de dichos centros superen los 50 trabajadores, 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 88. *Formación de trabajadores con contrato de duración determinada.*

En aplicación de lo establecido en el art. 15.7, segundo apartado, del Estatuto de los Trabajadores, en cada empresa que emplee a trabajadores 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 89. *Permisos Individuales de Formación.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas que lo pueda sustituir o desarrollar, 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 los trabajadores 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 al trabajador y a los representantes de los trabajadores en la empresa.

Por parte de las empresas se pondrán todos los medios para que los trabajadores que lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de permiso individual. Específicamente pondrán a disposición de los trabajadores que lo requieran un modelo de solicitud.

Asimismo de conformidad con el artículo 12.3 del RD 395/2007, del 23 de marzo, 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.

CAPÍTULO XV

Comisión Mixta

Artículo 90. *Comisión Mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Artículo 91. *Composición.*

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por ocho personas en representación de las organizaciones sindicales firmantes y por ocho 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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, n.º 31, 1.º ext. dcha., Madrid 28001.
CC.OO de Industria: C/ Ramírez de Arellano, n.º 19, Madrid 28043.
FITAG-UGT: Avda. de América, n.º 25, 2.ª planta, Madrid 28002.

Artículo 92. *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 93. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación FITAG-UGT, CC.OO 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, CC.OO de Industria y FITAG-UGT 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 94. *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/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 98 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 68 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 95. *Ámbito.*

El presente Acuerdo tiene por ámbito todo el territorio nacional y obliga a las empresas y trabajadores vinculados al Convenio General de la Industria Química.

Artículo 96. *Conflictos sometidos a este procedimiento.*

1. El presente Acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores 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 97. *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 trabajadores, 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 un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 98. *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 99 y 100 siguientes.

Los procedimientos de mediación y arbitraje a seguir por las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo son, en función de la naturaleza y origen del conflicto, los que a continuación se expresan.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 99. *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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 100. *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 99 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 101. *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 102. *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 norma 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 103. *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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 los trabajadores y empresarios.

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 oportunidades

Artículo 104. *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 en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad 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) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo 110 del presente Convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 105. *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 los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, 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 los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuanta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas químicas.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 106. *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 107. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad 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.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

l) Número de denuncias (excepto las anónimas) 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 108. *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, 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) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 111 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.

Artículo 109. *Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.*

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores 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 99 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 los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, salvo que el plan estableciera una periodicidad menor, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno. Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la plena implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de los trabajadores establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Artículo 110. *Distintivo «igualdad en la empresa».*

Si la empresa solicitara el distintivo «igualdad en la empresa», deberá entregar a los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores 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 111. *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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

– 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 112. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.*

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»* cómo 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.

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, 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 art. 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 art. 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) 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 objeto 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, orientación sexual 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 todos los trabajadores 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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todos los trabajadores.
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 o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

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.

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

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).

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 sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de los trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción.

La instrucción 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.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

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.

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 los trabajadores, 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 las personas implicadas.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 los trabajadores 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 acoso 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 constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Disposición adicional 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.

Disposición adicional segunda. *Garantía retroactiva de los incrementos del Convenio.*

Los incrementos pactados en el año 2015 en base a lo dispuesto en el artículo 33.II lo serían con efectos retroactivos a 1 de Enero de dicho año, con todos los trabajadores en alta durante la vigencia del Convenio afectados por el mismo y para todo el periodo en que, durante el año, 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 retroactivos aquellos trabajadores que hubiesen causado baja en la empresa con anterioridad a su aplicación.

Igual regla regirá en los años 2016 y 2017, entendiendo que los efectos retroactivos de los incrementos pactados para dichos años lo son a 1 de enero de cada uno de ellos.

Disposición adicional 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 los trabajadores 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.

Disposición adicional cuarta. *Aplicación del Convenio.*

Una vez vigente el XVIII 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 los trabajadores 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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

intervención de los representantes de los trabajadores, 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. 46
- Clasificación Profesional. . . . . arts. 21-24
- Retribuciones variables. . . . . art. 34

b)

- Plantillas, producciones y modalidades de contratación. . . . . art. 15
- Subcontratación de actividades. . . . . art. 16-76.5
- Análisis de horas extraordinarias. . . . . arts. 13.9-43
- Plan anual de prevención. . . . . art. 66
- Información y seguimiento de la situación económica e industrial en la empresa. . . . . art. 77

II. En virtud de las circunstancias particulares de cada supuesto.

- Organización del trabajo. . . . . art. 7
- Implantación de un nuevo sistema de rendimientos. . . . . art. 9
- Introducción nuevas tecnologías. . . . . art. 10
- Teletrabajo. . . . . art. 10 bis
- Pruebas de ingreso. . . . . art. 11
- Empresas de trabajo temporal. . . . . art. 17
- Sistema de valoración en los concursos-oposición 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. 43
- Prolongaciones de jornada. . . . . art. 43
- Trabajo en fines de semana. . . . . art. 45
- Notificación sanciones. . . . . art. 62
- 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. 66.5
- Formación. . . . . Cap. XIII

Disposición adicional quinta. *Clasificación Profesional, promoción y formación.*

Con el fin de alcanzar una adecuada articulación entre clasificación profesional, promoción profesional y formación, como elemento clave tanto de la competitividad empresarial en el sector de la industria química como de las expectativas de carrera profesional de los trabajadores, se acuerda la creación de un grupo de trabajo que aborde el análisis de esta cuestión durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

Este grupo de trabajo estará integrado por un total de **seis** miembros designados de forma paritaria por ambas representaciones empresarial y sindical de la Comisión Negociadora.

Disposición adicional sexta. *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.

Disposición adicional séptima. *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 las respectivas estructuras supranacionales en las que participan, asumen el compromiso de reforzar la interlocución social en el ámbito europeo.

Disposición adicional octava. *Observatorio Industrial del Sector Químico.*

Las organizaciones sindicales y empresarial firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a mantener las reuniones que resulten necesarias en orden a activar el Observatorio Industrial del Sector Químico.

Disposición adicional novena. *Lenguaje no sexista.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades abordará un estudio para adaptar su texto a un lenguaje no sexista. De alcanzarse acuerdo, esté sería incorporado al texto del próximo Convenio Colectivo.

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.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 ..... N.º trabajadores afectados .....
Departamento ..... Sección .....
Denominación del puesto .....
Superior consultado (cargo) .....

LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LA EMPRESA

Ciudad ..... Domicilio .....
.....
Centro de Trabajo ..... N.º Trabajadores .....

Clasificación Profesional propuesta por la Empresa:
Grupo _____
Clasificación Profesional propuesta por los Representantes de los Trabajadores o por los trabajadores afectados:
Grupo _____

Fecha: .....

EL INTERESADO LA EMPRESA

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 1		No precisa idiomas 1	Hasta 1 mes 1
EGB. Graduado Escolar. Bachiller Elemental. Oficialía Industrial 2		Conocimiento s de un idioma extranjero 2	Hasta 3 meses 2
Bachiller Superior. BUP o COU. 3	Formación Profesional 2º grado. Maestría Industrial, o bien, igual que en el anterior, más cursos de formación administrativa, comercial, etc. Formación o Carreras Profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa	Dominio de un idioma extranjero 3	Hasta 9 meses 3
Primer ciclo universitario o bien T. Graduado Medio más cursos de cierta complejidad Técnica o Social 4		Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro 4	Hasta 18 meses 4
Titulado superior, o bien Primer ciclo Universitario, Graduado Medio más cursos de formación profesional superior 5		Dominio de dos idiomas extranjeros 5	Hasta 3 años 5
Titulado superior, más cursos de Postgraduado 6			Más de 3 años 6

*** SEÑALE CON UNA (X), EN CADA CONCEPTO, EL NIVEL NECESARIO PARA EL PUESTO**

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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?

.....
.....
.....

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

DIFICULTADES	HOJA 5

COMPLEJIDAD DEL TRABAJO

.....

.....

.....

.....

.....

.....

HABILIDADES ESPECIALES

.....

.....

.....

.....

.....

CONDICIONES AMBIENTALES

.....

.....

.....

.....

.....

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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).

.....
.....
.....
.....
.....

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

MANDO	HOJA 7

Denominación del puesto superior al que ocupa y del que depende jerárquicamente.		
Denominación del puesto que ocupa.		
Puestos o unidades subordinadas		
N.º de personas:	N.º de personas:	N.º de personas

Tareas que coordina:

.....

.....

.....

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO II

Modelo de recibo de salarios

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:

Periodo de liquidación del ..... de ..... al .....de ..... 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 del trabajador 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)	.....	
	.....	

..... de ..... de 20.....

Firma y sello de la empresa

RECIBÍ

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 prorrata pagas extraordinarias				
	TOTAL			
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	AT y EP			
	Desempleo			
	Formación Profesional			
3. Cotización adicional horas extraordinarias	Fondo Garantía Salarial ...			
4. Base sujeta a retención del IRPF				

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 TRABAJADORES:**

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 Art.º 92.1 del XVIII Convenio General de la Industria Química, la Comisión Mixta(2).....interprete la siguiente consulta en atención a los siguientes términos:

Articulo/s a interpretar objeto de la consulta: .....

HECHOS

CONSULTA

---

(1) MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA/DELEGADO DE PERSONAL, DELEGADO SINDICAL, TRABAJADOR/A, DTOR RR.HH, JEFE DE PERSONAL, ETC.
(2) COMISIÓN MIXTA CENTRAL O DESCENTRALIZADA DEL ÁMBITO TERRITORIAL CORRESPONDIENTE

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 98 y siguientes del XVIII 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.

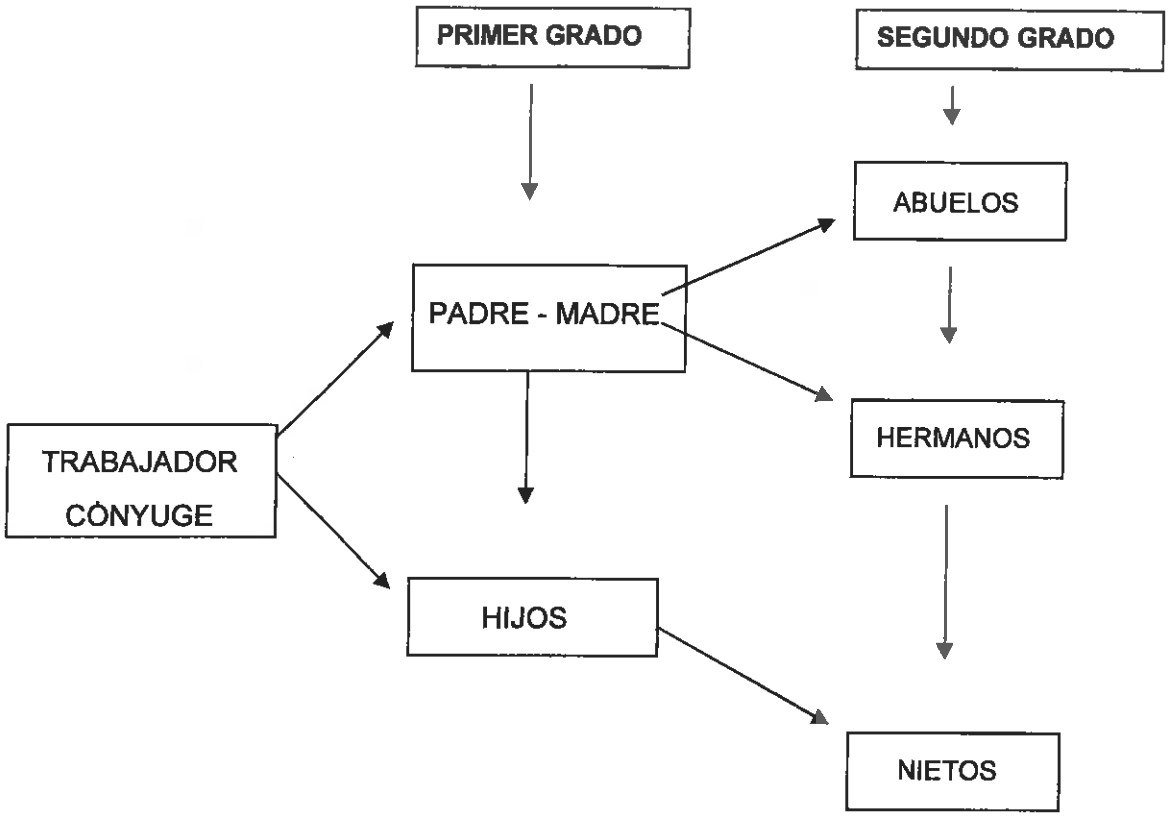
..... a .....de ..... de.....

(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

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

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 del trabajador.

cve: BOE-A-2015-9304
Verificable en http://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1559 *Resolución de 2 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la revisión salarial de los años 2015, 2016 y 2017 del Convenio colectivo de la industria química.*

Visto el texto de las revisiones salariales de los años 2015, 2016 y 2017 del Convenio colectivo de la industria química (código de convenio nº 99004235011981), que fue suscrito con fecha 19 de enero de 2017, de una parte por FEIQUE en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO.–Industria y FITAG-UGT en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas revisiones salariales en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la citada comisión.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de febrero 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVIII CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA

En Madrid, siendo las 10:30 horas del día 19 de enero de 2017, se reúnen en los locales de FEIQUE, sitos en la calle Hermosilla, nº 31, de esta capital, los representantes de FEIQUE, Industria de CC.OO. y FITAG - UGT, al objeto de discutir el siguiente orden del día:

I. Revisión Salarial años 2015 y 2016.

Habiéndose constatado, según datos del Instituto Nacional de Estadística, que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2015 y 2016 es inferior a la suma de los incrementos pactados en el XVIII Convenio General de la Industria Química para los referidos años, no procede efectuar revisión salarial alguna en el periodo indicado.

En consecuencia, se confirman las tablas de salarios mínimos garantizados de los artículos 32 y 44 del Convenio, las tablas de pluses del artículo 40, el plus de turnicidad del artículo 44.7 y los valores de dietas y kilometraje del artículo 28.4, establecidos todos ellos en el Acta de esta Comisión Negociadora de fecha 26 de enero de 2016, publicada en el BOE de fecha 16 de febrero de 2016, valores que se tienen aquí por reproducidos y que han servido de base para el cálculo del incremento salarial de 2017 que se recoge a continuación.

cve: BOE-A-2017-1559
Verificable en http://www.boe.es

II. Incremento salarial 2017.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 33.II.b) del XVIII Convenio General de la Industria Química, procede un incremento salarial para 2017 del 1,7 por 100 sobre la Masa Salarial Bruta de 2016.

En consecuencia, se acuerda proceder al incremento salarial de 2017, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2017, aplicando un incremento del 1,7 por 100 sobre la Masa Salarial Bruta de 2016, depurada y homogeneizada, según el procedimiento establecido en el artículo 33 del vigente Convenio.

De conformidad con el mismo precepto del Convenio, del porcentaje de incremento a aplicar sobre la Masa Salarial Bruta del año 2016 (1,7%), se reservará un 0,34 %, destinado a los siguientes conceptos:

a) Nuevas antigüedades.
b) Complemento de puesto de trabajo.
c) Ajuste de abanicos salariales dentro del mismo grupo profesional y entre los distintos grupos profesionales.

Igual porcentaje de incremento del 1,7% se aplica sobre las tablas de Salarios Mínimos Garantizados de los artículos 32 y 44, pluses del artículo 40, plus de turnicidad del artículo 44.7 y dietas y kilometraje del artículo 28.4.

Y así, las tablas del año 2017, quedan como a continuación se expone:

Artículo 32. *Tabla de salarios mínimos garantizados anuales por grupos profesionales para 2017.*

	Euros/año
Grupo 1.	14.892,26
Grupo 2.	15.934,71
Grupo 3.	17.275,04
Grupo 4.	19.211,04
Grupo 5.	21.890,98
Grupo 6.	25.614,73
Grupo 7.	31.124,82
Grupo 8.	39.464,48

Artículo 40. *Pluses para 2017.*

Bases:

	Euros/día
Grupo 1.	25,92
Grupo 2.	27,78
Grupo 3.	30,09
Grupo 4.	33,46
Grupo 5.	38,12
Grupo 6.	44,65
Grupo 7.	54,25
Grupo 8.	68,78

cve: BOE-A-2017-1559
Verificable en http://www.boe.es

Plus mínimo nocturnidad:

	Euros noche completa
Nocturnidad	10,80

Artículo 44.7. *Plus de turnicidad*

	Euros día efectivo trabajado en régimen de turnos
Plus de Turnicidad	1,19

Artículo 44. *Tabla de salarios mínimos garantizados anuales para los trabajadores a turnos afectados por el articulo 44 para 2017.*

	Euros/año
Grupo 1.	18.347,27
Grupo 2.	19.389,72
Grupo 3.	20.730,03
Grupo 4.	22.666,02
Grupo 5.	25.346,65
Grupo 6.	29.069,71
Grupo 7.	34.579,84
Grupo 8.	42.919,50

Artículo 28.4 *Dietas para 2017.*

	Euros/día
Realizando una comida fuera.	20,03
Realizando dos comidas fuera	39,99
Realizando dos comidas fuera y pernoctando fuera del domicilio	119,56
Kilometraje por utilización de vehículo propio	0,363

Por último, se apodera indistintamente a D. Jorge Gómez Adán, Dña. Tamara González Ruiz y D. Daniel Macho de Quevedo Gómez para que realicen las gestiones oportunas para el registro de la presente Acta en la Dirección General de Empleo y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la correspondiente Acta que una vez leída y encontrada de conformidad, se firma por los Secretarios en el lugar y fecha arriba indicados.

Por FEIQUE Por Industria de CC.OO Por FITAG-UGT

cve: BOE-A-2017-1559
Verificable en http://www.boe.es