

XIX Convenio General de la Industria Química

2018-2020



RESUMEN DE CONTENIDOS TUS DERECHOS

**ES EL
MOMENTO!**



HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA

TU CONVENIO, TUS DERECHOS

Seis meses de negociación y nueve reuniones fueron necesarias para que la patronal y los sindicatos sacaran adelante el XIX Convenio Colectivo de la Industria Química. Tras modificar más de treinta artículos, el 5 de julio CCOO de Industria, UGT FICA y FEIQUE estamparon su firma en el documento que incluía una subida salarial que cumplía con creces la recomendación que fijaba el reciente Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

El 8 de agosto el acuerdo se publicó en el BOE. A partir de ahora los trabajadores y las trabajadoras de la industria química verán cómo sus **salarios** se incrementan un 2,5% durante cada uno de los años de vigencia del nuevo convenio (2018, 2019 y 2020). Se establece, también, una garantía salarial en base al IPC acumulado cuando caduque el convenio, que se aplicará en 2021.

Además, recoge importantes avances en el capítulo de la **igualdad**. Para reducir la brecha salarial que existe entre los hombres y las mujeres que trabajan en la industria química, se acordó entregar a la representación sindical la masa salarial bruta separada por género. También, se redujo el límite que establecía la Ley para negociar un plan de igualdad. A partir de este momento, las empresas del sector que tengan 150, y no 250 personas en plantilla como hasta ahora, tendrán la obligación de negociar con los sindicatos un plan de igualdad.

El XIX Convenio General de la Industria Química crea, además, la figura de la delegada o delegado de igualdad y, en la prevención de riesgos laborales, se adquiere el compromiso de tener en cuenta la perspectiva de género en las medidas que se adopten en las empresas. En su articulado también se recoge el compromiso de promover la no discriminación del colectivo LGTBI y de luchar contra el acoso.

La **formación** ha sido otra de las beneficiadas por el nuevo convenio. En el desarrollo de la formación dual se mejoró la participación de la representación legal de la plantilla y se priorizó la relación laboral. Además, previo acuerdo de los delegados y delegadas, se podrán realizar acciones formativas dentro o fuera de la jornada con un máximo de ocho horas este año, de 16 el próximo y de 32 en 2020. También se incluyó en el convenio de la química el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores del permiso retribuido de veinte horas al año, acumulables por periodos de hasta un lustro.

Por último, se introdujeron mejoras en la flexibilidad. La intensa negociación permitió a los sindicatos poner freno a las cuestiones que la patronal puso sobre la mesa durante la negociación.

La industria química es uno de los sectores que organiza CCOO de Industria. Es el sindicato más representativo. Esta publicación pretende darte a conocer los aspectos más importantes del convenio. El texto completo se ha distribuido por correo electrónico a las personas afiliadas y está colgado en nuestra página web >> www.industria.ccoo.es.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico

Ámbito temporal

Conforme al **artículo 4**, el convenio entra en vigor a partir de su publicación en BOE y, en cualquier caso, a los 15 días de su firma, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Períodos de prueba

Artículo 12

Deberá constar **siempre** por escrito.

La incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento **interrumpen** el cómputo, que se reanuda a partir de la incorporación.

Grupos 7 y 8	6 meses
Grupos 5 y 6	4 meses
Grupos 3 y 4	3 meses
Grupo 2	2 meses
Grupo 1	1 mes

Para los **contratos en prácticas** el periodo no podrá ser superior a:

- **1 mes** para titulados de grado medio.
- **2 meses** para titulados de grado superior.

Si al término del contrato en prácticas el trabajador o la trabajadora continuasen en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

Tipos de contratos

Artículo 13

Fomento de la contratación Indefinida	Nuevas contrataciones y/o transformación de contratos de duración determinada o temporal, según la legislación vigente.
	Exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos.
	Eventual
	Duración máxima (con las prorrogas previstas en la Ley): <ul style="list-style-type: none"> • 12 meses en un periodo de 18.
Duración determinada Por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos. Siempre por escrito Mismos derechos que resto de plantilla, salvo los derivados por su naturaleza y duración.	Interinidad
	Se indicará expresamente el trabajador o trabajadora, puesto de trabajo y circunstancias objeto del contrato. Si la duración es superior a dos años , corresponderá una indemnización de 20 días por año o fracción .
	Obra o servicio
	Trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional, limitados en el tiempo y con duración prevista, relacionados con el proceso productivo de la empresa.
	Los que se suscriban por una duración que exceda de los 4 años se convertirán en contratos de duración indefinida . Afectará a los suscritos con posterioridad al 16.07.2015 (fecha de firma del XVIII Convenio).

Formación y aprendizaje

Prioritariamente para favorecer adquisición de cualificación o competencia profesional de grupos **3 y 4 (excepcionalmente el 2)**, su retribución será un porcentaje del SMG del grupo en el que desarrolle la actividad:

1^{er} año de contrato **80% SMG**

2^o año de contrato **90% SMG**

3^{er} año de contrato **95% SMG**

El tiempo dedicado a la formación teórica no inferior al **25%** durante **1^{er} año** y al **15 %** durante **2^o y 3^{er} año** e impartida fuera del puesto de trabajo.

La empresa designará una persona que ejercerá labores de tutoría en cada contrato de esta modalidad e informará a RLT sobre los tutores designados.

Prácticas

Para las actividades incluidas en los grupos **3, 4, 5, 6 y 7** con una retribución del 65% u 80% del SMG del grupo profesional en el que desarrollen la actividad durante el primer y segundo año de vigencia.

El **puesto** deberá **permitir** la obtención de **la práctica profesional adecuada al nivel de estudios** o de formación cursados.

Tiempo parcial

Por escrito y para un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, **inferior** al considerado como habitual en la empresa.

Tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa.

Mismos derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.

Relevo

Formalidades y requisitos recogidos en legislación vigente **siempre** de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, afectado o afectada, objeto de jubilación.

Se podrá pactar **acumulación** del tiempo de trabajo en una determinada época.

Fijos discontinuos

Realización de trabajos que teniendo ese carácter, no se repitan en fechas ciertas.

Siempre **escrito** con duración estimada, orden y forma de llamamiento y jornada estimada y su distribución horaria.

La llamada se efectuará con preaviso mínimo de **7 días**.

Derecho preferente a ocupar vacantes que se produzcan.

Capacidades diferentes

Destino en trabajos adecuados al **personal** de la plantilla que **tengan** capacidades diferentes por enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial, como consecuencia de su actividad en la empresa.

Preferencia si perciben subsidios o pensión inferiores al salario mínimo interprofesional.

La retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Posibilidad de contratar temporalmente con una duración, superior a **12 meses** e inferior a **3 años** a personas con capacidades diferentes con un grado de minusvalía igual o superior al 33% o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida la incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas con una pensión de jubilación o retiro de incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

A la finalización de contrato **derecho** a **indemnizaciones** previstas en legislación.

Sucesión de contratos temporales

El personal haya estado contratado en un período de **30** meses durante un plazo superior a **24** meses, para el mismo o diferente puesto con la misma empresa o grupo de empresas, mediante **2 o más** contratos temporales o a través de ETT's, con las mismas o diferentes modalidades de contratos de duración determinada, adquirirán la condición de **fijos**.

- **Misma o análoga causa y/o misma actividad en contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o pedidos, plazos no podrán exceder de 12 meses en un periodo de 18.**

En el caso de contratos de puesta a disposición por ETT's, se transformará en indefinido el contrato del trabajador o trabajadora que estuviese ocupando el puesto de trabajo en cuestión, en el momento de superar los plazos indicados anteriormente.

No se aplicará lo dispuesto en este artículo cuando se trate de contratos formativos, de relevo e interinidad.

Acción positiva

▪ Artículo 18

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.

Ceses voluntarios

- Artículo 20

Plazos de preaviso y condiciones	
Grupos 7, 8 y 0	2 meses
Grupos 5 y 6	1 mes
Grupos 1, 2, 3 y 4	15 días
Penalizaciones por incumplimiento de preaviso del trabajador o de la trabajadora: <ul style="list-style-type: none"> Salario de 1 día por cada día de retraso. 	
Incumplimiento de la empresa en cuanto al abono de la liquidación: <ul style="list-style-type: none"> Salario de 1 día por cada día de retraso, con límite de días de preaviso, siempre que el trabajador o la trabajadora haya preavisado con la antelación debida. Contratos de duración determinada superiores a un año, indemnización equivalente a los días de plazo incumplido 	

Movilidad funcional

- Artículo 25

En el **interior** de los grupos profesionales, **sin implicar** cambio de residencia familiar.

- Límites** de idoneidad o aptitud.
- Respeto** a la dignidad.
- Garantías** de derechos económicos y profesionales.

Trabajos de distinto grupo profesional

- Artículo 26

Con destino a un grupo profesional SUPERIOR	Duración nunca superior a 8 meses en un año , 10 meses en 2 años o 14 meses en 3 años .
	Excepto para: <ul style="list-style-type: none"> Sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas. En estos casos se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo motivaron. La retribución será la del grupo superior .
Con destino a un grupo profesional INFERIOR	Garantía de reintegro al grupo profesional de origen al cesar las causas del cambio. Una vez transcurridos los plazos, con las excepciones apuntadas, se cubrirá el puesto mediante nuevo ingreso o ascenso del artículo 11 y 19.
	Duración máxima: 4 meses ininterrumpidos, posibilidad de prolongarse por acuerdo. No puede implicar menoscabo de la dignidad . Evitar reiteración con la misma persona. Retribución: la del grupo profesional de origen <ul style="list-style-type: none"> Si el cambio es a petición del trabajador o de la trabajadora, el salario será el del grupo de destino.
Los trabajadores o las trabajadoras remunerados a destajo o primas que perciban complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a trabajos de distinto grupo profesional, salvo causas de fuerza mayor .	

Traslados individuales

<p>▪ Artículo 27 (Siempre que impliquen cambio de domicilio familiar)</p>	
A solicitud del trabajador o de la trabajadora	Carece de derecho a indemnización por gastos originados
Mutuo acuerdo	Condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. Garantía de los derechos adquiridos, y de los que pudieran establecerse en un futuro.
Por necesidades del trabajo	<p>Compensación de gastos, si no hay otro acuerdo entre la empresa y la RLT, previa justificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Locomoción del interesado y de los familiares a su cargo • Transporte de mobiliario, ropa y enseres • Indemnización de 2 meses de salario real. <p>En caso de optar por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.</p> <p>Prioridad de permanencia trabajadores con cargas familiares y ejerciendo derecho relacionado con conciliación familiar, trabajadores > 60 años, personas con discapacidad y trabajadoras víctima de violencia de género, víctimas de terrorismo o discapacidad.</p>

Salarios

Tabla de Salario Mínimo Garantizado (SMG)

▪ Artículo 31 y 32

Concepto y composición	
En jornada completa	SMG de 15.264,57, 15.646,18 y 16.037,34 euros brutos anuales para los años 2018, 2019 y 2020 respectivamente.
Composición	<p>Totalidad de conceptos retributivos en</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividad normal o habitual en trabajos no medidos • Jornada normal y completa <p>No incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad, pluses obligatorios, CPT y comisiones de venta. <p>No es referencia para cálculo de antigüedad y pluses.</p>

Grupos profesionales	SMG 2018 (€/año)	SMG 2019 (€/año)	SMG 2020 (€/año)
GP 1	15.264,57€	15.646,18€	16.037,34€
GP 2	16.333,08€	16.741,41€	17.159,94€
GP 3	17.706,91€	18.149,58€	18.603,32€
GP 4	19.691,32€	20.183,60€	20.688,19€
GP 5	22.438,25€	22.999,21€	23.574,19€
GP 6	26.255,09€	26.911,47€	27.584,26€
GP 7	31.902,94€	32.700,52€	33.518,03€
GP 8	40.451,09€	41.462,37€	42.498,93€

Incrementos y pluses

Masa Salarial Bruta

- Artículos 28.4, 32, 33, 38, 39, 40 y 47

Los incrementos salariales y los pluses pactados están referidos a la **Masa Salarial Bruta** (MSB) de cada empresa. Para su aplicación es necesaria la **intervención** de los **delegados y delegadas de personal y, en su caso, de los comités de empresa, así como de las secciones sindicales.**

Conceptos incluidos en la MSB

Retribuciones salariales brutas	Salario base (SMG). Plus convenio. Complemento personal. Beneficios y pluses. Incentivos. Complementos y primas. Pagos extraordinarios. Antigüedad. CPT. Comisiones. Horas extraordinarias
Otros conceptos económicos	Dietas. Premios y prestaciones especiales. Becas. Cuantías asignadas a formación profesional. Subvenciones a comedores. Viviendas. Otros beneficios sociales no retributivos

Condiciones pactadas

Incremento	2018	2,5 % sobre MSB
	2019	2,5 % sobre MSB
	2020	2,5 % sobre MSB
Revisión salarial	2018, 2019 y 2020	<p>En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2018, 2019 y 2020 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.</p> <p>El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2021, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de éste último año.</p> <p>Esta misma revisión salarial se aplicará a las tablas de SMG de los artículos 32 y 47.6, plus de turnicidad y plus de festivo del artículo 44.7, pluses del artículo 40 y dietas del artículo 28.4.</p> <p>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.</p>
Inaplicación del Incremento y/o clausula de revisión salarial		<p>Tras déficit o pérdidas en el ejercicio contable del año anterior. Del mismo modo podrán descolgarse de la aplicación de la clausula de revisión, con independencia de que no lo hubieran hecho en la aplicación del incremento. No podrá superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los 3 años de duración (Artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores).</p>
Antigüedad		<p>Congelada en su base de cálculo actual</p> <p>Para empresas de nueva creación, caso de no poder delimitarse el modelo correspondiente al de su subsector de actividad, se aplicará el de 2 trienios y 5 quinquenios, con independencia del modelo aplicado, las cantidades a abonar serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> Modelo anual: 31,37 euros/año. Modelo trienios: 78,43 euros/año. Modelo quinquenios: 156,86 euros/año.
Nocturnidad		<p>Se estará a lo dispuesto en cada empresa, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Horas de noche de las 22 horas a las 6 del día siguiente percepción mínima de 11,07€ brutos por noche completa trabajada para el año 2018, 11,34 € brutos para el año 2019 y 11,63 € brutos para el año 2020.

	<p>No se abonará si:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Está integrado en otro concepto salarial como por ejemplo en el SMG de turno continuo, artículo 47.6) • Si el salario establecido atiende que el trabajo es de esa naturaleza • Se ha acordado la compensación por descanso 																																				
Plus festivo	<ul style="list-style-type: none"> • Se abonará cuando se desarrollen un sistemas de turnos rotativos diferentes del proceso continuo, la cantidad mínima por cada domingo o festivo completo trabajado y que implique la necesidad de prestar servicios en los referidos días dentro de la jornada ordinaria de trabajo: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>30€</td> <td>30,75€</td> <td>31,52€</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • Compensable y absorbible cualquier cantidad que las empresas ya vinieran abonando y que retribuyan el trabajo en domingos y festivos, sea cual fuere su denominación. 		2018	2019	2020		30€	30,75€	31,52€																												
	2018	2019	2020																																		
	30€	30,75€	31,52€																																		
Peligrosidad y/o toxicidad	<p>Las empresas que lo viniesen abonando, por acuerdo expreso o tácito, sentencia firme o resolución administrativa firme, lo harán de acuerdo con los siguientes módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los que se vengán utilizando. • 10% (para cada uno de ellos) sobre las siguientes bases: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GP 1</td> <td>26,57 €/día</td> <td>27,23 €/día</td> <td>27,91 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 2</td> <td>28,47 €/día</td> <td>29,18 €/día</td> <td>29,91 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 3</td> <td>30,84 €/día</td> <td>31,61 €/día</td> <td>32,40 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 4</td> <td>34,29 €/día</td> <td>35,15 €/día</td> <td>36,03 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 5</td> <td>39,07 €/día</td> <td>40,05 €/día</td> <td>41,05 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 6</td> <td>45,76 €/día</td> <td>46,91 €/día</td> <td>48,08 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 7</td> <td>55,60 €/día</td> <td>56,99 €/día</td> <td>58,42 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 8</td> <td>70,50 €/día</td> <td>72,26 €/día</td> <td>74,07 €/día</td> </tr> </tbody> </table> <p>Mediante acuerdo en la empresa, deberá negociarse durante la vigencia del presente convenio la extinción, integrándose dichas cantidades en la MSB o como complemento del puesto de trabajo diferente del CPT procedente de la reserva.</p>		2018	2019	2020	GP 1	26,57 €/día	27,23 €/día	27,91 €/día	GP 2	28,47 €/día	29,18 €/día	29,91 €/día	GP 3	30,84 €/día	31,61 €/día	32,40 €/día	GP 4	34,29 €/día	35,15 €/día	36,03 €/día	GP 5	39,07 €/día	40,05 €/día	41,05 €/día	GP 6	45,76 €/día	46,91 €/día	48,08 €/día	GP 7	55,60 €/día	56,99 €/día	58,42 €/día	GP 8	70,50 €/día	72,26 €/día	74,07 €/día
	2018	2019	2020																																		
GP 1	26,57 €/día	27,23 €/día	27,91 €/día																																		
GP 2	28,47 €/día	29,18 €/día	29,91 €/día																																		
GP 3	30,84 €/día	31,61 €/día	32,40 €/día																																		
GP 4	34,29 €/día	35,15 €/día	36,03 €/día																																		
GP 5	39,07 €/día	40,05 €/día	41,05 €/día																																		
GP 6	45,76 €/día	46,91 €/día	48,08 €/día																																		
GP 7	55,60 €/día	56,99 €/día	58,42 €/día																																		
GP 8	70,50 €/día	72,26 €/día	74,07 €/día																																		
Turno continuo	<p>Definición: 24 horas del día, durante los 365 del año o un periodo de tiempo predeterminado inferior a los 365 días al año.</p> <p>Salarios Mínimos Garantizados por grupo (Todos los conceptos en actividad normal o habitual en trabajos no medidos, incluida la nocturnidad).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excluidos antigüedad, plus de peligrosidad y/o toxicidad, CPT, comisiones de venta y los incentivos, salvo los percibidos por actividad normal o habitual en trabajos no medidos. <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GP1</td> <td>18.805,95 €/año</td> <td>19.276,10 €/año</td> <td>19.758,00 €/año</td> </tr> <tr> <td>GP2</td> <td>19.874,47 €/año</td> <td>20.371,33 €/año</td> <td>20.880,61 €/año</td> </tr> <tr> <td>GP3</td> <td>21.248,28 €/año</td> <td>21.779,49 €/año</td> <td>22.323,98 €/año</td> </tr> <tr> <td>GP4</td> <td>23.232,67 €/año</td> <td>23.813,49 €/año</td> <td>24.408,82 €/año</td> </tr> <tr> <td>GP5</td> <td>25.980,32 €/año</td> <td>26.629,82 €/año</td> <td>27.295,57 €/año</td> </tr> <tr> <td>GP6</td> <td>29.796,46 €/año</td> <td>30.541,37 €/año</td> <td>31.304,90 €/año</td> </tr> <tr> <td>GP7</td> <td>35.444,34 €/año</td> <td>36.330,44 €/año</td> <td>37.238,71 €/año</td> </tr> <tr> <td>GP8</td> <td>43.992,49 €/año</td> <td>45.092,30 €/año</td> <td>46.219,61 €/año</td> </tr> </tbody> </table>		2018	2019	2020	GP1	18.805,95 €/año	19.276,10 €/año	19.758,00 €/año	GP2	19.874,47 €/año	20.371,33 €/año	20.880,61 €/año	GP3	21.248,28 €/año	21.779,49 €/año	22.323,98 €/año	GP4	23.232,67 €/año	23.813,49 €/año	24.408,82 €/año	GP5	25.980,32 €/año	26.629,82 €/año	27.295,57 €/año	GP6	29.796,46 €/año	30.541,37 €/año	31.304,90 €/año	GP7	35.444,34 €/año	36.330,44 €/año	37.238,71 €/año	GP8	43.992,49 €/año	45.092,30 €/año	46.219,61 €/año
	2018	2019	2020																																		
GP1	18.805,95 €/año	19.276,10 €/año	19.758,00 €/año																																		
GP2	19.874,47 €/año	20.371,33 €/año	20.880,61 €/año																																		
GP3	21.248,28 €/año	21.779,49 €/año	22.323,98 €/año																																		
GP4	23.232,67 €/año	23.813,49 €/año	24.408,82 €/año																																		
GP5	25.980,32 €/año	26.629,82 €/año	27.295,57 €/año																																		
GP6	29.796,46 €/año	30.541,37 €/año	31.304,90 €/año																																		
GP7	35.444,34 €/año	36.330,44 €/año	37.238,71 €/año																																		
GP8	43.992,49 €/año	45.092,30 €/año	46.219,61 €/año																																		
Turno distinto del continuo	<p>Definición: Ocupar sucesivamente un puesto de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando la necesidad de prestar servicios en horario diferente en un periodo determinado de días o de semanas.</p> <p>Mínimo 1,22€ brutos por día efectivo de trabajo para el año 2018, 1,25 € brutos para el año 2019 y 1,28€ brutos para el año 2020 + plus de nocturnidad por noche trabajada o la parte proporcional en caso de no ser la noche completa + plus de festivo.</p>																																				

Desplazamientos y dietas	Poblaciones distintas a la del centro de trabajo, salvo condiciones más beneficiosa en la empresa por los siguientes importes:			
		Euros/día Año 2018	Euros/día Año 2019	Euros/día Año 2020
	Realizando una comida fuera	20,53 €	21,04 €	21,57 €
	Realizando dos comidas fuera	40,99 €	42,01 €	43,06 €
	Realizando dos comidas fuera y pernoctando fuera del domicilio	122,54 €	125,61 €	128,75 €
	Kilometraje por utilización de vehículo propio	0,372 €	0,382 €	0,391 €
Las dietas se devengarán el día de salida. La empresa establecerá el medio de transporte y correrá con los gastos, debiendo justificar, el trabajador o la trabajadora, posteriormente el gasto realizado. Vehículo propio , previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, se fijará una cantidad por kilómetro, en ningún caso por debajo de las cantidades establecidas en la tabla anterior.				

Complemento de incapacidad temporal

- Artículo 36, 37

Empresas que vienen Complementando hasta el 100% del salario	Cuando la cifra individual de absentismo excediera del 3% de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales se dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal. El destino que se de a estas cantidades dejadas de abonar se decidirá anualmente en el marco de la MSB con la participación de la RLT.
<i>Noma general</i>	<p><i>Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real, excluyendo los complementos y pluses de naturaleza variable (Pluses de domingo, festivos y nocturnidad, y complementos por cantidad o calidad del trabajo).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Hospitalización y convalecencia posterior, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad.</i> <i>Riesgo durante el embarazo derivado del trabajo, si no es posible cambiar de puesto de trabajo a la trabajadora, realización pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo.</i> <i>Incapacidad Temporal consecuencia de intervenciones quirúrgicas en Ambulatorios u Hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos.</i>

Jornada laboral

- Artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48 y 49

Jornada anual máxima	1.752 horas efectivas para los años 2018, 2019 y 2020. Se respetarán las jornadas actuales más beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.
Conciliación	Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de manera individual para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Posibilidad horario flexible de entrada y salida previa petición y acuerdo expreso con la Empresa, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo.
Calendario laboral	Antes del 30 de noviembre , siempre que se haya publicado en BOE o boletines correspondientes, se hará público, debiendo estar expuesto durante todo el año en el centro de trabajo, incluyendo: <ul style="list-style-type: none"> Fiestas locales y el período dentro del que se fijarán las fechas de vacaciones, así como los descansos. Jornadas especiales y jornadas cuya actividad regular se desarrolle fuera del centro de trabajo.

No podrá aplicarse a trabajadores y trabajadoras que por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia, tengan limitada su presencia. Con **preaviso de 5 días**, la empresa podrá cambiar distribución de **hasta 100** horas anuales dentro del calendario laboral. Posible ampliación hasta **130, 140 ó 150**, si las empresas cumplen un **80%, 85% ó 90%** de empleo fijo, respectivamente

- **Compensación** de **1** hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la **décima hora** de trabajo diario, incluida ésta.
- **Compensación** de **1,5** horas de descanso obligatorio por cada hora flexible, desde la **decimoprimera hora** de trabajo diario, incluida ésta.

Modificación de cuadrantes individuales para realizar horas flexibles fuera del calendario laboral en **1 día, 2 días o 3 días** al trimestre. Con **preaviso de 5 días**.

Flexibilidad

Índice de fijeza/división orgánica	Máximo días/año
80%	4 (1 día/trimestre)
85%	8 (2días/trimestre)
90%	12 (3días/trimestre)

- **Compensación** de **1,5** horas de descanso obligatorio por cada hora trabajada.

Los periodos de descanso compensatorio se disfrutarán por acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora afectado o afectada, en caso de desacuerdo en las fechas señaladas por el trabajador o la trabajadora, preavisando con **7 días**, en cuyo caso no podrán acumularse a puentes ni vacaciones.

Las horas generadas durante los **8 primeros** meses del año, deberán disfrutarse dentro del año y las que se generen en los **últimos 4**, podrán disfrutarse dentro de los **6 primeros meses** del año natural siguiente.

Se podrá utilizar trabajando primero y descansando posteriormente o viceversa en las mismas condiciones de compensación

Flexibilidad inversa

Por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas **previa** a cualquier medida que afecte al empleo con justificación de sus causas y sin merma de retribución ni derechos

Periodo de consulta con RLT máximo de 4 días.

Plazos de notificación:

5 días de antelación al descanso obligatorio

5 días de antelación a la recuperación del descanso (**1** hora recuperada por **1** de descanso)

Las horas de descanso obligatorio durante los **8 primeros** meses del año, deberán recuperarse dentro del año y las que se descansen en los **últimos 4**, podrán recuperarse dentro de los **6 primeros meses** del año natural siguiente.

Turnos

Proceso continuo **24** horas del día, durante los **365** del año o un periodo de tiempo predeterminado inferior a los 365 días al año.

Turno distinto del proceso continuo Ocupar sucesivamente un puesto de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando la necesidad de prestar servicios en horario diferente en un periodo determinado de días o de semanas.

Horas extraordinarias

Compensación **preferentemente** por **descanso**, según la compensación que se establezca en cada empresa.

30 días naturales, no compensables en metálico, retribuidos al promedio obtenido por todos los conceptos en jornada normal, en los **3 meses** anteriores a su inicio.

- **15** días naturales e ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre, salvo pacto en contrario.

Supuesto de **coincidencia** del periodo vacacional con Incapacidad Temporal (IT) sin haberse iniciado las vacaciones

Vacaciones

- Derecho a su disfrute en fecha distinta o inmediatamente después de finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan

Una vez **iniciadas** las vacaciones:

- Pérdida del derecho a un nuevo señalamiento **excepto** en los casos de:
 - IT por embarazo, parto o lactancia natural
 - Periodo de suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo o

riesgo durante la lactancia natural y adopción o acogimiento.
Complementos por Incapacidad Temporal durante vacaciones hasta el **100%** en supuesto de que no se interrumpa el período vacacional y solo durante dicho periodo.

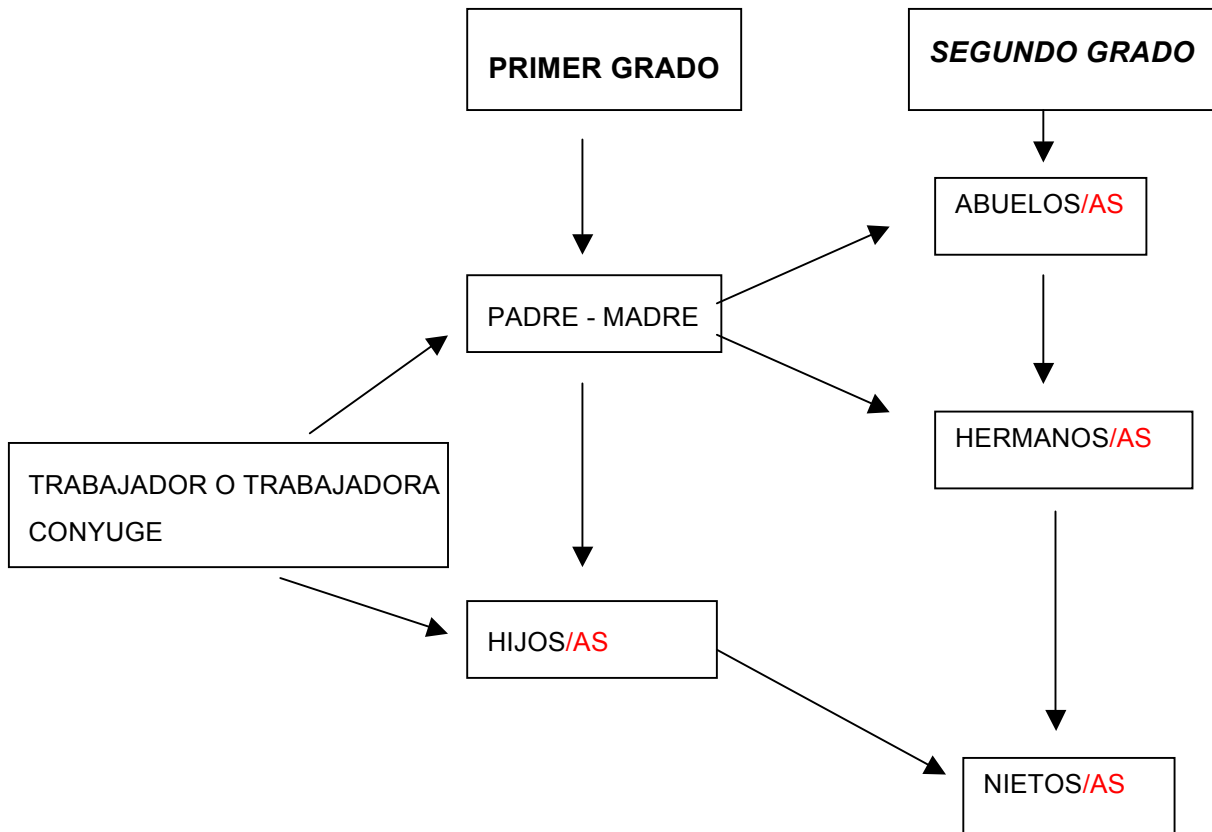
Licencias

- Artículos 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57 y 58

Matrimonio	15 días naturales retribuidos
Nacimientos de hijos/as	Días retribuidos: 2 días (uno de ellos hábil), con desplazamiento hasta 100 Km , ampliable hasta 4 en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo. En caso de hospitalización de la madre los días por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure hospitalización. 3 días con desplazamiento de 100 Km a 200 Km por trayecto . 4 días con desplazamiento superior a 200 Km por trayecto . Otro país 6 días, 4 retribuidos y 2 no retribuidos .
Accidentes o enfermedades graves u hospitalización con parte de ingreso, por 24 horas o más, o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario o fallecimientos de, en cualquiera de los casos mencionados, parientes hasta 2º grado consanguinidad o afinidad	2 días naturales y retribuidos: En caso de fallecimiento 1 día deberá coincidir con el del sepelio o incineración . 2 días con desplazamiento hasta 100 Km por trayecto . 3 días con desplazamiento de 100 Km a 200 Km por trayecto . 4 días con desplazamiento superior a 200 Km por trayecto . Otro país 6 días, 4 retribuidos y 2 no retribuidos .
Matrimonio de hijos/as, padres, madres o hermanos/as del trabajador o de la trabajadora o su cónyuge	1 día natural y retribuido en fecha de la ceremonia.
Traslado del domicilio habitual	1 día retribuido.
Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá también como tal los trámites para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España (cuando no sea posible la delegación de la representación del trabajador o trabajadora en favor de otras personas).	Por el tiempo indispensable y retribuido . Cuando conste en una norma legal o convencional, como es el caso del sufragio activo, se estará a lo dispuesto en cuanto a duración y compensación. El resto de lo casos, los trabajadores que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso durante éste último, siempre y cuando la citación sea anterior a las 14:00h .
Asistencia a exámenes de estudios para la obtención de un título académico o de formación profesional.	Por el tiempo indispensable y retribuido . Cuando tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 km por trayecto desde el domicilio del trabajador o de la trabajadora, el día completo . Trabajadores que el día anterior al examen tengan turno de noche podrán disfrutar el permiso durante este último, siempre y cuando la convocatoria al examen sea anterior a las 14:00 h .
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.	Para la trabajadora embarazada por el tiempo indispensable y retribuido .
Acompañamiento a consultorio médico a un pariente de 1er grado que esté a su cargo. La consulta debe coincidir con la jornada laboral. Debe acreditarse, mediante certificación o documento oficial de facultativo, la necesidad de acompañamiento. En el caso de edad, hasta los 18 años .	Tiempo indispensable y retribuido.
Parto prematuro u hospitalización del neonato	1 hora de ausencia retribuida.

<p>Asistencia consultorio médico (sea o no de la Seguridad Social) en horas coincidentes con la jornada laboral</p>	<p>Tiempo indispensable y retribuido justificando la ausencia.</p>
<p>Reducción de jornada por motivos familiares (Preavisar a la empresa 15 días antes de la reincorporación a su jornada ordinaria)</p>	<p>Lactancia hijos/ hijas menores de 9 meses:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 hora de ausencia retribuida que se podrá dividir en 2 fracciones, incrementado proporcionalmente en caso de parto múltiple. • Posibilidad de sustituir por reducción de 1 hora de jornada o acumulación en jornadas completas, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. • Comunicación a la empresa, como mínimo, con un mes de antelación. • Derecho indistinto para los progenitores. <p>Cuidado directo de algún menor de 12 años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial y cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe una actividad retribuida.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducción con 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.
	<p>Cuidado de menores de 18 años, hijos e hijas naturales o adoptados o acogidos con carácter preadoptivo o permanente, durante hospitalización y tratamiento continuado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración o cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducción con disminución proporcional del salario de al menos la mitad de su duración, pudiendo acordar de mutuo acuerdo con la empresa de acumularlo en jornadas completas.
<p>Licencias sin sueldo de hasta 3 meses</p>	<p>Período de prueba superado y más de 6 meses de antigüedad. Fracionables por una sola vez y, en este caso, a disfrutar en un periodo máximo de 2 años.</p> <p>La duración máxima podrá ampliarse hasta un máximo de un año por mutuo acuerdo de trabajador y empresa.</p> <p>Para nueva licencia deberán transcurrir 2 años desde el inicio de disfrute de la anterior.</p> <p>En los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para realizar los trámites administrativos necesarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nacionales máximo 15 días. • Internacionales máximo 2 meses.
<p>En todos estos supuestos, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas.</p>	

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 o de la trabajadora.

Excedencias

- Artículo 57 y 58

Voluntaria	<p>Antigüedad superior a 1 año. Mínima de 4 meses y no superior a 5 años. El tiempo de excedencia no se computa a ningún efecto. En ningún caso para contratos de duración determinada. La empresa resolverá las peticiones en el plazo máximo de 1 mes. Reingreso supeditado a vacantes en su grupo profesional, posibilidad de optar a una de grupo inferior, con salario correspondiente a dicho grupo, hasta que se produzca una vacante en su grupo, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. Si no se solicita el reingreso antes de finalizar la excedencia se causará baja definitiva en la empresa. Para una nueva solicitud deberá transcurrir un periodo de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa. Contestación de la empresa siempre por escrito a la solicitud de reingreso.</p>
Por cuidados familiares	<p>No superior a 3 años, para cuidado de: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cada hijo/hija por naturaleza, adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa. ▶ Un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Posibilidad de fraccionamiento. Derecho individual de mujeres y hombres. Computable a efectos de antigüedad y derecho de asistencia a cursos de formación. Durante 1er año derecho de reserva de su puesto de trabajo. A partir de ese año, reserva referida a un puesto del mismo grupo profesional.</p>

Protección contra la violencia de género y víctimas de terrorismo

(Trabajadoras que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género, bien por los servicios sociales o servicios de salud, bien judicialmente, o certificado emitido por el Ministerio del Interior y ser conocida fehacientemente por la dirección de la empresa)

- Artículos 25.2, 28.2, 51, 54, 56 y 65

Ocupar otro puesto de trabajo	<p>Movilidad funcional.- Derecho preferente a ocupar otro puesto del mismo grupo profesional, para lo que la empresa tendrá obligación de comunicar las vacantes existentes.</p> <p>Movilidad geográfica.- Derecho preferente a otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, en cualquier otro de los centros que tenga la empresa. Obligación de la empresa de comunicar, de las vacantes que hay o que se produzcan en el futuro. El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses, la empresa deberá reservar el puesto de trabajo anterior. Una vez terminado dicho periodo, se podrá optar por uno de los puestos, caso de no regresar al antiguo puesto, cesará la obligación de reservarlo.</p>
Reducción de jornada	Disminución proporcional del salario en el tiempo que se considere necesario.
Suspensión del contrato	No podrá exceder de 6 meses , prorrogables por decisión judicial, por periodos de 3 meses , hasta un máximo de 18 .

Licencias sin sueldo	Asistencia a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.
Acoso moral y/o sexual	Considerado como falta muy grave .

Suspensiones del contrato por maternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento. Suspensión del contrato por paternidad

- Artículo 52 y 53

Los períodos se disfrutarán en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo	
Parto	<p>16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas más por hijo, a partir del 2º hijo, en supuesto de parto múltiple. Distribución a opción de la interesada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. • Posibilidad de cesión al otro progenitor de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto <p>Supuesto de fallecimiento de la madre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El padre podrá hacer uso de la totalidad o del tiempo que reste del período de suspensión desde la fecha del parto. <p>Supuesto fallecimiento de hijo/hija.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El período no se ve reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicite la reincorporación. <p>En el caso parto prematuro y/o de hospitalización del neonato a continuación del parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A instancia de los progenitores, el periodo de suspensión podrá computarse a partir del alta hospitalaria, excluyendo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria para la madre. • Si el periodo de hospitalización es superior a siete días, la suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
Acogimiento o adopción	<p>Preadoptivo o permanente de menores de 6 años Menores de edad, mayores de 6 años que por discapacidad, minusvalía, circunstancias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar</p> <p>Duración de 16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Siempre a elección del trabajador o de la trabajadora desde la fecha de resolución judicial o desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo. Adopción internacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la Resolución de Adopción.
Discapacidad de hijos, hijas o menores adoptados o acogidos	Duración adicional de la suspensión en 2 semanas.

<p>Paternidad (independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad)</p>	<p>Para nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años o menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o por circunstancias de provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días por cada hijo a partir del segundo, en supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. A partir del 5 de julio de 2018, será de 5 semanas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. • En supuesto de adopción o acogimiento el derecho es uno solo de los progenitores.
---	---

Igualdad de trato y oportunidades

- Artículo 109, 110 y 115

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, 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:

- Establecer directrices para la **negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad** en las empresas, para prevenir la discriminación por razones de edad, discapacidad, género, origen (racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Atribuir a la **Comisión Sectorial** por la Igualdad las **competencias** necesarias para poder desarrollar un trabajo efectivo en materia de **igualdad de trato y oportunidades en el trabajo**.

<p>Planes de igualdad</p>	<p>Obligación para empresas de más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo. La empresas de >150 y < 250 trabajadores disponen de la vigencia del presente convenio para llevar a cabo esta obligación.</p> <hr/> <p>Concepto: Conjunto de medidas adoptadas tras el diagnóstico de situación para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujer y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.</p> <hr/> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fijar estrategias y prácticas a adoptar para su consecución • Establecer sistemas eficaces de seguimiento • Evaluación de los objetivos fijados
<p>Delegados o delegadas de igualdad podrán hacer uso de su crédito horario como RLT.</p> <p>Designación se realizará mediante acta firmada por las organizaciones sindicales y se deberá notificar a empresa y a la comisión mixta.</p>	<p>Empresas de > 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, tendrán derecho a designar, al menos, un delegado o delegada de Igualdad de entre los miembros de la RLT.</p> <p>De mediante acuerdo será posible ampliar el número de delegadas o delegados.</p> <p>Sus funciones serán aquellas reconocidas en los planes de igualdad.</p> <hr/> <p>Empresas de < 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, podrán designar uno o más delegados o delegadas de Igualdad de entre los miembros de la RLT, mediante acuerdo.</p>

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio

Objetivos:

- **Prevenir** que se produzca el acoso en el entorno laboral y asegurar que se dispone de procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.
- **Garantizar** entornos laborales libres de acoso, en las que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Procedimiento de actuación: Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la **activación** de este procedimiento cuando se produzca una **denuncia** por acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, con la participación de la **RLT**.

Seguridad y salud en el trabajo

- Artículo 70

<p>Vigilancia periódica</p>	<p>Carácter voluntario excepto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imprescindible para evaluar, los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o de las trabajadoras. • Verificar si el estado de salud del trabajador o de la trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, sus compañeros/compañeras u otras personas relacionadas con la empresa. <p>Consentimiento del trabajador o de la trabajadora, previa información de las pruebas y su finalidad.</p> <p>Respeto al derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de la salud.</p> <p>Optar por reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias posibles y sean proporcionales al riesgo.</p>
<p>Reconocimientos médicos</p>	<p>Reconocimientos generales periódicos al menos una vez al año.</p> <p>Específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos en los puestos y centros de trabajo, a las materias primas o aditivos que se manipulen en el puesto de trabajo.</p> <p>Trabajadores y trabajadoras o grupos de trabajadores y trabajadoras que por características personales, por su mayor exposición a riesgos o por que tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.</p>
<p>Embarazo, parto reciente o lactancia natural</p>	<p>Adopción de medidas para la adaptación de las condiciones y tiempos de trabajo de la trabajadora afectada, teniendo en cuenta las limitaciones en la realización de trabajos nocturnos y a turnos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Siempre mediará prescripción facultativa. ▶ Ausencias retribuidas para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación.

Formación profesional para el empleo

- Artículo 88

Acciones formativas

Formación programada por las empresas (gratuitas)

Objetivos: Adquirir y mejorar las **competencias** y cualificaciones profesionales, **promoción y desarrollo** profesional de la plantilla y mejorar la **competitividad** de las empresas.

Empresas tomarán las medidas para procurar hacer **uso del crédito** en aras de obtener desarrollo profesional y mejorar competitividad. **Informarán** a la RLT del crédito disponible, si no programarán ninguna acción formativa a cargo de dicho crédito, informarán a petición de la RLT, de los motivos que justifican esa decisión.

Si empresa **renuncia** al uso de dicho crédito, la **RLT** podrá **proponer** acciones formativas relacionadas con actividad productiva. En caso de rechazo de estas propuestas la RLT, podrán plantear un **procedimiento de mediación** a la Comisión Paritaria Sectorial.

Formación para ocupadas (gratuitas)

personas

Empresa posibilitará la realización de las acciones formativas que puedan aprobar las administraciones públicas competentes para el sector.

Empresas, a petición del **trabajador o de la RLT**, aportarán la documentación e informes para que éstos puedan llevar a cabo la **solicitud del reconocimiento** de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.

Las acciones de formación del deben ser sometidas a **información de la RLT**.

La **RLT** deberá emitir **informe** en el plazo de 15 días desde recepción de información.

De existir discrepancias, se abrirá un plazo de **15** días para dilucidar discrepancias entre empresa y RLT.

En caso de **desacuerdo**, las discrepancias se examinarán por la **comisión paritaria** correspondiente con el fin de **mediar** sobre aquellas.

Formación profesional dual

Definición: Acciones formativas, **mixtas de empleo y formación**, para cualificar profesionalmente a trabajadores y trabajadoras en régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con actividad formativa en el marco de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Las empresas deberán:

- **Proporcionar** recursos y medios para **garantizar** la formación y la **empleabilidad** de alumnado-trabajador
- **Garantizar** que la persona que asume la responsabilidad de las **tutorías** dispone perfil técnico y adecuado para desarrollar sus **funciones** y que dispone de tiempo de **dedicación** al alumnado-trabajador
- **Reconocer** derecho preferente de **ingreso** en empresa a los alumnos que hayan participado en programas de FP Dual en la empresa.

Informar a la RLT sobre los convenios suscritos con las entidades formativas.

Acciones formativas acordadas con la RLT

Cuando acciones, **con cargo o no** a los créditos anuales de formación, respondan a un **acuerdo** previo con **RLT**, dicho acuerdo podrá contemplar **asistencia** obligatoria a los cursos **fuera** de su jornada habitual de trabajo con un máximo de **8 h** para **2018**, **16 h** para **2019** y **32 h** a partir de **2020**, sobre jornada máxima del art. 42 o, en su defecto, la máxima aplicable en cada empresa de ser ésta inferior.

Estas horas, podrán ser programadas en **días laborables** o **no laborales** según **calendario** laboral, serán consideradas como **jornada ordinaria de trabajo** y se **retribuirán** como tales. En caso de pactarse la compensación en **descanso**, las horas correspondientes pasarán a formar parte de **bolsa individual de tiempo** del artículo 46.

No aplicable a personal que tenga limitada su presencia por razones de seguridad y salud o discapacidad, lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares.

Ausencia de RLT, este acuerdo deberá **negociarse** con las **organizaciones sindicales** más representativas en ámbito estatal

Empresas **< 50** trabajadores, para validez del acuerdo requisito indispensable que se **notifique** a Comité Paritario Sectorial de Formación el **inicio** de la negociación. De haber **acuerdo**, debe ser **remitado** a dicho comité.

Prendas de trabajo

- Artículo 77

Carácter obligatorio y gratuito	Anualmente
	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicos: 2 batas. • Personal obrero: 2 monos o buzos de trabajo. • Ropa y calzado impermeables al personal que realice labores continuadas a la intemperie.

Responsabilidad social

- Artículo 73

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de **compromisos voluntarios** para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social.

En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el **ámbito económico, laboral, social o medioambiental**, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán **guiadas por la transparencia** como requisito de su **credibilidad** y por la consideración de toda su cadena de valor.

De llevarse a cabo acciones o iniciativas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral deberá **informarse periódicamente** de las mismas y de su desarrollo a los **representantes de los trabajadores**, con indicación de su posible impacto en las condiciones de trabajo.

Derechos sindicales. Utilización de las nuevas tecnologías de la información

- Artículo 87.2

<p>Uso de la Intranet de la Empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los comités de empresa o los delegados de personal y secciones sindicales 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. • 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.
<p>Uso del correo electrónico</p>	<p>Los miembros de comités de empresa, delegados de personal o delegados sindicales podrán hacer uso del correo electrónico para comunicarse entre sí o con sus respectivas federaciones sindicales, así como con la dirección de la empresa.</p>