

# **XV CONVENIO XERAL DA INDUSTRIA QUÍMICA**

(Anos 2007-2009)

(Publicado no BOE do 29 de agosto de 2007)

## CAPÍTULO PRIMEIRO

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### **Artigo 1º.- Ámbito funcional e estrutura da negociación colectiva no sector**

##### **1.1. Ámbito funcional**

Este Convenio regula as condicións de traballo entre as empresas e os traballadores nos subsectores da industria química que a continuación se relacionan:

- Ácidos, álcalis e sales; metaloides, gases industriais, electroquímica.
- Fertilizantes.
- Praguicidas.
- Petroquímica e derivados.
- Carboquímica e derivados.
- Caucho e derivados: materias primas e transformados.
- Ácidos orgánicos e derivados.
- Alcois e derivados.
- Destilación de alcatrán, asfaltos derivados impermeabilizantes.
- Hidratos de carbono.
- Adhesivos.
- Derivados de algas.
- Destilación de resinas naturais e derivados.
- Plásticos: materias primas e transformados.
- Materias explosivas, pólvora, fósforos e pirotecnia.
- Curtumes.
- Colorantes.
- Pigmentos.
- Aceites e graxas industriais e derivados.
- Produtos farmacéuticos.
- Produtos zoosanitarios.
- Pinturas, tintas, vernices e afíns.
- Ceras, parafinas e derivados: materias e transformados sempre que, neste último caso, a actividade principal consista nun proceso de natureza química.
- Material fotográfico sensible e relevado industrial.
- Almacenistas de produtos químicos con actividade que non sexa estritamente comercial senón derivada doutra principal de natureza química.
- Fritas, esmaltes e cores cerámicas.
- Materias primas tensioactivas.
- Deterxentes de uso doméstico.
- Deterxentes para uso en colectividades e industrias.
- Produtos de conservación e limpeza.
- Lixivias.
- Perlas de imitación (artificiais).
- Goma de Garrofín.

Así mesmo, o ámbito do convenio inclúe aquelas empresas e todos os seus centros de traballo que, sen estaren incluídos explicitamente na anterior relación, teñan como actividade principal a industria química de acordo co principio de unidade de empresa.

Para estes efectos, ás empresas que reunindo os requisitos sinalados no parágrafo anterior sexan subcontratistas de empresas químicas, seralles así mesmo de aplicación este Convenio.

Salvo pacto en contra, establecido unha vez consumada a sucesión mediante acordo de empresa entre o cesionario e os representantes dos traballadores, este convenio será así mesmo de aplicación ás empresas e traballadores que resulten do cambio de titularidade dunha empresa ou unidade produtiva autónoma do seu ámbito, aínda que a súa actividade non estivese comprendida nas sinaladas neste artigo, ata que finalice a vixencia deste Convenio Xeral ou ata a entrada en vigor doutro convenio colectivo que resulte aplicable á actividade transmitida ou externalizada.

Excepcionalmente, quedarán vinculadas por este Convenio as empresas que, pertencendo a algún subsector da industria química non incluído na relación anterior, estean afiliadas a algunha organización territorial ou sectorial afiliada á FEIQUÉ. Quedarán, en todo caso, excluídas as empresas dedicadas a actividades de refinamento de petróleo.

Este Convenio non será de aplicación para aquelas empresas e traballadores que, incluídos no seu ámbito funcional, se rexan por un convenio de empresa, sen prexuízo do que a seguir se indica.

## **1.2. Estrutura da negociación colectiva no sector**

Este Convenio colectivo foi negociado ao amparo do artigo 83.2 do Estatuto dos Traballadores e articula a negociación colectiva no sector da Industria Química a través da estrutura negociadora seguinte:

a) Convenio Colectivo nacional de rama de actividade: O actual Convenio Xeral da Industria Química na súa XV edición, que é de aplicación directa ás empresas que se atopan dentro do seu ámbito funcional.

b) Os Convenios Colectivos de empresa ou centro de traballo: se os houber.

c) Pactos de aplicación do CXIQ: Aplican na empresa ou, se é o caso, centro de traballo, o disposto no Convenio Colectivo Xeral, desenvolvendo o disposto neste último conforme á Disposición Adicional Quinta, e ocúpense das materias que sexan propias da empresa ou do centro de traballo, someténdose en todo caso ao disposto naquel con respecto á xerarquía normativa establecida no artigo 3.º do Estatuto dos Traballadores.

De acordo co anterior, establécense os seguintes criterios:

1) En relación cos pactos de aplicación do Convenio Xeral da Industria Química: A teor do anterior, este Convenio Colectivo Xeral e os pactos de aplicación manteñen entre eles unha relación de subordinación e dependencia dos segundos respecto do primeiro non podendo os pactos de aplicación modificar as materias non dispoñibles do Convenio Xeral, salvo o indicado na letra c) anterior.

2) Os Convenios de Empresa: Os Convenios Colectivos de empresa ou centro son autónomos en si mesmos, salvo que os seus asinantes acorden a supletoriedade do Convenio Colectivo estatal ou a remisión de determinadas materias ao disposto neste.

Malia a sinalada autonomía do Convenios de empresa, as representacións sindicais e empresariais expresan a súa vontade de que este convenio constitúa referencia eficaz para establecer as relacións laborais en toda a industria química. Para tal fin proporán que as empresas con convenio propio se remitan a este convenio xeral en materias aquí reguladas, así como en calidade de dereito supletorio. Estimularán ademais a adhesión a este dos ditos convenios a través dos pactos que conflúan no marco dos seus respectivos ámbitos as representacións dos traballadores e dos empresarios.

Remitirase á Comisión Mixta descentralizada correspondente ao ámbito da empresa copia dos ditos Pactos de Adhesión, así como dos de articulación e aplicación que desenvolvan o previsto na Cláusula Adicional Quinta, a fin de que tales órganos paritarios exerzan as funcións previstas no capítulo XIV. No suposto de non estar aínda creada a Comisión Mixta descentralizada correspondente, remitiranse á Comisión Mixta Central.

Sen prexuízo das competencias recoñecidas legalmente aos Comités de Empresa e/ou Delegados de Persoal, os Pactos de Adhesión, así como os de articulación e aplicación sinalados no parágrafo anterior e que puidesen subscribirse, serán negociados preferentemente polas direccións das empresas coas Seccións Sindicais, se as houber, dos sindicatos asinantes deste convenio, en aplicación das previsións do artigo 6.3.b) da LOLS e 87.1 do Estatuto dos Traballadores, en particular alí onde conxuntamente posúan a maioría absoluta dos representantes dos traballadores escollidos nas eleccións de empresa a órganos unitarios de representación.

3) En relación cos convenios sectoriais de ámbito xeográfico ou funcional inferior ao Xeral: A articulación negocial na Industria Química non contempla convenios de ámbito superior ao de empresa e inferior ao Convenio Xeral de rama de actividade, mais para as unidades negociadoras que existisen no devandito ámbito, o Convenio Xeral será de preceptiva e obrigatoria aplicación nas seguintes materias, todo iso sen prexuízo do disposto no artigo 84 e en relación co xa mencionado 83.2 do Estatuto dos Traballadores:

- a) Salarios Mínimos Garantidos.
- b) Xornada máxima anual e a súa distribución.
- c) Modalidades de contratación, excepto nos aspectos de adaptación ao ámbito da empresa.
- d) Grupos profesionais.
- e) Réxime disciplinario.
- f) Normas mínimas en materia de seguridade e saúde no traballo.
- g) Mobilidade xeográfica.

En materia de Salarios Mínimos Garantidos será de aplicación o disposto no artigo 31 deste Convenio no sentido de que deberán ser computados a totalidade de conceptos retributivos a percibir polos traballadores en cada empresa en actividade normal ou habitual en traballos non medidos, coas únicas excepcións da antigüidade, o plus de quendas, nocturnidade e complemento de posto de traballo.

#### **Artigo 2º.- Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todo o territorio do Estado español.

#### **Artigo 3º.- Ámbito persoal.**

Estas condicións de traballo afectarán a todo o persoal empregado nas empresas incluídas nos ámbitos anteriores, agás o que desempeña o cargo de conselleiro en empresas que revistan a forma xurídica de sociedade, ou de alta dirección ou de alta xestión na empresa.

Todas as referencias no texto do Convenio a "traballador" entenderanse efectuadas á persoa, home ou muller, agás naqueles casos en que o propio convenio colectivo limite expresamente a titularidade do dereito.

#### **Artigo 4º.- Ámbito temporal.**

O Convenio entrará en vigor a partir da súa publicación no Boletín Oficial do Estado (BOE) e, en calquera caso, no prazo de 15 días desde o seu asinamento. A súa duración será ata o 31 de decembro de 2009.

Os efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2007, ao 1 de xaneiro de 2008 para o segundo ano de vixencia e ao 1 de xaneiro de 2009 para o terceiro ano de vixencia.

As partes asinantes comprométense a iniciar a negociación dun novo convenio tres meses antes de rematar a súa vixencia.

**Artigo 5º.- Vinculación á totalidade.**

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

**Artigo 6º.- Garantías persoais.**

Respectaranse a título individual as condicións de traballo que fosen superiores ás establecidas no Convenio consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

CAPÍTULO II

**ORGANIZACIÓN DO TRABALLO**

**Artigo 7º.- Facultades da Dirección da empresa e da empresa e dos representantes dos traballadores.**

A organización de traballo, conforme co prescrito neste Convenio e na lexislación vixente, é facultade e responsabilidade da Dirección da empresa, coa intervención dos representantes dos traballadores establecida na lexislación laboral e no convenio.

A organización do traballo ten por obxecto alcanzar na empresa un nivel axeitado de produtividade baseado na utilización óptima dos recursos humanos e materiais. Isto é posible cunha actitude activa e responsable das partes integrantes: Dirección e traballadores.

Sen mingua da facultade aludida no parágrafo primeiro, os representantes dos traballadores terán funcións de orientación, proposta, emisión de informes, etc., no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de conformidade coa lexislación vixente e de acordo co establecido no convenio e o que se acorde en cada empresa e/ou centro de traballo en desenvolvemento deste.

Nos supostos de modificacións substanciais das condicións de traballo de carácter colectivo, unha vez esgotado o período de consultas previsto no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores, e de non se alcanzar acordo neste, as partes poderán someterse ao procedemento de mediación previsto nos artigos 93 e seguintes deste Convenio colectivo, sen que por iso interrompa, no obstante, a aplicación das posibles modificacións ordenadas pola Dirección da empresa tal e como establece o citado artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.

No marco da organización do traballo o empresario deberá garantir a seguridade e a saúde dos traballadores en todos os aspectos relacionados coas condicións de traballo partindo da integración da actividade preventiva no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos.

Previamente á modificación das condicións de traballo debido a cambios na organización deste, a introdución de novas tecnoloxías, ou cambios nos sistemas de rendementos, procederase a realizar a avaliación dos riscos que puidesen xerar a introdución dos devanditos cambios.

**Artigo 8º.- Contido da organización.**

A organización do traballo estenderase ás cuestións seguintes:

1º.- A esixencia da actividade normal.

2º.- Adxudicación dos elementos necesarios (máquinas ou tarefas específicas) para que o traballador poida alcanzar, como mínimo, as actividades a que se refire o número anterior.

3º.- Fixación tanto dos "índices de desperdicios" como da calidade admisible, ao longo do proceso de fabricación de que se trate.

4º.- A vixilancia, atención e limpeza da maquinaria encomendada, téndose en conta, en todo caso, na determinación da cantidade de traballo e actividade a rendemento normal.

5º.- A realización, durante o período de organización de traballo, de modificacións de métodos, tarifas, distribución do persoal, cambio de funcións e variacións técnicas de máquinas e material, sobre todo cando, respecto a estas últimas, se trate de obter e buscar un estudio comparativo.

6º.- A adaptación das cargas de traballo, rendemento e tarifas ás novas condicións que resulten de aplicar o cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria ou calquera outra condición técnica do proceso de que se trate.

7º.- A fixación de fórmulas claras e sinxelas para a obtención de cálculos de retribucións que corresponden a todos e cada un dos traballadores afectados, de xeito e maneira que, sexa cal for o grupo profesional destes e o posto de traballo que ocupen, poidan comprendelas con facilidade.

8º.- Dado que as características relativas á organización e ordenación do traballo poden influír na magnitude dos riscos a que estea exposto o traballador, deberán terse presentes tales características no marco dos instrumentos para a xestión e aplicación do plan de prevención de riscos concretados na avaliación de riscos laborais e na planificación da actividade preventiva.

#### **Artigo 9º.- Procedemento para a implantación dun novo sistema de rendementos e/ou modificación do existente.**

Para a implantación dun novo sistema de rendementos con base en prima ou incentivos, fixación da actividade normal e óptima e cambio dos métodos de traballo, procederase do seguinte xeito:

1. A Dirección da empresa deberalles informar previamente por escrito do novo sistema que se pretende implantar ao Comité de empresa ou Delegado de persoal e aos Delegados sindicais, se os houber, ou representantes das seccións sindicais de empresa.

2. No suposto de que non houbese acordo entre a Dirección e os representantes dos traballadores, en relación coa implantación dun novo sistema de organización do traballo, calquera das partes poderá solicitar a mediación da Comisión Mixta ou, ambas as partes de común acordo, coas salvidades previstas no artigo 94.b), recorrer a unha arbitrase da mesma, de conformidade co previsto nos artigos 94 e 95 deste Convenio colectivo e sen que ningún dos devanditos procedementos poida exceder de 15 días de duración.. Para tal fin, será de aplicación todo o previsto no capítulo XV do Convenio.

3. Non se tendo producido o acordo esixido nin solicitada a arbitrase externa, a implantación do novo sistema de rendementos ou de traballo será facultade e decisión da Dirección da Empresa, con independencia das accións xudiciais que correspondesen aos afectados, se interpretasen estes que as modificacións habidas lesionan os seus dereitos contractuais. Mentres non se alcance acordo en procedemento de mediación ou se dite laudo arbitral ou resolución xudicial firme, aplicarase o novo sistema de rendementos ordenado pola Dirección, todo isto de acordo cos prazos previstos no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores para os supostos de modificación substancial de condicións de traballo.

4. A implantación dun novo sistema de rendementos comportará, se procede, a actualización da avaliación de riscos laborais.

### **Artigo 10º.- Novas tecnoloxías.**

Cando nunha empresa se introduzan novas tecnoloxías que poden supor para os traballadores modificación substancial de condicións de traballo, ou ben un período de formación ou adaptación técnica non inferior a un mes, deberanse comunicar estas con carácter previo aos representantes dos traballadores no prazo suficiente para poder analizar e prever as súas consecuencias en relación con: emprego, saúde laboral, formación e organización do traballo, aspectos estes sobre os que deberán ser consultados. Así mesmo, facilitarase aos traballadores afectados a formación axeitada e precisa para o desenvolvemento da súa nova función.

A introdución de novas tecnoloxías comportará, se procede, a actualización da avaliación de riscos laborais.

### **Art. 10º bis.- Teletraballo.**

As organizacións asinantes deste Convenio colectivo consideran o teletraballo como un medio posible de organizar o traballo nas empresas, sempre que se establezan as garantías adecuadas.

a) Definición: Ten consideración de teletraballo a forma de organización e/ou execución do traballo que utiliza a tecnoloxía da información no contexto dun contrato ou relación de traballo que, aínda que tamén podería ser executada no local do empresario, é realizado fóra deste de maneira regular conforme a uns termos acordados.

Non se considerará teletraballo, se a natureza da actividade laboral principal desempeñada xustifica por si mesma a realización do traballo habitualmente fóra das instalacións da empresa, sendo os medios informáticos e de comunicación utilizados polo traballador meros elementos de auxilio e facilitación da devandita actividade laboral.

b) Carácter voluntario: O teletraballo é voluntario tanto para o traballador como para a empresa. O teletraballo pode formar parte da descrición inicial do posto de traballo ou pode iniciarse posteriormente, debendo en ambos os casos documentarse mediante o “acordo individual de teletraballo”.

Se o teletraballo non forma parte da descrición inicial do posto, e se o empresario presenta unha oferta de teletraballo, o traballador pode aceptar ou rexeitar esta oferta. Se o traballador expresa o desexo de pasar ao teletraballo, a empresa pode aceptar ou rexeitar esta petición.

Como só modifica a maneira de realizar o traballo, o paso ao teletraballo en si non modifica o Estatuto Laboral do Teletraballador. Nese caso o rexeitamento por parte do traballador a prestar os seus servizos en réxime de teletraballo non é en si motivo de rescisión da relación laboral nin de modificación das condicións de emprego deste traballador.

Se o teletraballo non forma parte da descrición inicial do posto, a decisión de pasar ao teletraballo será reversible por acordo individual ou colectivo. A reversibilidade implica unha volta ao traballo nos locais do empresario a petición do traballador ou do empresario. As modalidades desta reversibilidade estableceranse por acordo individual ou colectivo.

c) Dereito de información: A empresa facilitará aos teletraballadores información acerca dos extremos recollidos no R.D. 1659/1998 en materia de información ao traballador sobre os elementos esenciais do contrato de traballo, así como a correspondente copia básica deste último aos representantes dos traballadores.

A empresa facilitará aos teletraballadores e aos representantes dos traballadores información acerca das condicións de seguridade e saúde laboral en que deba prestarse o teletraballo.

O “acordo individual de teletraballo” recollerá os extremos referidos neste apartado así como as condicións en canto aos equipamentos de traballo.

d) Condicións de emprego: Os teletraballadores terán os mesmos dereitos garantidos na lei e neste Convenio en canto ás condicións de emprego que os traballadores comparables que traballan nas instalacións da empresa, salvo as que se deriven da propia natureza do traballo realizado fóra destas últimas.

Dado o carácter individual e voluntario do teletraballo, empresa e traballador/es afectado/s fixarán as condicións da devandita forma de traballo, salvo nos aspectos nos que puidese existir acordo colectivo cos representantes dos traballadores, nos que se estará ao acordado.

e) Condicións de seguridade: O empresario é responsable da protección da saúde e seguridade laboral do teletraballador.

O empresario informará ao teletraballador da política da empresa en materia de saúde e seguridade no traballo, en especial sobre as esixencias relativas ás pantallas de datos. O teletraballador aplicará correctamente estas políticas de seguridade no traballo.

O desenvolvemento do teletraballo no domicilio do traballador só será posible cando o devandito espazo resulte adecuado ás esixencias de seguridade e saúde no traballo.

O empresario debe adoptar medidas para previr o illamento do teletraballador en relación cos outros traballadores da empresa.

Para verificar a correcta aplicación das normas en materia de seguridade e saúde no traballo, o empresario e os representantes dos traballadores só poderán acceder ao domicilio do teletraballador previa notificación e consentimento previo deste último.

f) Dereitos colectivos. Os teletraballadores terán os mesmos dereitos colectivos que o resto de traballadores na empresa e estarán sometidos ás mesmas condicións de participación e elixibilidade nas eleccións para as instancias representativas dos traballadores ou que prevexan unha representación dos traballadores.

g) Equipamentos de traballo: Todas as cuestións relativas aos equipamentos de traballo, responsabilidade e custos serán definidos claramente antes de iniciar o teletraballo.

O empresario está encargado de facilitar, instalar e manter os equipamentos necesarios para o teletraballo regular, salvo acordo polo que se estableza que o teletraballador utilice o seu propio equipo. En todo caso, se o teletraballo é realizado regularmente, o empresario cubrirá os custos directamente orixinados por este traballo, en particular os ligados ás comunicacións, e dotará ao teletraballador dun servizo adecuado de apoio técnico.

### CAPÍTULO III

#### **POLÍTICA DE EMPREGO**

##### **SECCIÓN PRIMEIRA.**

##### **Artigo 11º.- Ingresos.**

O ingreso dos traballadores axustarase ás normas legais xerais sobre colocación e específicas recollidas nos programas nacionais de fomento do emprego vixentes en cada momento.

Terán dereito preferente para o ingreso, en igualdade de méritos, aqueles que desempeñen funcións na empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tempo determinado, contrato a tempo parcial ou contrato en aprendizaxe, formación e prácticas. Para facer efectivo o principio de acción positiva sinalado no artigo 18 deste convenio deberán establecerse na empresa exclusións, reservas e preferencias nas condicións de contratación de forma que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para ser contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo ou función de que se trate.

En cada centro de traballo ou empresa, a Dirección comunicará aos representantes dos traballadores o posto ou postos de traballo que se prevé cubrir, as condicións que deben reunir os aspirantes, as probas de selección a realizar e a documentación a achegar polos aspirantes. En todo caso, os criterios a utilizar nos procedementos de selección deberán ser obxectivos e neutros para evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta desfavorable por razón de idade, discapacidade, xénero, orixe, incluído a racial ou étnica, estado civil, relixión ou convicións, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social ou lingua.

Os representantes dos traballadores, que poderán emitir informe respecto diso, velarán pola súa aplicación obxectiva, así como pola inexistencia de discriminación por razón dos factores anteriormente expostos.

Cando existan vacantes en postos de traballo que non impliquen mando ou confianza, a Dirección da empresa, salvo acordo en contra cos representantes dos traballadores, previamente a acudir á contratación de persoal externo á empresa, informará polos medios habituais establecidos na Empresa, coa finalidade de que calquera traballador poida optar ao proceso de selección do posto que se pretende cubrir.

### **Artigo 12º.- Período de proba.**

O ingreso dos traballadores fixos considerarase feito a título de proba, cun período que será variable segundo a índole dos postos por cubrir e que, en ningún caso, poderá exceder do tempo fixado na seguinte escala:

- Grupos profesionais 8 e 7, seis meses.
- Grupos profesionais 6 e 5, catro meses.
- Grupos profesionais 4 e 3, tres meses.
- Grupo profesional 2, dous meses.
- Grupo profesional 1, un mes.

En todo caso, non poderá ser superior a 1 mes para os contratos en prácticas celebrados con traballadores que estean en posesión de título de grao medio, nin a dous meses para os contratos en prácticas celebrados con traballadores que estean en posesión de título de grao superior. Se ao remate do contrato en prácticas o traballador continuase na empresa, non poderá concertarse un novo período de proba.

Só se entenderá que o traballador está suxeito ao período de proba se así consta por escrito. Durante o período de proba, pola empresa e o traballador poderá resolverse libremente o contrato sen prazo de preaviso e sen dereito a indemnización ningunha. A facultade de desistimento non poderá exercerse se ocasiona a lesión dun dereito fundamental.

Non se poderá celebrar un novo período de proba cando o traballador desempeñe as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

Cando o traballador que estea realizando o período de proba non o supere, a Dirección da empresa estará obrigada a comunicarllelo aos representantes dos traballadores. Transcorrido o prazo de proba, os traballadores ingresarán no cadro de persoal, con todos os dereitos inherentes ao seu contrato e ao convenio colectivo. A situación de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento interromperá o cómputo deste período, que se reiniciará a partir da data da incorporación efectiva ao traballo.

Os cursos de capacitación dados polas empresas serán considerados para todos os efectos como tempo de período de proba.

## **SECCIÓN SEGUNDA.**

### **Art 13º.- Contratación.**

O contrato de traballo poderá concertarse por tempo indefinido ou por unha duración determinada conforme á lexislación laboral vixente en cada momento.

As relacións laborais serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

As diversas modalidades de contratación débense corresponder de forma efectiva coa finalidade legal ou convencionalmente establecida. No caso contrario, tales contratos en fraude de lei pasarán a ser considerados como indefinidos para todos os efectos.

#### 13.1.- Contratos para o fomento da contratación indefinida.

Co fin de facilitar o fomento da contratación indefinida, poderase utilizar esta modalidade contractual nos supostos previstos na lexislación vixente.

#### 13.2.- Contratos de duración determinada.

Estes contratos rexeranse polo previsto no presente convenio colectivo, nos artigos 15, 8.2, 49.1 c e concordantes do Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e polo RD 2720/1998, do 18 de decembro, en materia de contratos de duración determinada.

##### 13.2.1.- Contrato eventual por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou excesos de pedidos.

Os contratos de duración determinada por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, poderán ter unha duración máxima de 12 meses nun período de 18 contados a partir do momento en que se produzan as devanditas causas.

En aplicación do art. 15.7 do Estatuto dos Traballadores a empresa deberá informar os traballadores con contratos de duración determinada, incluídos os contratos formativos, sobre a existencia de postos de traballo vacantes, a fin de garantir as mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes que os demais traballadores.

##### 13.2.2.- Contratos de interinaxe.

Nos contratos de interinidade, cando a súa duración fose superior a dous anos, salvo no suposto de suplencia por excedencia especial por nomeamento para cargo público, o traballador, ao seu cesamento, percibirá unha indemnización de vinte días por ano ou fracción.

Nestes contratos indicarse expresamente o/s traballador/es, postos de traballo e circunstancias que son obxecto de interinaxe.

##### 13.2.3.- Contratos de Obra ou Servizo.

A fin de potenciar a utilización polas Empresas do Sector Químico das modalidades de contratación previstas pola Lei, acórdase crear un contrato de obra ou servizo determinado, segundo o previsto polo artigo 15.1 do Estatuto dos Traballadores, reafirmando a natureza causal destes contratos.

Os devanditos contratos poderán cubrir todas aquelas tarefas ou traballos suficientemente diferenciados polo volume adicional de traballo que representan, que limitados no tempo e cunha duración que se poida prever, estean directa ou colateralmente relacionados co proceso produtivo da empresa. Previamente á utilización desta modalidade contractual, a empresa dará conta aos Representantes dos Traballadores da causa obxecto do contrato, así como das condicións de traballo destes, especificando o número de traballadores afectados, grupos profesionais a asignar e duración prevista. A presente inclusión neste Convenio non poderá entenderse en ningún caso como unha limitación á modalidade contractual prevista no referido artigo 15.1 a) do Estatuto dos Traballadores.

A mobilidade funcional para os traballadores contratados baixo esta modalidade contractual limitarase ás actividades derivadas da obra e servizo que serve de causa para a contratación.

Os contratos de obra e servizo determinado que se subscriban por unha duración que exceda dos dous anos converteranse en contratos de duración indefinida. O disposto no presente parágrafo afectará aos contratos de obra e servizo que se subscriban con posterioridade á entrada en vigor do convenio.

A conversión a contrato indefinido entenderase efectuada ao contrato para o fomento da contratación indefinida establecida na lexislación vixente.

#### 13.2.4.- Contratos para a formación.

Os contratos para a formación formalizados de acordo coa legalidade vixente, e o propio Convenio Xeral da Industria Química, estarán dirixidos a favorecer o adestramento profesional e a formación en postos de traballo dos Grupos 3 e 4 daqueles traballadores que non estean en posesión da formación teórica e/ou práctica necesaria, e excepcionalmente, naqueles postos de Grupo 2 que pola súa propia natureza requiran un coñecemento e experiencia determinados.

A retribución garantida dos traballadores contratados en formación será o 80 e 90 por 100 do SMG do Grupo I previsto no Convenio Colectivo, durante, respectivamente, o primeiro e segundo ano de vixencia do contrato.

#### 13.2.5.- Contratos de traballo en prácticas.

Entenderanse referidos a esta modalidade contractual, os encamiñados a concertar con quen estivese en posesión dun título universitario ou de formación de grao medio ou superior ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, todo iso na forma prevista no artigo 11.1 do Estatuto dos Traballadores.

As actividades para as que se establecen contratos en prácticas serán as incluídas nos Grupos Profesionais 3, 4, 5, 6 e 7 do Convenio.

A retribución garantida dos traballadores contratados en prácticas será o 60 ou 75 por 100 do SMG do Grupo profesional en que realice a prestación da súa relación laboral, durante, respectivamente, o primeiro e segundo ano de vixencia do contrato.

#### 13.2.6.- Réxime común dos contratos de duración determinada.

Os traballadores contratados por tempo determinado terán os mesmos dereitos e igualdade de trato nas relacións laborais que os demais traballadores do persoal, salvo as limitacións que se deriven da natureza e duración do seu contrato.

Adquirirán as condición de fixos, calquera que sexa a modalidade da súa contratación, os que non fosen dados de alta na Seguridade Social, unha vez transcorrido un prazo igual ao que puidese fixarse para o período de proba, salvo que da propia natureza das actividades ou dos servizos contratados se deduza claramente a duración temporal destes.

Os contratos de duración determinada que teñan establecido prazo máximo de duración concertados por unha duración inferior á máxima legalmente establecida, incluídos os contratos formativos, entenderanse prorrogados tacitamente, ata a correspondente duración máxima, cando non tivese mediado denuncia ou prórroga expresa antes da súa vencemento e o traballador continúe prestando servizos.

Expirada a devandita duración máxima ou a da prórroga expresa do contrato eventual, executada a obra ou servizo, ou producida a causa de extinción do contrato de interinidade, se non houberse denuncia expresa e o traballador continuase prestando os seus servizos, o contrato considerárase prorrogado tacitamente por tempo indefinido, salvo proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

Sempre que o contrato teña unha duración superior a un ano, a parte que formule a denuncia está obrigada a notificar á outra o remate do contrato cunha antelación mínima de 15 días, excepto no contrato de interinidade que se estará ao pactado.

O incumprimento pola empresa do prazo sinalado no parágrafo anterior dará lugar a unha indemnización equivalente ao salario correspondente aos días en que o dito prazo se incumpriu.

### 13.3.- Contratos a tempo parcial.

O contrato de traballo entenderase celebrado a tempo parcial cando se acordou a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada de traballo dun traballador a tempo completo comparable. Entenderase celebrado por tempo indefinido cando se concerte para realizar traballos fixos e xornais dentro do volume normal da actividade da empresa.

O contrato a tempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debendo constar nel o número ordinario de horas de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano, así como a súa distribución diaria ou semanal ou mensual ou anual, salvo que a distribución do tempo de traballo para os traballadores con contrato a tempo parcial estea acordada na empresa cos representantes dos traballadores.

Os traballadores contratados a tempo parcial terán os mesmos dereitos e igualdade de trato nas relacións laborais que os demais traballadores de persoal, salvo as limitacións que se deriven da natureza do seu contrato. Os traballadores contratados a tempo parcial gozarán dos suplidos de comedor, transporte, etc., na mesma forma que o resto do persoal, podendo serlles compensados en metálico se así se acordase.

Por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderá ampliarse o número de horas complementarias previsto para esta modalidade contractual ata un 50% das horas ordinarias obxecto do contrato. En todo caso, a suma das horas ordinarias e as complementarias deberá ser inferior á xornada máxima que rexa na empresa.

Os traballadores con contrato a tempo parcial poderán optar a pasar a desenvolver a súa actividade a xornada completa cando así o permita a organización do traballo e da produción da empresa, e terán preferencia para cubrir vacantes a xornada completa. Así mesmo, os traballadores a xornada completa poderán optar a desenvolver a súa actividade a tempo parcial sempre que iso sexa compatible coa organización produtiva.

### 13.4.- Contratos de substitución.

Naquelas empresas nas que se produzan as circunstancias que posibiliten o contrato de substitución, estas virán obrigadas a cumprimentar as formalidades necesarias para a realización do correspondente contrato de substitución sempre que o traballador afectado o solicite.

O citado contrato de substitución rexerese, en canto ás súas formalidades e requisitos, polo disposto na lexislación vixente.

Porén, mediante mutuo acordo entre empresa e traballador xubilado poderá pactarse a acumulación do tempo de traballo deste último nunha determinada época do ano.

De conformidade co artigo 12.6., letra c, do Estatuto dos Traballadores, o posto de traballo do traballador relevista poderá ser o mesmo do traballador substituído ou un similar, entendendo por tal o desempeño de tarefas correspondentes ao mesmo grupo profesional.

De acordo co establecido no “Acordo sobre medidas en materia de Seguridade Social”, con data do 13 de xullo de 2006, o contrato de substitución seguirase rexendo ata o 31 de decembro de 2009 polas previsións contidas no Real Decreto 1.131/2002, do 31 de outubro.

### 13.5.- Contrato fixo-descontinuo.

O contrato por tempo indefinido de fixos descontinuos é o concertado para a realización de traballos que teñan carácter de fixos descontinuos e non se repiten en datas certas, dentro do volume normal de actividade da empresa. O contrato fixo descontinuo distínguese do eventual porque os seus servizos son reiterados no tempo e resultan consubstanciais ao proceso produtivo da empresa e sen o concurso dos cales non sería posible a realización da actividade desta.

Nos supostos en que eses traballos descontinuos si se repitan en datas certas, seralles de aplicación a regulación do contrato a tempo parcial celebrado por tempo indefinido.

Cando se utilice a modalidade contractual de fixo descontinuo establecerase en cada empresa, previo informe-consulta dos representantes dos traballadores, a orde e forma de chamada con criterios obxectivos e non discriminatorios. A chamada ao traballador, así como a notificación aos representantes dos traballadores, efectuarase cun preaviso mínimo de sete días.

No contrato escrito que se formalice deberá figurar unha indicación sobre a duración estimada da actividade laboral, sobre a forma e orde de chamamento e a xornada laboral estimada e a súa distribución horaria.

A Dirección da empresa informará aos traballadores fixos descontinuos sobre as vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que xurdan na empresa.

### 13.6.- Contratación de Minusválidos - Discapacitados físicos, psíquicos e/ou sensoriais.

1.- As empresas integrarán o persoal con discapacidade que teña a súa orixe nalgunha enfermidade profesional, accidente de traballo ou desgaste físico, psíquico ou sensorial, como consecuencia da súa actividade profesional na empresa, destinándoo a traballos adecuados ás súas condicións.

2.- Para ser colocados nesta situación, terán preferencia os traballadores que perciban subsidios ou pensión inferior ao salario mínimo interprofesional vixente.

3.- A orde para o beneficio que se establece no apartado anterior determinarase pola antigüidade na empresa ou, en caso de igualdade, polo maior número de fillos menores de idade ou incapacitados para o traballo.

4.- A retribución a percibir por este persoal será a correspondente ao seu novo posto de traballo.

5.- Así mesmo e de forma compatible coas disposicións legais vixentes, as Empresas virán obrigadas a prover as prazas adecuadas que poidan ser cubertas por aqueles traballadores que por discapacidade non poidan seguir desempeñando o seu oficio co rendemento normal, nos termos, condicións e coas alternativas previstas na Lei 13/1982 do 7 de abril.

6.- As empresas procurarán adoptar as medidas adecuadas para a adaptación dos postos de traballo e a accesibilidade na empresa tendo en conta, porén, as características particulares dos devanditos postos e das propias instalacións existentes.

7.- As empresas poderán contratar temporalmente para a realización das súas actividades, calquera que fose a natureza destas, a traballadores con discapacidade desempregados inscritos na Oficina de Emprego, cun grao de minusvalía igual ou superior ao 33% ou a pensionistas da Seguridade Social que teñan recoñecida unha pensión de incapacidade permanente en grao de total, absoluta ou gran invalidez e a pensionistas de clases pasivas que teñan recoñecida unha pensión de xubilación ou retiro de incapacidade permanente para o servizo ou inutilidade.

A duración destes contratos non poderá ser inferior a doce meses nin superior a tres anos. Cando se concerten por un prazo inferior ao máximo establecido poderán prorrogarse antes do seu remate por períodos inferiores a doce meses.

### 13.7.- Sucesión de contratos temporais.

Os traballadores que nun período de 30 meses estivesen contratados durante un prazo superior a 24 meses, con ou sen solución de continuidade, alegando esta ou análoga causa de contratación e/ou para realizar a mesma actividade produtiva, mediante dúas ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada adquirirán a condición de traballadores fixos. No caso de que o encadeamento de contratos con esta ou análoga causa e/ou para realizar a mesma actividade produtiva o sexa de contratos eventuais por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, os referidos prazos non poderán exceder de 12 meses nun período de 18.

Igual regra rexerá naqueles supostos en que un mesmo posto de traballo sexa cuberto mediante o encadeamento de dous ou máis contratos temporais, incluídos os contratos de posta a disposición realizados con empresas de traballo temporal. Neste caso transformarase en indefinido o contrato do traballador que, no momento de superarse os prazos indicados anteriormente, estivese ocupando o posto de traballo en cuestión. O establecido no presente parágrafo será de aplicación ao contrato que estea vixente á data de entrada en vigor do convenio.

O disposto neste artigo non será de aplicación á utilización dos contratos formativos, de substitución e interinidade.

### 13.8.- Convenios de colaboración formativos.

Cando as empresas concerten convenios de colaboración formativos para o desenvolvemento do “módulo de formación en prácticas” (Formación Profesional Regrada) ou calquera outro tipo de prácticas non laborais coas universidades ou con calquera outra institución, darán coñecemento de devanditos convenios de colaboración aos representantes dos traballadores.

### 13.9.- Horas extras.

A empresa e os representantes dos traballadores analizarán conxuntamente o número de horas extras realizadas para os efectos de converter en emprego fixo as reiteradas en condicións de homoxeneidade durante os últimos tres anos, excluídas as de forza maior que non computarán para estes efectos e tendo tal consideración, entre outras, as que veñan esixidas pola necesidade de previr ou reparar sinistros ou outros análogos a non realización dos cales produza evidentes e graves prexuízos á propia empresa ou a terceiros, así como risco de perdas de materias primas.

### 13.10. Índice de estabilidade:

Igualmente, co fin de fomentar o emprego indefinido por todo o expresado anteriormente, aqueles centros de traballo que ao 31 de decembro de 2006 e, posteriormente, ao 31 de decembro de cada ano de vixencia do convenio, mediante a análise establecida no artigo 15 desta norma, acrediten na área de produción, incluídas as seccións de mantemento, servizos e investigación, segundo media ponderada dos 12 meses anteriores a estas últimas datas, un índice de fixeza nos seus persoais do 88 % ou superior, veranse beneficiadas, durante os 12 meses seguintes á constatación do devandito índice, polos elementos adicionais de flexibilidade na organización do traballo que se sinalan nas letras a) e b) deste artigo.

Para efectos do cálculo da porcentaxe antes indicada teranse en conta e computarán como temporais os traballadores de empresas de traballo temporal que presten ou presten servizos na referida área de produción durante os 12 meses anteriores.

Non computarán para efectos do cálculo do índice de fixeza os contratos de interinidade.

No caso de que o centro de traballo en cuestión alcance ou supere a porcentaxe de fixeza antes indicado, a dirección da empresa deberá informar por escrito aos representantes dos traballadores en canto á súa intención de utilización das medidas de flexibilidade que se concretan máis adiante, así como entregar a documentación que, respectando a lexislación vixente en materia de protección de datos de carácter persoal, acredite de forma fidedigna os índices de fixeza alcanzados.

a) Incremento do número de horas flexibles recollido no artigo 42.3, nunha porcentaxe sobre a citada bolsa de acordo coa seguinte escala.

- Índice de fixeza superior ao 88%: Incremento do 20% na Bolsa de horas do artigo 42.3.
- Índice de fixeza superior ao 93%: Incremento do 30% na Bolsa de horas do artigo 42.3.
- Índice de fixeza superior ao 98%: Incremento do 40% na Bolsa de horas do artigo 42.3.

A compensación das horas flexibles realizadas en virtude do presente apartado a), isto é, en exceso sobre as 100 horas previstas no artigo 42.3 do presente convenio, será a razón de 1,5 horas de descanso obrigatorio por cada hora flexible realizada.

b) Posibilidade da empresa de modificar os cuadrantes individuais fóra da circunstancia de ausencias de substitución e fóra do calendario laboral que rexa na empresa, a condición de que a devandita modificación sexa notificada ao traballador, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de 7 días e o número de modificacións non exceda de:

- Índice de fixeza superior ao 88%: 1 día ao trimestre.
- Índice de fixeza superior ao 93%: 2 días ao trimestre.
- Índice de fixeza superior ao 98%: 3 días ao trimestre.

Nos centros de traballo nos que se cumpran os requisitos establecidos anteriormente, esta última medida de flexibilidade de posibilidade de modificación dos cuadrantes individuais aplicarase con preferencia a outros mecanismos establecidos no presente convenio colectivo.

A compensación das horas flexibles realizadas en base ao presente apartado b), isto é, as realizadas fóra dos cuadrantes individuais, será a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora flexible.

Os períodos de descanso compensatorio que poidan corresponder pola realización de todas as horas flexibles contempladas no presente artigo pasarán a formar parte da bolsa individual de tempo dispoñible regulada no artigo 45 bis e gozaranse na forma e prazos alí previstos.

As medidas de flexibilidade aquí pactadas non serán de aplicación a traballadores que teñan limitada a súa presenza no centro de traballo por razóns de seguridade e saúde ou discapacidade ou estean nalgunha das situacións contempladas no artigo 50 do presente convenio (lactación e redución de xornada por garda legal ou coidado directo de familiares).

Non se poderán acoller ás medidas de flexibilidade aquí previstas aquelas empresas que, nos 12 meses tomados como referencia para medir os seus índices de fixeza, incrementen na área de produción, incluídas as seccións de mantemento, servizos e investigación, a subcontratación de actividades co obxectivo de alcanzar os índices de fixeza mencionados anteriormente.

#### 13.11.- Xubilación obrigatoria.

En consonancia con todo o establecido anteriormente e como medida de política de remozamento de persoais, de acordo co establecido na Disposición Adicional Décima do vixente Estatuto dos Traballadores en redacción dada por Lei 14/2005, do 1 de xullo, os traballadores que cumpran 65 anos de idade e cumpran todos os requisitos establecidos legalmente para acceder á prestación contributiva de xubilación da Seguridade Social, virán obrigados a xubilarse no momento en que a empresa realice a transformación dun

contrato temporal en indefinido ou a contratación indefinida dun novo traballador co fin de que non se produza a amortización do posto de traballo do traballador xubilado.

#### **Artigo 14º.- Pluriemprego.**

Os asinantes do Convenio estiman conveniente erradicar o pluriemprego como regra xeral.

Por iso e para axudar a este obxectivo de controlar o pluriemprego, considérase esencial o cumprimento exacto do requisito de dar a coñecer para o seu exame aos representantes dos traballadores os boletíns de cotización á Seguridade Social e os documentos relativos á terminación da relación laboral, conforme ao que se dispón no artigo 64.1.5 do Estatuto dos Traballadores.

Neste sentido, as empresas non levarán a efecto contratacións de traballo a persoas pluriempregadas que estean contratadas a xornada completa noutra empresa. Si han poder facelo, sen embargo, cando esa contratación se efectúe en xornada de traballo a tempo parcial, sempre que no seu conxunto non superen a xornada ordinaria de traballo.

### **SECCIÓN TERCEIRA.**

#### **Artigo 15º.- Cadro de persoal.**

No último trimestre de cada ano as empresas e os representantes dos traballadores analizarán a evolución do cadro de persoal durante o ano, así como as actividades e producións desenvolvidas, a súa distribución ao longo do ano e as diversas modalidades de contratación e subcontratación utilizadas en cada unha delas, xunto coas horas extraordinarias realizadas.

De conformidade con isto, as empresas fixarán as previsións e obxectivos do cadro de persoal para o ano seguinte en relación cos obxectivos de produción e vendas, a súa prevista evolución ao longo do ano, a situación do mercado, os investimentos que realizar, as innovacións tecnolóxicas, os plans de formación e promoción, os posibles proxectos de rexuvenecemento dos cadros de persoal, etc. Tales previsións e obxectivos serán presentados por escrito aos representantes dos traballadores, que formularán a súa posición ao respecto.

Os balances e previsións de cadro de persoal e a súa relación coas actividades da empresa, o que supón definir o cadro de persoal ao comezo do ano e a súa previsible evolución no transcurso deste, faranse desagregando os traballadores por divisións orgánicas funcionais e grupos profesionais, con indicación das correspondentes modalidades contractuais.

Trimestralmente, examínase a evolución das previsións sinaladas, así como os proxectos para o trimestre seguinte, detallando os novos contratos que realizar, as modalidades de contratación por utilizar, así como os supostos de subcontratación. A empresa, tras solicitude previa dos representantes dos traballadores, entregarálles a estes o listado completo do cadro de persoal existente ao 31 de decembro con indicación para cada traballador do Grupo Profesional, división orgánica, departamento, posto de traballo ou función, réxime de xornada, modalidade contractual e data de remate do contrato no suposto de que non se indefinido.

Sen prexuízo da promoción do persoal existente pola vía do ascenso, as empresas poderán amortizar as vacantes que se produzan. De todo isto, e previamente á amortización das vacantes, informarase aos representantes dos traballadores, se os houber, para os efectos oportunos.

#### **Artigo 16º.- Subcontratación de actividades.**

As empresas do sector químico velarán especialmente pola responsabilidade social das empresas de servizos, comprobando, entre outras cuestións, non só que estean ao corrente das súas cotizacións sociais e que cumpren todos os dereitos e obrigas da relación laboral (salarios, seguridade e saúde, etc.), senón tamén a pertenza ao seu persoal dun número importante de traballadores fixos.

A contratación e subcontratación de actividades e/ou servizos realizarase segundo o disposto no artigo 42 do Estatuto dos Traballadores.

Non será posible a contratación ou subcontratación de actividades cando o obxecto dos contratos de servizos entre as empresas se limite a unha simple posta a disposición dos traballadores da empresa cedente á empresa cesionaria, ou cando a empresa cedente careza dunha actividade ou dunha organización propia e estable, ou non conte cos medios necesarios para o desenvolvemento da súa actividade, ou non exerza as funcións inherentes á súa condición de empresario.

#### **Artigo 17º.- Empresas de Trabajo Temporal.**

Os contratos de posta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo Temporal servirán para cubrir actividades ocasionais de acordo co establecido na Lei 14/1994, do 1 de xullo, e normativa regulamentaria de desenvolvemento, así como neste convenio colectivo.

A realización de actividades e traballos especialmente perigosos para a seguridade ou saúde dos traballadores, determinados regulamentariamente e concretados na empresa, non poderá ser cuberta por ETT. En tales supostos poderán utilizarse contratacións de duración determinada ou subcontratacións de empresas especializadas, garantíndose en todo caso a formación previa necesaria.

Así mesmo, non se poderán celebrar contratos de posta a disposición para substituír a traballadores en folga na empresa usuaria nin cando nos doce meses inmediatamente anteriores á contratación a empresa principal amortice os postos de traballo que se pretendan cubrir por despedimento improcedente ou polas causas previstas nos artigos 50, 51 e 52, apartado c), do Estatuto dos Traballadores, excepto nos supostos de forza maior.

Se ao remate do prazo de posta a disposición o traballador continuase prestando servizos na empresa usuaria sería considerado vinculado a esta por un contrato indefinido.

As empresas darán a coñecer aos representantes dos traballadores os contratos de posta a disposición e os contratos laborais dos traballadores afectados no prazo máximo de dez días, a fin de que aqueles poidan realizar as funcións de tutela das condicións de traballo, formación e saúde laboral dos traballadores das ETT, entendéndose por tutela o dereito a presentar a través de representantes dos traballadores da empresa usuaria reclamacións en relación coas condicións de execución da actividade laboral.

#### **Artigo 18º.- Acción Positiva.**

Para contribuír eficazmente á aplicación do principio de non discriminación e ao seu desenvolvemento baixo os conceptos de igualdade de condicións en traballos de igual valor, cómpre desenvolver unha acción positiva particularmente nas condicións de contratación, formación e promoción, de xeito que en igualdade de condicións de idoneidade terán preferencia as persoas do xénero menos representado no grupo profesional de que se trate.

En material salarial dáse por reproducido o artigo 28 do ET, que establece as condicións do principio de igualdade de remuneración por razón de sexo e sinala que se refire tanto á retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

#### **Artigo 19º.- Ascensos.**

Os ascensos suxeitaranse ao réxime seguinte:

1.- O ascenso dos traballadores a tarefas ou postos de traballo que impliquen mando ou confianza, tales como as que realizan os contramestres, capataces, delegados/as, xefatura de organización, xefatura de proceso de datos, xefatura de explotación, xefatura de administración, xefatura de vendas, propaganda e/ou publicidade ou outras análogas, así como as tarefas de inspección, conserxería, cobro, vixilancia ou garda xurado, serán de libre designación pola empresa.

2.- Para o ascenso do resto dos traballadores, as empresas establecerán un concurso-oposición con base nun sistema de carácter obxectivo, tomando como referencia as seguintes circunstancias: titulación axeitada, valoración académica, coñecemento do posto de traballo, historial profesional, ter desempeñado función de superior grupo profesional e superar satisfactoriamente as probas que para o efecto se establezan.

Para facer efectivo o principio de acción positiva sinalado no artigo 18 deste convenio poderán establecerse na empresa exclusións, reservas e preferencias en canto á promoción de forma que, en igualdade de méritos, teñan dereito preferente para ser promocionadas as persoas do sexo menos representado no grupo ou función de que se trate. En todo caso, os criterios a utilizar nos procedementos de ascenso deberán ser obxectivos e neutros para evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta desfavorable por razón de idade, discapacidade, xénero, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, relixión ou convicións, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social ou lingua.

O sistema de valoración confeccionado pola Dirección será preceptivamente ditaminado polos representantes dos traballadores. No suposto de que se producise desacordo por estimaren os representantes dos traballadores que o sistema carece de obxectividade, en reunión conxunta, ambas as partes tratarán de negociar unha solución concordada. No suposto de persistir o desacordo, poderase acudir á mediación ou arbitraje da Comisión Mixta de conformidade co previsto no artigo 93 deste Convenio colectivo, ou instar a resolución pola vía administrativa ou xudicial.

Para os efectos de asegurar a participación dos representantes dos traballadores nos procedementos a través dos cales se produzan os ascensos, estes designarán dous representantes que participen no tribunal do concurso-oposición, con voz e sen voto.

Así mesmo, farán constar en acta, redactada para o efecto, as súas salvidades.

Na aplicación deste artigo respectarase o dereito igual de todos os traballadores á promoción, sen que caiba discriminación ningunha por razón de idade, sexo, raza ou país de procedencia, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

3.- Notificarase aos representantes dos traballadores os ascensos ata o Grupo 7 inclusive.

#### **Artigo 20º.- Cesamentos voluntarios.**

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa estarán obrigados a poñelo en coñecemento desta, cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

- Grupos profesionais 7 e 8, dous meses.
  - Grupos profesionais 4, 5 e 6, un mes. Dentro do grupo profesional 4, os traballadores pertencentes ás divisións orgánicas funcionais de produción e mantemento estarán obrigados a poñelo en coñecemento nun prazo de quince días.
  - Grupos profesionais 1, 2 e 3, quince días.

O incumprimento por parte dos traballadores da obriga de preavisar coa indicada antelación daralle dereito á empresa a descontar da liquidación deste o importe do salario de 1 día por cada día de atraso no preaviso.

A empresa estará obrigada a liquidar ao finalizar o prazo os conceptos fixos que poidan ser calculados en tal momento. O incumprimento desta obriga imputable á empresa levará aparelado o dereito do traballador a ser

indemnizado co importe de 1 día por cada día de atraso na liquidación, co límite de días de preaviso. Non existirá tal obriga e, por conseguinte, non nace este dereito se o traballador non preavisou coa antelación debida.

No caso de que o cesamento voluntario se produza en contratos de duración determinada de duración superior a un ano estarase á regulación e efectos establecidos no artigo 13.2.6 deste convenio.

## CAPÍTULO IV

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOBILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA E MODIFICACIÓN DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO**

#### **SECCIÓN PRIMEIRA**

##### **Artigo 21º.- Clasificación funcional.**

Os traballadores afectados polo Convenio, en atención ás funcións que desenvolvan e de acordo coas definicións que se especifican no artigo seguinte, serán clasificados en grupos profesionais.

Esta estrutura profesional pretende obter unha máis razoable estrutura produtiva, todo isto sen mingua da dignidade, oportunidade de produción e xusta retribución que corresponda a cada traballador. Os actuais postos de traballo e tarefas axustaranse aos grupos establecidos no Convenio.

##### **Artigo 22º.- Definición dos grupos profesionais.**

Neste artigo defínense os grupos profesionais que agrupan as diversas tarefas e funcións que se realizan na industria química, dentro das divisións orgánicas funcionais en que se descompón esta.

Estas divisións orgánicas funcionais son:

- a) Produción.
- b) Mantemento.
- c) Servizos.
- d) Investigación e laboratorios.
- e) Administración e informática.
- f) Comercial.

Definición dos factores que inflúen na determinación da pertenza a un determinado grupo profesional:

#### *I. Coñecementos.*

Factor para a valoración do cal se ten en conta, ademais da formación básica necesaria para poder cumprir correctamente o cometido, o grao de coñecemento e experiencia adquiridos, así como a dificultade na adquisición dos ditos coñecementos ou experiencias.

Este factor pódese dividir en dúas subfacetas:

- a) Formación: Este subfactor considera nivel inicial mínimo de coñecementos teóricos que debe posuír unha persoa de capacidade media para chegar a desempeñar satisfactoriamente as funcións do posto de traballo despois dun período de formación práctica. Este factor tamén deberá considerar as esixencias de coñecementos especializados, idiomas, informática, etc.

b) *Experiencia*: Este subfactor determina o período de tempo requirido para que unha persoa de capacidade media, e posuíndo a información especificada anteriormente, adquira a habilidade e práctica necesarias para desempeñar o posto, obtendo un rendemento suficiente en cantidade e calidade.

## II. *Iniciativa/Autonomía.*

Factor no que se ten en conta a maior ou menor dependencia a directrices ou normas e a maior ou menor subordinación no desempeño da función que se desenvolva. Este factor comprende tanto a necesidade de detectar problemas como a de improvisar solucións a estes.

Débese ter en conta:

a) *Marco de referencia*: Valoración das limitacións que puidesen existir no posto respecto a: acceso a persoas con superior responsabilidade no organigrama da compañía, a existencia de normas escritas ou manuais de procedemento.

b) *Elaboración da decisión*: Entendendo como tal a obriga dimanante do posto de determinar as solucións posibles e elixir aquela que se considere máis apropiada.

## III.- *Complexidade.*

Factor que se avalía en función do maior ou menor número, así como do maior ou menor grao de integración dos restantes factores enumerados na tarefa ou posto encomendado.

a) *Dificultade no traballo*: este subfactor considera a complexidade da tarefa a desenvolver e a frecuencia das posibles incidencias.

b) *Habilidades especiais*: este subfactor determina as habilidades que se requiren para determinados traballos, como poidan ser esforzo físico, destreza manual, boa visión, etc., e a súa frecuencia durante a xornada laboral.

c) *Ambiente de traballo*: este subfactor aprecia as circunstancias baixo as que se debe efectuar o traballo e o grao en que estas condicións fan o traballo desagradable.

Non se incluírán neste subfactor as circunstancias relativas á modalidade de traballo (nocturno, quendas, etc.).

## IV.- *Responsabilidade.*

Factor para o que se ten en conta o grao de autonomía de acción do titular da función e grao de influencia sobre os resultados e importancia das consecuencias da xestión.

Este factor comprende os subfactores:

a) *Responsabilidade sobre a xestión e resultados*: este subfactor considera a responsabilidade asumida polo ocupante do posto sobre erros os que puidesen ocorrer. Avalíanse non só as consecuencias directas, senón tamén a súa posible repercusión na marcha da empresa. Neste senso, convén non tomar valores extremos, senón unha media lóxica e normal. Para avaliar correctamente, é necesario ter en conta o grao en que o traballo é supervisado ou comprobado posteriormente.

b) *Capacidade de interrelación*: este subfactor aprecia a responsabilidade asumida polo ocupante do posto sobre contactos oficiais con outras persoas, de dentro e de fóra da empresa. Considérase a personalidade e habilidade necesaria para conseguir os resultados desexados e a forma e a frecuencia dos contactos.

#### V.- Mando.

É o conxunto de tarefas de planificación, organización, control e dirección das actividades doutros, asignadas pola Dirección da empresa, que requiren dos coñecementos necesarios para comprender, motivar e desenvolver ás persoas que dependen xerarquicamente do posto. Para a súa valoración deberase ter en conta:

- a) Capacidade de ordenación de tarefas.
- b) Natureza do colectivo.
- c) Número de persoas sobre as que se exerce o mando.

#### **Grupo profesional 0.** Criterios xerais.

Os traballadores pertencentes a este grupo planean, organizan, dirixen e coordinan as diversas actividades propias do desenvolvemento da empresa.

As súas funcións están dirixidas ao establecemento das políticas orientadas para a eficaz utilización dos recursos humanos e materiais, asumindo a responsabilidade de alcanzar os obxectivos planificados, toman decisións (ou participan na súa elaboración) que afectan a aspectos fundamentais da actividade da empresa e desempeñan postos directivos nas divisións, departamentos, fábricas, plantas, ou calquera outro ámbito similar.

#### **Grupo profesional 1.** Criterios xerais.

Operacións que se executan segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiren preferentemente esforzo e/ou atención e que non necesitan de formación específica.

Formación.- Coñecementos a nivel de educación primaria ou secundaria obrigatorias.

Exemplos.- Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

- Actividades manuais en acondicionado e/ou envasado.
  - Operacións elementais de máquinas sinxelas, entendendo por tales aquelas que non requiran adestramento e coñecementos específicos.
  - Operacións de carga e descarga ou con axuda de elementos mecánicos simples.
- Operacións de limpeza, mesmo utilizando maquinaria para tal efecto.
  - Tarefas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, levar ou recoller correspondencia.
- Etcétera.

*Para o subsector do plástico:*

##### *a) Inxección / termoformado (baleiro) / extrusión / soprado*

- Traballos de carga de moegas e limpeza.
- Traballos de envasado e reconto de pezas.

##### *b) Calandros*

- Traballos de limpeza auxiliares.

*C) Extrusión*

- Traballos de limpeza.
- Carga de moegas.

*d) Outros traballos*

- Traballos de limpeza e auxiliares.

*Para o subsector do caucho:*

- Recolledor de pranchas de guillotina.
- Traballos de limpeza auxiliares.

**Grupo profesional 2. Criterios xerais.**

Funcións que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso e concreto, con alto grao de supervisión, que normalmente esixen coñecementos profesionais de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres, etc.

Formación.- A formación básica esixible é a de ter superada a Educación Secundaria Obrigatoria.

Exemplos.- Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

- Actividades auxiliares, elementais ou de axuda en proceso de elaboración de produtos.
- Actividades operatorias en acondicionado e/ou envasado con regulación e posta a punto en procesos elementais.
- Tarefas auxiliares en cociña e comedor.
- Tarefas de albanelería, carpintería, electricidade, mecánica, pintura, etc., de traballadores que se inicien na súa práctica.
- Actividades elementais de laboratorio que consistan na correcta preparación de material de análise e das mostras a analizar; limpeza e lavado de medios analíticos e axuda a tarefas de análise, baixo control directo.
- Funcións de portería conserxería que non esixan cualificación especial ou coñecemento de idiomas.
- Traballos de reprografía.
- Traballos elementais e/ou axuda en tarefas de administración.
- Labores de embalaxe e etiquetados de expedicións.
- Etcétera.

*Para o subsector do plástico*

*a) Inxección / termoformado (baleiro) / extrusión / soprado*

- Traballos de verificación das pezas fabricadas, repaso destas e recorte de rebabas.

*b) Calandros*

- Traballos de verificación, despezamento e embalaxe.

c) *Extrusión*

- Traballos de embalaxe e marcado con verificación.
- Traballos de abocardado e corte simple.

d) *Outros traballos*

- Limpeza específica en máquinas e perolas.
- Muiñeiro.

*Para o subsector do caucho*

- Pesador cauchos e cargas (báscula).
- Arrefriador que non incorpora acelerantes.
- Alimentador calandra e extrusora.
- Operador de *kraker*.
- Troquelador.
- Axudante de prensas.
- Granzador.
- Muiñeiro.
- Axudante de cilindros.
- Manexo de máquinas sinxelas como pulidoras.
  - Pulido e acabado de pezas, pintado e limpeza de moldes.
  - Traballos de verificación das pezas fabricadas, repaso destas e recorte de rebabas.

Para o subsector das industrias farmacéuticas, zoonitarias e fitosanitarias:

a) Operacións auxiliares, elementais ou de axuda en fabricación de produtos base.

b) Actividades que consistan en preparar, segundo dosificación especificamente establecida, materias primas para elaboración de produtos, ben manualmente ou por medio de maquinaria para o manexo da cal non se precisa outra formación que o coñecemento de instrucións concretas.

**Grupo profesional 3.-** Criterios xerais.

Funcións consistentes na execución de operacións que, aínda cando se realicen baixo instrucións precisas, requiren adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, podendo implicar a utilización de medios informáticos a nivel de usuario e con responsabilidade limitada por unha supervisión directa e sistemática.

Formación.- A formación básica esixible é equivalente ao Ensino Secundario Obrigatorio, completada con experiencia profesional ou cun ciclo formativo de grao medio.

Exemplos.- Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analogía, son equiparables ás seguintes:

- Operatoria e vixilancia do funcionamento e regulación de maquinaria de envasado e/ou acondicionado, con manexo complexo, isto é, que precise de accións manuais múltiples, dosificacións varias ou outras regulacións análogas realizadas segundo programas e instrucións establecidas.

- Tarefas de albanería, electricidade, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidade suficiente para realizar as tarefas normais do oficio.
- Tarefas de arquivo, rexistro, cálculo, facturación ou similares, que requiren algún grao de iniciativa.
- Condutores de vehículos con carné de Clase B.
- Telefonista-recepcionista sen dominio de idiomas estranxeiros.
- Funcións de pagamento e cobro a domicilio. Tarefas de gravación de datos mediante soporte informático.
- Tarefas de lectura, anotación, vixilancia e regulación baixo instrucións detalladas dos procesos industriais ou da subministración de servizos xerais de fabricación.
- Traballos de redacción de correspondencia segundo formato ou instrucións específicas.
- Actividades de almacén que, ademais de tarefas de carga, descarga, amoreamento e distribución, con axuda ou non de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas e saídas de mercadorías, baixo instrucións e dando conta ao responsable de almacén; pesaxe e despacho destas, con cumprimentación de albarás, e partes.
- Tarefas de transporte e paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Labores de calzado de planos.
- Realización de operacións de análise sinxelas, cuns resultados que sexan de fácil comprobación, baixo instrucións específicas e control directo; toma e preparación de mostras para análise, con preparación do material necesario; seguimento con instrucións precisas de procesos analíticos realizados en laboratorio ou plantas piloto. Realización de operacións rutineiras de tratamento agrícola baixo instrucións específicas e control directo. Toma e preparación de mostras para contaxe. Comprende o coidado e limpeza do material de laboratorio.

- Etcétera.

*Para o subsector do plástico*

*a) Inxección / termoformado (baleiro) / extrusión / soprado*

- Maquinista ou responsable de máquinas de inxectar, control da inxectada, temperaturas, regulación da máquina, limpeza de molde, etc.

*b) Calandrados*

- 2º maquinista de calandra, que realiza controis de temperaturas materias primas, etc., de acordo coas instrucións do responsable da máquina.

*c) Extrusión*

- Responsable ou maquinista dunha ou varias máquinas que, con axuda ou non doutras persoas, realiza todo o proceso.

*d) Outros traballos*

- Traballos de mesturado con dosificación e preparación de fórmulas.

*Para o subsector do caucho*

- Pesador de acelerantes (balanza).
- Laminador (tirar a medida, incluíndo acelerantes).
- Operacións de mesturas en cilindro e/ou bamburi.
- Prensistas, inxectoras e extrusionadoras.
- Laminador de pranchas.

- Preformadores.
- Manipulación de calandras sinxelas.
- Verificador e metrólogo.

Para o subsector das industrias farmacéuticas, zoonitarias e fitosanitarias:

- a) Actividades en elaboración de formas farmacéuticas, zoonitarias e análogas que esixan un alto grado de especialización e habilidade, como por exemplo tarefas de comprensión, envase de cápsulas de xelatina, mesturado e granulado, elaboración de solucións, enchido de inxectables, etc.
- b) Operatoria e vixilancia do funcionamento e regulación dunha liña ou parte dunha cadea de envasado ou acondicionado con colaboración de operarios de postos, incluídos nos grupos 1 e/ou 2.

#### **Grupo profesional 4. Criterios xerais.**

Traballos de execución autónoma que esixan, habitualmente, iniciativa e razoamento por parte dos traballadores encargados da súa execución, comportando baixo supervisión a responsabilidade destas, podendo ser axudados por outro ou outros traballadores.

Formación.- Formación básica, equivalente a Bacharelato ou ben Ciclo Formativo de Grao Medio, complementada con formación específica de carácter profesional.

Exemplos.- Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

- As actividades que, utilizando a unidade de ordenador necesaria, consistan en operar as unidades periféricas, contestando por consola do equipo as mensaxes do sistema operativo e dos programas e seleccionando as saídas, dando prioridade aos traballos de acordo coas planificacións e o control establecidos.
- Tarefas de correspondencia, taquimecanografía e teléfono con posible utilización dun idioma estranxeiro aínda que sen dominio deste.
  - Actividades que, con iniciativa, responsabilidade, coñecemento e a posibilidade de estar secundados por postos dos grupos inferiores, consistan en:
    - Establecer, conforme a documentos contables, unha parte da contabilidade.
    - Redacción de correspondencia comercial.
    - Cálculos de prezos e escandallos, valoración de ofertas, xestión administrativa de pedidos e subministracións, coa responsabilidade da súa tramitación completa.
    - Tramitación administrativa de importacións e exportacións con posible utilización dun idioma estranxeiro aínda que sen dominio deste.
    - Confección e seguimento de *plannings* e previsións de traballo.
- Cálculo de salarios e avaliación de custos de persoal.
- Tarefas de análises físicas, químicas e biolóxicas e determinacións de laboratorio e/ou campo, realizadas baixo supervisión sen que sexa necesario sempre indicar normas e especificacións, implicando ademais o coidado dos aparellos e a súa homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de mostras, efectuar cálculos e extensión de certificados e boletíns de análises, secundadas ou non por supostos de grupos profesionais inferiores.
- Tarefas de albanelería, carpintería, electricidade, pintura, mecánica, etc., con capacitación ao máis alto nivel, que permita resolver todos os requirimentos da súa especialidade.

- Actividades de almacén que, que ao ser desempeñadas nunha organización de dimensións reducidas, implican ademais dos previstos no Grupo Profesional 3 a plena responsabilidade do proceso de almacenaxe, con rexistro en libros e máquinas para o efecto.
- Tarefas de delineación.
- Condución ou conducción con reparto, con permiso de condución de clase C, D ou E, entendendo que poidan combinar a actividade de conducir co reparto de mercadorías.
- Actividades de control e regulación de procesos industriais que xeren transformación de produto, en calquera fase do proceso produtivo, sexan de produción ou de servizos xerais de fabricación, cando esixan iniciativa e razoamento por parte dos encargados da súa execución, con axuda ou non doutros postos de traballo e indicación das operacións a realizar por estes últimos.
- Vendedores sen especialización.
- Actividades de oficios industriais, con capacitación suficiente para realizar todas e cada unha das tarefas propias dun oficio industrial e para propugnar a súa execución, con práctica total e completa do seu cometido, con axuda ou non doutros postos de traballo e indicación das operacións que estes últimos deban realizar.
- Actividades de produción e/ou mantemento que reunindo os requisitos do Grupo 3 supoñan ademais a asunción da execución autónoma e/o responsabilidade do proceso podendo ser axudado por un ou varios traballadores

- Etcétera.

*Para o subsector do plástico*

*a) Inxección / termoformado (baleiro) / extrusión / soprado*

- Maquinista que realiza os traballos do grupo 3, pero ademais é responsable da montaxe e desmontaxe dos moldes así como da súa verificación e posta en marcha.

*b) Calandrados*

- Responsable da máquina, así como da súa posta a punto e do persoal da máquina.

*c) Extrusión*

- Maquinista que realiza os traballos do grupo 3, pero ademais é responsable das embocaduras, peites ou fileiras de embocaduras, así como da súa verificación e posta en marcha.

*d) Outros traballos*

- Traballos de mesturado con dosificación e corrección de fórmulas.
- Realización de probas de formulación.
- Resolución e corrección de cores, sobre fórmula xa existente.

*Para o subsector do caucho*

- Calandrista responsable de calandra con cruzamentos de eixos e en xeral de precisión.
- Prensista responsable de prensas.

Para o subsector das industrias farmacéuticas, zoonitarias e fitosanitarias:

a) Actividades de visita médica e promoción de produtos e especialidades, tanto en consulta como, en centros hospitalarios e oficinas de farmacia, a través da transmisión da información axeitada e de acordo con instrucións recibidas e coa programación establecida. Esta actividade implica a actualización permanente da información a transmitir.

b) Actividades de información, promoción e distribución de produtos zosanitarios a veterinarios, centros maioristas, oficinas de farmacia, asociacións e cooperativas gandeiras, dentro da zona xeográfica asignada, de acordo coas instrucións recibidas e a programación establecida. Esta actividade implica, por unha parte, a actualización permanente da información a transmitir, así como a responsabilidade do depósito ao seu cargo no caso de que o houbese.

c) Actividades de produción que, ademais do previsto no Grupo Profesional 3, impliquen un nivel de polivalencia tal que requiran o coñecemento completo dos diferentes postos dunha liña de produción, que permita a posta en marcha dos servizos auxiliares e a realización de axustes previos necesarios en máquinas e instalacións logrando as condicións axeitadas para a fabricación, implicando o control dos equipos de traballo e a seguridade da calidade do produto, asumindo ademais a responsabilidade do proceso podendo ser axudado por un ou varios traballadores.

#### **Grupo profesional 5. Criterios xerais.**

Inclúense neste grupo a realización das funcións de integrar, coordinar e supervisar a execución de varias tarefas homoxéneas coa responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores.

Inclúe ademais a realización de tarefas que, aínda sen implicar ordenación de traballo, teñen un contido medio de actividade intelectual e de relacións humanas.

Formación.- Coñecementos equivalentes aos de Bacharelato, complementados con experiencia profesional ou cun Ciclo Formativo de Grao Superior específico da súa función.

Exemplos.- Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

- Tarefas que consisten no exercicio de mando directo á fronte dun conxunto de operarios dos denominados oficios clásicos (albanelería, carpintería, pintura, electricidade, mecánica, etc.).
- Tarefas de tradución, correspondencia, taquimecanografía e teléfono con dominio dun idioma estranxeiro.
- Programador de informática.
- Tarefas de contabilidade consistentes en reunir os elementos subministrados polos axudantes e confeccionar estados, balances, custos, provisións de tesourería e outros traballos análogos, conforme ao plano contable da empresa.
- Tarefas que impliquen a responsabilidade da vixilancia e aplicación dos medios e medidas de seguridade.
- Tarefas de confección e desenvolvemento de proxectos segundo instrucións.
- Responsabilidade da supervisión, segundo especificacións xerais recibidas, da execución práctica das tarefas de análise nun conxunto de laboratorios.
- Actividades que impliquen a responsabilidade dunha quenda ou dunha unidade de produción que poidan ser secundadas por un ou varios traballadores do grupo profesional inferior.
- Vendedores especializados.

- Etcétera.

Para o subsector das industrias farmacéuticas, zosanitarias e fitosanitarias:

- a) Actividades que consistan na ordenación de tarefas e postos de traballo dunha unidade funcional de produción ou envasado, con vixilancia de instalacións e seguimento de procesos.
- b) Os postos que respondendo á definición do apartado a) do grupo profesional 4 deste subsector, as súas funcións referiranse total ou parcialmente a produtos a expedición dos cales requira prescripción facultativa.

#### **Grupo profesional 6. Criterios xerais.**

Funcións que consisten en integrar, coordinar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas coa responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores. Inclúese ademais a realización de tarefas complexas, pero homoxéneas que, aínda sen implicaren mando, esixen un alto contido intelectual, así como aquelas que consisten en establecer ou desenvolver programas ou aplicar técnicas seguindo instrucións xerais.

Formación.- Coñecementos equivalentes a formación académica de grao medio –a nivel de diplomatura ou enxeñería técnica–, completada cun período de prácticas ou experiencia profesional.

Exemplos.- Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analoxía, son asimilables ás seguintes:

- Realización de funcións técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en traballos de investigación, control de calidade, estudos, vixilancia ou control en procesos industriais ou en servizos profesionais ou científicos de asesoramento.
- Analistas de aplicacións de informática.
- Responsabilidade de ordenar e supervisar a execución de tarefas de produción, mantemento, servizos ou administración ou do conxunto de todas elas nunha empresa de dimensións reducidas.
- Responsabilidade da execución de tarefas dunha unidade de produción, mantemento ou servizos ou das tarefas que se desenvolven no conxunto destes nunha empresa de dimensións reducidas.
- Responsabilidade dunha unidade homoxénea de carácter administrativo ou do conxunto de servizos administrativos dunha empresa con administración que non precise, pola súa dimensión, de subdivisións orgánicas.
- Inspector/a ou supervisor/a da rede de vendas.
- Etcétera.

Para o subsector das industrias farmacéuticas, zosanitarias e fitosanitarias:

- a) Funcións profesionais de apoio técnico-comercial.
- b) Funcións de visita médica e promoción, co requisito e esixencias indicadas no grupo profesional 5, apartado b) deste subsector, que ademais inclúan a supervisión e coordinación dun equipo de profesionais, con responsabilidade sobre os obxectivos do conxunto. Normalmente esta función implica a responsabilidade de manter actualizada a formación do seu equipo.
- c) Funcións de control, en todas as súas actividades, aos comerciais de produtos zosanitarios nunha determinada zona xeográfica, con apoio á xestión comercial destes, implicando a responsabilidade de manter actualizada a formación dos seus colaboradores.

#### **Grupo profesional 7. Criterios xerais.**

Inclúense as funcións que consisten na realización de actividades complexas con obxectivos definidos e con alto grao de esixencia nos factores de autonomía e responsabilidade, dirixen normalmente un conxunto de funcións que comportan unha actividade técnica ou profesional especializada.

Formación.- Equivalente a titulación universitaria de grao superior –a nivel de licenciado ou enxeñeiro– completada cunha dilatada experiencia profesional.

Exemplos.- Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

- Realización de funcións que impliquen tarefas de investigación ou control de traballos con capacitación para estudar e resolver os problemas que se susciten.
- Responsabilidade técnica dun laboratorio ou do conxunto de varios laboratorios de empresa de tipo medio.
- Supervisión técnica dun proceso ou sección de fabricación ou a totalidade do proceso nas empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica dun grupo de servizos ou da totalidade destes e incluso de todos os procesos técnicos en empresas de tipo medio.
- Coordinación, supervisión e ordenación de traballos administrativos heteroxéneos ou do conxunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.
- Responsabilidade da explotación dun ordenador ou sobre o conxunto de servizos de proceso de datos en unidades de dimensións medias.
- Análise de sistemas de informática.
- Funcións de dirección, coordinación e control da actividade comercial, así como do persoal, dunha zona ou demarcación comercial ou xeográfica, con responsabilidade polo cumprimento de obxectivos.

Para o subsector das industrias farmacéuticas, zosanitarias e fitosanitarias.

a) Lanzamento comercial e/ou as descritas no apartado anterior, dos criterios xerais, para postos de traballo do grupo orgánico comercial de este subsector.

### **Grupo profesional 8. Criterios xerais.**

Inclúense neste grupo aqueles postos que requiren un alto grao de autonomía, coñecementos profesionais e responsabilidade que se exercen sobre un ou varios sectores da empresa, partindo de directrices xerais moi amplas, debendo dar conta da súa xestión a algunha das persoas incluídas no grupo 0.

Formación.- Equiparable a titulación universitaria de grao superior, completada con estudos específicos –de posgrao ou doutoramento– ou cunha dilatada experiencia profesional.

Exemplos.- Neste grupo profesional inclúense todas aquelas actividades que, por analogía, son asimilables ás seguintes:

- As funcións consistentes na planificación, ordenación e supervisión dos servizos.
- As consistentes en ordenación e supervisión de sistemas, procesos e circuitos de traballo.
- O desenvolvemento de tarefas de xestión e investigación de alto nivel coa programación, desenvolvemento e responsabilidade polos resultados.
- A responsabilidade do control, planificación, programación e desenvolvemento do conxunto de tarefas de informática.
- Etcétera.

**Artigo 23º.- Modo de operar para a nova clasificación profesional naquelas empresas que non a efectuasen con anterioridade a este Convenio.**

Debido ás implicacións colectivas que ten a nova estruturación profesional, e pola necesidade de que exista o máximo acordo posible na aplicación desta nova clasificación, para aquelas empresas que aínda non a efectuasen, establécese o seguinte xeito de operar:

A) A aplicación desta nova clasificación profesional procederase a negociar entre a empresa e os representantes dos traballadores. No suposto de haber acordo, estarase ao acordado. De non haber acordo, as partes poderán someterse a mediación ou arbitraje da Comisión Mixta nos termos que establece o presente Convenio.

B) Por outra banda, poderase consultar a instancia de calquera das partes á Comisión Mixta para que emita o correspondente ditame sobre a aplicación desta nova clasificación profesional na empresa, que non terá carácter vinculante, conforme ás seguintes esixencias.

b.1) Cando a consulta afecte a máis dun 10% do persoal en activo, soamente tras a correspondente negociación interna entre empresa e representantes dos traballadores poderá acudir ao procedemento de consulta, debendo enviarse xunto con esta última a acta de desacordo con indicación entre outras cuestións, da posición das partes en cada un dos postos cuestionados e especial referencia á descrición das funcións sobre as que existe discrepancia e a súa valoración.

b.2) Onde non existan representantes dos traballadores, estes poderán acudir directamente á Comisión Mixta, presentando a consulta a través de calquera das organizacións sindicais que a integran.

b.3) No suposto de consultas individuais ou que non afecten a máis dun 10 por cento do cadro de persoal en activo, deberá acreditarse ante a Comisión Mixta que, previamente á consulta, se presentou polo traballador ou traballadores afectados a correspondente reclamación á Dirección da empresa directamente ou a través dos representantes dos traballadores. Este requisito será igualmente esixible no suposto contemplado na letra b.2) anterior.

C) Para resolver a mediación proposta, arbitraje ou responder á consulta formulada, as organizacións empresariais e/ou sindicais representadas na Comisión Mixta poderán examinar na empresa en cuestión as características da actividade obxecto de desacordo ou consulta.

Logo de se coñecer a interpretación da Comisión mixta, a Dirección da empresa aplicará a nova clasificación profesional, quedando, sen embargo, aberta a vía xurisdiccional pertinente para calquera reclamación.

En calquera caso, a negociación non presupón a necesidade do mutuo acordo no ámbito de empresa entre os representantes dos traballadores e a Dirección para o establecemento da nova clasificación profesional, pois non se debe esquecer que nos conflitos sobre clasificación profesional será o traballador ou traballadores afectados o que ha de ter que aceptar ou non a súa nova clasificación profesional.

D) Agás pacto en contra cos representantes dos traballadores, ou de non existir estes, acordo da Comisión Mixta do seu ámbito, as empresas na que non se implantase o sistema de Grupos Profesionais ao entrar en vigor este Convenio non poderán facer uso da porcentaxe de reserva previsto no artigo 33, excepto na cantidade necesaria para as novas antigüidades calculadas segundo os módulos do artigo 39 do Convenio, poñéndoo, en todo caso, en coñecemento da Comisión Mixta.

E) Garantía individual.- Co fin de impedir calquera tipo de discriminación ao producirse o cambio dun sistema a outro, todos aqueles traballadores que viñesen conxuntamente desempeñando postos de inferior ou superior valoración, por necesidades da organización do traballo, incluíranse no mesmo grupo profesional no que se inclúa o resto de traballadores que desempeñan a función ou funcións que aqueles realizaban antes do cambio conxuntural producido.

#### **Artigo 24°.-Procedemento de adecuación da clasificación profesional e modelo obrigatorio de consultas.**

Examinarase anualmente a adecuación da vixente clasificación profesional na empresa ás modificacións producidas como consecuencia da evolución tecnolóxica ou da organización do traballo. No suposto do desacordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, procederase como se indica no artigo anterior.

As consultas en relación coa Clasificación Profesional, emitidas na comisión Mixta, deberanse axustar ao modelo que se achega no anexo nº 1.

### **SECCIÓN SEGUNDA**

#### **Artigo 25°.- Mobilidade funcional.**

Poderase levar a cabo unha mobilidade funcional no interior dos grupos profesionais por razóns alleas a necesidades da produción, cando isto non implique traslado de localidade. Exercerán de límite para a dita mobilidade os requisitos de idoneidade e aptitude necesarios para o desempeño das tarefas que se lle encomenden ao dito traballador, así como o respecto á súa dignidade.

Para os efectos deste artigo, entenderase que existe a idoneidade requirida cando a capacidade para o desempeño da nova tarefa que se desprenda da anteriormente realizada ou o traballador teña o nivel de formación ou experiencia requirida. De non se produciren os anteriores requisitos, deberá a empresa dotar ao traballador da formación antes referida.

Aos traballadores obxecto de tal mobilidade seranlles garantidos os seus dereitos económicos e profesionais, de acordo coa lei.

Os representantes dos traballadores, se os houber, poderán reclamar información acerca das decisións adoptadas pola Dirección da Empresa en materia de mobilidade funcional, así como da xustificación e causa das mesmas, véndose obrigadas as empresas a facilitarllela.

#### **25.2.- Mobilidade Funcional por decisión da traballadora vítima de violencia de xénero:**

Coa finalidade de evitar a posibilidade de se atopar co seu agresor, a traballadora ou traballador vítima de violencia de xénero que teña recoñecida esta condición e que efectúe a súa prestación laboral fóra do centro de traballo, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera dos seus centros de traballo. En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

Para efectos da aplicación do presente artigo a condición de vítima de violencia de xénero deberá estar acreditada, ben polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, ben xudicialmente, e ser coñecida de forma fidedigna pola dirección da empresa.

#### **Artigo 26°.- Traballos de distinto grupo profesional.**

A empresa, en caso de necesidade, poderá destinar os traballadores a realizar traballos de distinto grupo profesional ao seu, reintegrándose o traballador ao seu antigo posto cando cese a causa que motivou o cambio.

Cando se trate dun Grupo Superior, este cambio non poderá ser de duración superior a seis meses durante un ano, oito meses durante dous anos ou doce meses durante tres anos salvo os casos de enfermidade, accidente de traballo, licenzas, excedencia especial e outras causas análogas, nese caso prolongarase mentres subsistan

as circunstancias que a motivaron. Transcorridos os prazos indicados, coas excepcións apuntadas, convocarase concurso-oposición nos termos do artigo 19. A retribución, en tanto se desempeña traballo de grupo superior, será a correspondente ao dito grupo, é dicir, SMG, Plus Convenio e demais conceptos retributivos do Grupo Profesional ou función, calculados cos criterios establecidos no artigo 29.4.

Cando se trate dun grupo inferior, esta situación non se poderá prolongar por período superior a dous meses ininterrompidos. Non obstante, este prazo poderá prorrogarse se así se acorda expresamente entre a empresa e os representantes dos traballadores baseándose en razóns excepcionais que o xustifiquen e coa previsión de medidas para resolver o problema suscitado. En todo caso o traballador conservará a retribución correspondente ao seu grupo de orixe, salvo que o cambio se producise por petición do traballador, caso no que o seu salario se condicionará segundo o novo Grupo Profesional. En ningún caso o cambio poderá implicar menoscabo da dignidade humana. Evitarase reiterar o traballo de inferior grupo cun mesmo traballador.

Nos casos de traballadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de cadro de persoal, deberán ser reintegrados ao grupo de orixe en canto existan vacantes do seu Grupo.

Os traballadores remunerados a traballo feito, ou mediante primas que supoñan a percepción de complementos especiais de retribución, non poderán ser adscritos a outros traballos de distinto réxime, salvo cando mediasen causas de forza maior ou as esixencias técnicas da explotación o requirisen.

## **SECCIÓN TERCEIRA**

### **Artigo 27º.- Traslados.**

Os traslados de persoal que impliquen cambio de domicilio familiar para o afectado poderán efectuarse: por solicitude do interesado, por acordo entre a empresa e o traballador, por necesidades do servizo e por permuta.

1.- Cando o traslado se efectúe a solicitude do interesado, tras a aceptación previa da empresa, este carecerá de dereito a indemnización polos gastos que orixine o cambio.

2.- Cando o traslado se realice por mutuo acordo entre a empresa e o traballador, estarase ás condicións pactadas por escrito entrambas as partes.

3.- Cando as necesidades do traballo o xustifiquen, e tras información previa aos representantes dos traballadores, poderá a empresa levar a cabo o traslado, aínda que non chegue a un acordo co traballador, sempre que se lle garantan ao trasladado todos os dereitos que tivese adquiridos, así como calquera outros que no futuro se puidesen establecer. En todo caso, agás que a empresa establecese por acordo xenérico ou específico cos representantes dos traballadores un sistema de compensación distinto, o trasladado percibirá, tras xustificación previa, o importe dos seguintes gastos: locomoción do interesado e dos familiares que convivan con el, os de transporte de mobiliario, roupa e efectos, e unha indemnización en metálico igual a dous meses do salario real. As empresas estarán obrigadas a facilitarlle ao trasladado as axudas necesarias para poder acceder ao beneficio dunha vivenda de características similares ás que viñese ocupando e, se procede, a empresa aboará a diferenza de renda en máis, se a houber, en relación coa que viñese satisfacendo o dito traballador.

Notificada a decisión do traslado, se o traballador optase pola rescisión do contrato, estarase conforme o disposto na lexislación vixente.

Sen prexuízo da executividade do traslado, o traballador que, non tendo optado pola extinción do seu contrato, estea desconforme coa decisión empresarial, poderaa impugnar perante a xurisdición competente.

4.- Os traballadores con destino en localidades distintas pertencentes á mesma empresa, nivel profesional, etc., poderán concertar a permuta dos seus respectivos postos, a reserva do que aquela decida en

cada caso, tendo en conta as necesidades do servizo, a aptitude de ambos os permutantes para o novo destino e outras circunstancias que sexan dignas de apreciar.

#### **Artigo 28º.1.- Traslado do centro de traballo.**

No suposto de que a empresa pretenda trasladar o centro a outra localidade, e sen prexuízo das disposicións vixentes nesta materia, estará obrigada a comunicarllo ao persoal con tres meses de antelación, salvo casos de forza maior.

Deberanse detallar no dito aviso os extremos seguintes:

- a) Lugar a onde se proxecta trasladar a fábrica.
- b) Posibilidades de vivenda na nova localidade e condicións de alugueiro ou propiedade.

O traballador afectado terá un prazo máximo de 1 mes para aceptar ou formular obxeccións á proposta de traslado. En calquera caso, o persoal terá dereito a percibir as indemnizacións fixadas no artigo anterior, salvo que na empresa se establecese por acordo cos representantes dos traballadores un sistema de compensación distinto.

Se algún traballador fixese gastos xustificados con motivo do traslado e este non se levase a efecto pola empresa, tería dereito a ser indemnizado nos prexuízos ocasionados.

#### **Artigo 28º.2.- Mobilidade xeográfica da traballadora vítima de violencia de xénero.**

A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade na que viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terán unha duración inicial de 6 meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora.

Terminado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

Para efectos da aplicación deste artigo a condición de vítima de violencia de xénero deberá estar acreditada, ben polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, ben xudicialmente, e ser coñecida de forma fidedigna pola dirección da empresa.

#### **Artigo 28º .3.- Mobilidade xeográfica por reagrupamento familiar.**

Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito preferente a ocupar as vacantes que poidan producirse no novo centro de traballo ao que foi destinado o seu cónxuxe sempre que así o solicite expresamente e exista vacante en igual ou similar posto de traballo que o que viñese desenvolvendo.

#### **Artigo 28.4º.- Desprazamentos e axudas de custo.**

Os traballadores que por necesidade da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas daquelas en que radique o seu centro de traballo percibirán unha axuda de custo de 16,77 euros

cando realicen unha comida fóra e pernoiten no seu domicilio; de 33,49 euros cando realicen as dúas comidas fóra e pernoiten no seu domicilio; e de 100,14 euros se, ademais de realizaren as dúas comidas principais fóra, pernoitasen fóra do seu domicilio. Estas axudas de custo pagaranse integramente o día de saída.

Correrán os gastos de locomoción a cargo da empresa, a cal establecerá o medio de transporte máis axeitado. Así mesmo, os traballadores xustificarán con posterioridade o importe dos gastos realizados.

Cando os medios de locomoción, custeados pola empresa, e a distribución do horario lle permitan ao traballador facer comidas no seu domicilio, non terán dereito á percepción de axudas de custo.

Cando para os desprazamentos o traballador utilice o seu propio vehículo, establecerase, tras acordo previo entre a empresa e o traballador, unha cantidade por quilómetro, que se calculará tendo en conta o custo dos factores que conforman o mantemento do vehículo, amortización, seguro de accidente, etc., téndose en conta o que ao respecto establezan as revistas especializadas na materia, sen que en ningún caso esta cantidade por quilómetro poida estar por debaixo dos 0,305 euros.

Ás contías de axudas de custo e quilometraxe seralles de aplicación a revisión salarial que poida proceder conforme ao artigo 38 deste Convenio Colectivo aínda que, nese caso, non procederá aboamento retroactivo ningún como consecuencia da devandita revisión salarial.

## **SECCIÓN CUARTA**

### **Artigo 28.5.- Modificación substancial das condicións de traballo.**

En canto ao réxime, procedemento, dereitos de consulta dos representantes dos traballadores e efectos das modificacións substanciais das condicións de traballo tanto individuais como colectivas, estarase ao disposto no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores e, todo iso, sen prexuízo do establecido no parágrafo cuarto do artigo 7 deste Convenio.

## **CAPÍTULO V**

### **POLÍTICA SALARIAL**

#### **Artigo 29º.- Sistema retributivo.**

##### **29.1.- Estructura salarial.**

As retribucións do persoal comprendido neste Convenio estarán constituídas polo salario base e os complementos deste.

O salario base é o SMG de cada Grupo Profesional. Para isto poderase proceder á absorción que sexa necesaria do Plus Convenio. As cantidades que excedan da dita SMG, se as houber, serán Plus Convenio ata un límite, agás pacto en contra, do 35% do SMG correspondente, de xeito que o Plus Convenio exprese conceptos de retribución xeral para todos os traballadores dun mesmo Grupo Profesional.

Calquera cantidade que se perciba en xornada ordinaria e actividade normal, distinta e estes dous conceptos (SMG e Plus Convenio) e aos pluses de antigüidade, de quendas, nocturnidade, perigosidade e toxicidade, complemento de posto de traballo, constituirá o complemento persoal do traballador, integrante para todos os efectos da Masa Salarial.

Non se poderá establecer un complemento persoal mentres non se esgote o plus convenio ata o mencionado tope. Alcanzar o mencionado Plus Convenio de cada Grupo Profesional será o obxectivo preferente da parte da reserva da Masa Salarial destinada ao axuste de abanos salariais.

Da aplicación de todo isto no marco do artigo 33.III, redactarase a correspondente acta. En todo caso, o SMG non servirá como referencia para o cálculo da antigüidade e outros pluses.

Os complementos de posto de traballo que as empresas veñan aboando seguiranse percibindo cos incrementos correspondentes, cando e mentres se dean as circunstancias que o motivaron, polo que non se consolidará cando ao traballador se lle asignen, en función dunha correcta aplicación da mobilidade, tarefas que non leven aparelado o devandito complemento retornando o montante deste á MSB e sendo distribuída cos mesmos criterios que o resto do incremento.

En aplicación da estrutura salarial aquí regulada, as denominacións actuais existentes nas empresas para os diversos conceptos salariais que se veñan aboando aos seus traballadores deberán axustarse ao aquí pactado.

A plena integración establecida no apartado seguinte (29.2) expresa unha maior cualificación do cadro de persoal e, polo tanto, a súa maior eficiencia, polo que o custo que diso deriva será asumido directamente pola empresa e aplicado no mesmo momento en que se dean as circunstancias previstas no devandito apartado.

#### 29.2.- Salario dos traballadores de novo ingreso.

Os traballadores de novo ingreso que sexan contratados indefinidamente deberán percibir o SMG do seu Grupo Profesional, e o Plus de Convenio, se os houber, na contía existente en cada empresa, sempre e cando as condicións do posto de traballo efectivamente desempeñado impliquen unha homoxeneidade de funcións e tarefas respecto dos traballadores xa contratados. É dicir, que para que os traballadores de novo ingreso perciban o Plus de Convenio ao que se fai referencia no apartado anterior é requisito imprescindible que se produza a súa plena integración no Grupo Profesional ao que pertencen.

Cando non se tivese aínda alcanzado o Plus Convenio de Grupo para todos os traballadores deste, aboarase o menor dos Plus Convenio que se estean a aboar para a mesma ou similar función, ou, de non existir esta, do mesmo Grupo Profesional.

O tempo de traballo necesario para que se produza a plena integración no Grupo Profesional poderá variar en función dos postos ou funcións que cubrir, e salvo acordo a nivel de empresa cos representantes dos traballadores nesta que contemple uns prazos diferentes, estes non poderán exceder dos fixados na seguinte escala:

- Grupos profesionais 8 e 7, dezoito meses.
- Grupos profesionais 6 e 5, doce meses.
- Grupos profesionais 4 e 3, nove meses.
- Grupo profesional 2, tres meses.
- Grupo profesional 1, un mes.

Para tales efectos computarase o tempo de traballo das persoas que estivesen a traballar na mesma empresa con calquera modalidade contractual e na mesma ou análoga función ou posto de traballo durante os dous anos anteriores.

Transcorridos os prazos aquí sinalados, ou os pactados no ámbito de cada empresa, entenderase que se produciu a plena integración do traballador no seu grupo profesional cos efectos salariais plenos da función ou do posto de traballo.

Tales prazos para a plena integración serán así mesmo aplicables para os traballadores con contratos de duración determinada, en calquera das súas modalidades, os contratos dos cales teñan unha duración superior aos prazos indicados

Cando o traballador teña recoñecida a plena integración na función que vai desenvolver desde o primeiro día recoñeceranse desde ese momento os efectos salariais previstos no parágrafo primeiro do presente artigo.

### 29.3.- Salario dos traballadores de empresas de traballo temporal.

En virtude da Lei 29/1999 e 14/1994, así como do vixente Convenio Estatal de ETT, as empresas químicas que en calidade de usuarias ocupen a traballadores de ETT obríganse a que o contrato de posta a disposición garanta o sinalado nas devanditas normas no sentido de que estes traballadores percibirán as mesmas retribucións que os traballadores da empresa química que realicen funcións idénticas ou similares, excluídos os complementos persoais.

De conformidade coa estrutura salarial establecida no presente Convenio Colectivo teñen a consideración de retribucións obxectivas e non estritamente persoais o Salario Mínimo Garantido, o Plus Convenio cando se configurou como de Grupo Profesional, ou resulte da actividade desempeñada e non sexa estritamente persoal, así como os complementos, pluses ou incentivos referidos ao posto de traballo e á calidade ou cantidade e realización deste, etc.

No caso de que se constituíse na empresa un Plus Convenio de Grupo Profesional igual para todos os traballadores deste, ou exista xa un Plus Convenio para os traballadores que realizan a actividade asignada, deberá terse en conta igualmente o previsto no apartado 29.2 anterior.

Cando non se tivese aínda alcanzado o Plus Convenio de Grupo para todos os traballadores deste ou non se alcanzou un mesmo Plus Convenio para os traballadores que realizan a actividade asignada, ao traballador de ETT corresponderalle o menor dos Plus Convenio que se estean aboando para a mesma ou similar función, ou, de non existir esta, do mesmo Grupo Profesional.

### 29.4.- Garantía salarial nos supostos de ascensos, promoción ou recoñecemento dun grupo profesional superior.

Cando ao traballador se lle recoñeza un Grupo Profesional superior como consecuencia dun ascenso, promoción ou reclasificación aboaráselle o salario base (SMG), o Plus Convenio de Grupo, se se alcanzase para todos os traballadores do mesmo grupo profesional, e demais conceptos retributivos do Grupo Profesional. Para alcanzar as retribucións fixas do novo grupo profesional só serán absorbibles os Complementos Persoais que non fosen resultado de acordo colectivo no seo da empresa ou que non tivesen a consideración de non absorbibles, todo iso, salvo pacto en contra.

Cando non se alcanzase aínda o Plus Convenio de Grupo para todos os traballadores deste, aboaráselle o menor dos Plus Convenio que se estean a aboar para a mesma ou similar función, ou, de non existir esta, do mesmo grupo profesional.

### **Artigo 30º.- Pagamento de salarios.**

O pagamento de salarios realizarase puntual e documentalmente na data e lugar convidos ou conforme aos usos e costumes. Poderá efectuarse en efectivo, dentro da xornada laboral, por meses, ou ben mediante transferencia bancaria. Cando se opte por efectuar o pagamento mediante transferencia bancaria, deberá asegurarse que o aboamento en conta corrente ou libreta do traballador se produza na data habitual de pagamento.

A documentación do salario realizarase mediante a entrega ao traballador do recibo individual e xustificativo deste recollido no Anexo II do presente convenio colectivo, debidamente asinado e selado pola empresa. Entenderase tamén efectuada a entrega do recibo de salarios cando se proceda ao seu envío aos traballadores mediante sistemas informáticos aos que estes teñan acceso e que permitan a súa impresión co correspondente selo e sinatura da empresa.

Respectando os posibles sistemas existentes ou os acordos que se poidan alcanzar no seo das empresas cos representantes dos traballadores, a distribución do salario farase en doce mensualidades máis dúas pagas extraordinarias que se aboarán como data límite o quince de xullo a do Verán e o quince de decembro a do Nadal.

En canto ao pagamento de anticipos a conta do traballo xa realizado recoñécese ao traballador o dereito a percibilos antes de que chegue o día sinalado para o pagamento.

### **Artigo 31º.- Salario mínimo garantido (SMG).**

Por este acordo asígnase aos traballadores, en xornada completa, o salario mínimo garantido anual de 12.474,48 Euros brutos.

O SMG estará composto pola totalidade dos conceptos retributivos a percibir os traballadores de cada empresa, en actividade normal ou habitual en traballos non medidos.

Non se inclúen no SMG os seguintes conceptos:

Antigüidade, plus de quendas, nocturnidade, plus de perigosidade e/ou toxicidade e complemento do posto de traballo (CPT), comisións de venda e incentivos, salvo que ese incentivo consista nun concepto fixo que se perciba polos traballadores a actividade normal ou habitual en traballos non medidos.

Os SMG correspondentes ao ano 2007 sufrirán un incremento coincidente co IPC acumulado do mes de maio do devandito ano (2,3%) máis o 0,6%; e os SMG correspondentes aos anos 2008 e 2009 sufrirán un incremento coincidente co IPC previsto polo Goberno para os devanditos anos máis o 0,6% procedéndose, en ambos os casos, de acordo co disposto no artigo 33 deste convenio colectivo e séndolles de aplicación igualmente o disposto no artigo 38 deste. Con independencia do anteriormente exposto, o réxime retributivo dos contratos para a formación e prácticas será o que se especifica, respectivamente, nos artigos 13.7 e 13.8 deste Convenio colectivo.

### **Artigo 32º.- Táboa de salarios mínimos garantidos por grupo profesional.**

Táboa de salarios mínimos anuais en cada grupo profesional:

	Euros/ ano
Grupo 1	12.474,48
Grupo 2	13.347,69
Grupo 3	14.470,42
Grupo 4	16.092,11
Grupo 5	18.336,95
Grupo 6	21.456,14
Grupo 7	26.071,67
Grupo 8	33.057,38

### **Artigo 33º.- Incrementos salariais.**

**I. Modelo de referencia salarial.-** As organizacións asinantes do Convenio colectivo optaron, tras a experiencia dos últimos anos, por referiren os aumentos salariais pactados á MSB das empresas. Preténdese así xeneralizar o ámbito de obriga do Convenio colectivo, facilitando a adhesión daquelas empresas que na actualidade estivesen vinculadas por convenios do seu propio nivel, todo isto sen creba ao respecto do principio de autonomía e liberdade das partes.

**1.** Considérase MSB (Masa Salarial Bruta) a formada polos conceptos seguintes, coas aclaracións que se inclúen a seguir:

**1.1.** Retribucións salariais brutas.

NOTA A:

Salario base.  
Plus Convenio.  
Complemento Persoal.  
Antigüidade.  
Beneficios e pluses.  
Incentivos.  
Complementos e primas.  
Pagas extraordinarias.  
Complemento de Posto de Traballo.  
Comisións.  
Horas extraordinarias.

## 1.2. Outros conceptos económicos.

### NOTA B:

Axudas de custo.  
Premios e prestacións especiais.  
Bolsas de estudo.  
Contías asignadas a formación profesional.  
Subvencións a comedores.  
Vivendas.  
Outros beneficios sociais non retributivos.

### Notas:

A: Estes conceptos estarán referidos a todos os traballadores e persoal que perciba algunha retribución da empresa, exceptuando soamente o persoal comprendido no grupo profesional número 0. Non se descontará nada en caso de existir folga ou calquera tipo de suspensión dos contratos de traballo, incorporándose, en tal caso, as cantidades teóricas deixadas de percibir polos traballadores.

B: Comprende os conceptos non estritamente salariais que constitúen un elemento de custo atribuíble ao factor traballo.

C: Non se incluírán nos datos sobre a Masa salarial facilitados pola empresa os correspondentes ao Grupo 0, polo que os datos deste non intervirán no procedemento previsto para a aplicación dos incrementos sobre a Masa Salarial e a súa distribución. Non obstante, a contía global das retribucións do Grupo 0 aparecerá no cómputo dos custos laborais globais que a empresa lles debe entregar aos representantes dos traballadores en virtude do artigo 76 do Convenio e do 64 do Estatuto dos Traballadores.

D: Os cambios de localización efectuados respecto de anteriores edicións do Convenio nos conceptos de comisións e horas extraordinarias non representan ningunha modificación en canto ao seu tratamento e efectos como cantidades detraídas da Masa Salarial Bruta.

2. Unha vez calculada a MSB a teor dos factores e conceptos antes enumerados, as empresas detraerán do montante total as cantidades que corresponden ás masas seguintes:

2.1. As masas que correspondan a cantidades e conceptos sometidos á propia evolución natural do seu custo e administrados pola propia empresa, tales como:

a) Complementos salariais en especie, de manutención, aloxamento, casa, habitación e calquera outras subministracións.

b) Os de carácter asistencial e social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva, recreativa, economatos, comedores, axuda familiar, garderías, transportes, etc.

Estas exclusións non se realizarán no suposto de que os traballadores perciban cantidades a tanto alzado por estes conceptos; neste caso aumentaranse as correspondentes partidas, que irán a incrementar os seus importes ou se repartirán co resto do aumento.

**2.2.** As masas que correspondan a axudas de custo, horas extraordinarias e comisións de vendas. As empresas, xunto cos representantes dos traballadores, determinarán neste caso o réxime salarial ao que se teñen que axustar como cantidades globais excluídas da Masa Salarial Bruta e que, como tales, poderán ter un tratamento salarial diferente do resto de conceptos que si forman parte desta.

II a). Incremento.- Ano 2007.

Unha vez depurado o concepto MSB de 2006, de acordo cos epígrafes 2.1 e 2.2 do apartado I, procederase a incrementar a MSB no 2,9 por 100 do seu actual importe.

II b). Incremento.- Ano 2008.

Unha vez depurado o concepto MSB de 2007, de acordo cos epígrafes 2.1 e 2.2 do apartado I, procederase a incrementar a MSB no IPC previsto polo Goberno para o ano 2008 máis o 0,6 %.

II c). Incremento.- Ano 2009.

Unha vez depurado o concepto MSB de 2008, de acordo cos epígrafes 2.1 e 2.2 do apartado I, procederase a incrementar a MSB no IPC previsto polo Goberno para o ano 2009 máis o 0,6 %.

Os incrementos da MSB de cada empresa calcularanse en condicións de homoxeneidade respecto dos períodos obxecto de comparación, tanto no que respecta a persoais como a réxime privativo de traballo, a niveis de produtividade, horas extraordinarias efectuadas e outras condicións laborais, computándose, en consecuencia, por separado, as cantidades que correspondan ás ampliacións en tales conceptos, con exclusión das detraccións contempladas.

Realizadas as operacións antes ditas, a continuación levarán a cabo as accións seguintes:

1º. Aplicación da reserva: No ano 2007 reservarase un 0,58% e, nos anos 2008 e 2009, un 20% da suma de IPC previsto para cada ano de vixencia máis o 0,6% para:

- Novas antigüidades calculadas de acordo co artigo 39.
- Complemento de posto de traballo.
- Axuste de abanos salariais dentro do mesmo grupo profesional e entre os distintos grupos profesionais.

Aquelas empresas que non alcancen o novo plus de quendas que se establece para procesos rotativos no artigo 44.7 poderán utilizar con este fin, durante o primeiro ano de vixencia do convenio, as cantidades precisas da reserva unha vez cubertas novas antigüidades e con preferencia sobre o axuste de abanos salariais e os complementos de posto de traballo.

Na repartición desta reserva serán prioritarias as cantidades para novas antigüidades; do importe destas, detallando o número de persoas afectadas e as contías por Grupos Profesionais, as empresas darán conta aos representantes dos traballadores.

Os salarios mínimos garantidos dos grupos profesionais que figuran no artigo 32, serán de obrigado cumprimento polas empresas.

**1º a) Complementos de posto de traballo.**

Para a asignación desta porcentaxe de reserva, destinada a CPT, as empresas que non teñan realizada unha valoración de postos de traballo, deberán establecela previamente a fin de proceder a unha mellor distribución das cantidades destinadas a este concepto.

Do estudo de valoración de postos de traballo, elaborado pola empresa, os Representantes dos Traballadores emitirán informe manifestando a súa conformidade ou non co devandito estudo e as súas conclusións. En caso de desacordo e, salvo que na empresa estivese establecido outro procedemento, aplicarase a valoración de postos de traballo efectuada pola Dirección. Porén, sempre se poderá utilizar o procedemento de mediación e arbitraje prevista no Convenio.

Das cantidades que se destinasen a complemento de posto de traballo, as empresas darán conta aos representantes dos traballadores, tanto da contía destinada ao devandito complemento, como dos criterios e motivacións seguidos para determinar que postos de traballo son os afectados polo devandito complemento, así como as tarefas, funcións e demais características do posto de traballo, co fin de delimitar o contido deste.

A requirimento dos representantes dos traballadores establecerase a negociación correspondente, da que se derivará a consecución ou non de acordo. Neste último caso aplicarase o CPT na forma e contía establecidas pola Dirección, podendo exercer os representantes dos traballadores as accións legais que estimen oportunas.

Co fin de facilitar, naquelas empresas que non teñan feita unha valoración de posto de traballo, o labor que supón definir os criterios obxectivos e motivacións seguidos para determinar que postos de traballo son os afectados polo devandito complemento, dada a obrigatoriedade da súa valoración previa para efectos da aplicación da reserva pactada, enuméranse entre outros, os seguintes:

- Desempeño das tarefas en distintas condicións que as do resto de posto de traballo de igual denominación.
- Que pola propia asignación de tarefas, as características do posto en cuestión sexan realmente singulares.
- Que o posto requira unha permanente posta ao día de coñecementos, métodos, sistemas, etc.
- Que o posto en cuestión pola complexidade das tarefas que ten asignadas, requira para o seu labor un grao de iniciativa e/ou responsabilidade superior a un posto de traballo similar dentro do grupo profesional, sempre que esa maior iniciativa e/ou responsabilidade non supuxese estar nun grupo profesional superior.
- Outras circunstancias que comporten unha conceptualización distinta do traballo corrente.

En calquera caso, as cantidades fixadas con carácter individual ao citado complemento, como consecuencia da asignación das citadas porcentaxes, non poderán superar nunca o 20 por 100 do SMG do grupo profesional no que estea encadrado o posto de traballo que se retribúe.

A asignación de complementos de posto de traballo non significará, en ningún caso, desvirtuar a nova clasificación profesional.

A empresa entregará a información dos CPT para cada posto de traballo ou función e a súa proposta para aplicar unha parte da Reserva a estes.

#### **1º b) Axuste de abanos salariais.**

As Empresas darán conta aos representantes dos traballadores das cantidades que se destinen a axuste de abanos salariais, tanto da contía destinada para ese efecto como dos criterios e motivacións seguidos para determinar quen son os afectados por este.

Unha vez que a Dirección da empresa poña en coñecemento dos representantes dos traballadores tanto a contía destinada ao axuste de abanos salariais como os criterios e motivacións seguidos para determinalos, a requirimento dos representantes dos traballadores establecerase a negociación correspondente.

Desta negociación derivarase a consecución ou non de acordo, e neste último caso, aplicarase o Axuste de Abanos Salariais na forma e contía establecidos pola Dirección, podendo exercer os representantes dos traballadores as accións legais que estimen oportunas.

En calquera caso, as cantidades destinadas a Axuste de abanos salariais non poderá superar nunca, a nivel individual, o 20 por 100 do SMG do Grupo Profesional no que estea encadrado o traballador ou traballadores afectados.

Por outra banda, o axuste de abanos salariais deberá aplicarse con criterios de xeneralidade a colectivos de traballadores que, dentro dun Grupo Profesional, teñan o mesmo nivel salarial.

A asignación de cantidades de axuste de abanos salariais non significará, en ningún caso, desvirtuar a nova clasificación profesional. Así e todo, as cantidades sobrantes, se as houber, repartiranse entre os traballadores no prazo máximo de tres meses desde a entrada en vigor do presente Convenio.

Terase en conta o indicado no artigo 29.

A empresa entregará información dos salarios dos Grupos Profesionais nos que se aplique o axuste de abanos e a súa proposta respecto diso.

**2º. Aplicación do Incremento unha vez deducida a reserva:** No ano 2007 as empresas utilizarán o 2,32 por cento da MSB (ou a cantidade correspondente para os anos 2008 e 2009) depurada e homoxeneizada para incrementar de maneira directamente proporcional o salario total, exceptuando antigüidade e Complemento de Posto de Traballo de cada traballador percibindo a actividade normal en razón da función ou posto de traballo que desempeñe na empresa.

O resultado de dividir o salario total anual que percibe cada traballador polo número de horas/ano establecido no Convenio colectivo como xornada máxima anual constituirá o salario/hora total (SHT). En todo caso, o divisor será o número de horas/ano existente na empresa en cuestión ou que deba realizar o traballador afectado, se fose menor da xornada máxima anual pactada.

### **III.- Calendario de execución.**

Tras a entrada en vigor do Convenio, as empresas realizarán o cálculo da súa masa salarial bruta no prazo de quince días a partir da súa publicación no Boletín Oficial do Estado ou, en calquera caso, aos 30 días do asinamento do Convenio. Acto seguido, en reunión convocada para o efecto pola Dirección, a empresa faralles entrega aos representantes dos traballadores de información escrita dando por Grupo Profesional o número de traballadores do mesmo e a desagregación sinalada nos puntos I.1.1 a I.1.4, así como o reparto resultante de ter efectuadas as operacións sinaladas nos apartados anteriores, de todo o cal a empresa entregará a documentación correspondente á representación dos traballadores. Estes examinarán a proposta da empresa e, tras a negociación correspondente e de se axustar esta ao pactado, darán a súa conformidade.

A información indicada no parágrafo anterior darase de todas as modalidades contractuais, incluídos os traballadores contratados a tempo parcial, en alta o 31 de decembro, e calcularase como se estivesen a traballar o ano completo nas condicións do 31 de decembro do ano anterior, de xeito que o resultado de aplicar sobre estas o incremento sinalado no 33.II indicará as retribucións ao 1 de xaneiro.

De todo iso e os seus resultados redactarase a correspondente acta, que incluírá a distribución pactada do incremento, ou, no suposto de desacordo, a proposta da dirección da empresa e a dos representantes dos traballadores.

Naquelas empresas onde a lexislación non permita eleccións sindicais, dos datos e cálculos anteriores darase conta aos traballadores expoñéndoo no taboleiro de anuncios.

Nas empresas con varios centros de traballo, salvo acordo en contra cos representantes dos traballadores, expreso ou tácito, que prevea o desagregamento por centro, a información da Masa Salarial Bruta que debe entregarse aos representantes dos traballadores referirase ao conxunto de toda a empresa.

#### **IV.- Mediación e arbitraje.**

No suposto de discrepancias na aplicación deste artigo, deberá acudirse, como vía previa á acción xurisdiccional, á utilización dos mecanismos de mediación e arbitraje previstos nos artigos 93 e seguintes.

#### **Artigo 34º.- Retribucións variables en función de obxectivos e resultados.**

As empresas, de forma voluntaria, poderán implantar un sistema de retribución variable individual adicional aos incrementos pactados en función da consecución de obxectivos. Este sistema, así como calquera modificación deste, deberá previamente ser sometido a información e consulta aos representantes dos traballadores. A súa implantación require en todo caso que na empresa se establecese xa a estrutura salarial indicada no artigo 29.1.

No suposto de que o salario variable sexa configurado pola empresa conforme a obxectivos de carácter colectivo e non individuais, o trámite de información e consulta ao que se refire o parágrafo anterior deste artigo, deberá ser substituído polo de negociación e, en todo caso, acordo cos representantes dos traballadores, podendo acudirse en caso de desacordo aos procedementos de mediación e arbitraje regulados no capítulo XV deste Convenio.

O seu obxectivo é conseguir a participación dos traballadores nos resultados da empresa obtidos pola consecución de obxectivos establecidos en diferentes ordes (resultados económicos, de produción, de mercado, de calidade, de seguridade, incluído o índice de accidentes de traballo, de rexistros medioambientais, etc.).

Estes obxectivos deberán ser medibles, cuantificables e alcanzables, concretándose ademais o método para o seu seguimento regular por parte dos representantes dos traballadores.

As contías destinadas a estes salarios variables estableceranse anualmente en función duns obxectivos definidos.

Estas retribucións variables, xa sexan de carácter individual ou colectivo, non formarán parte da Masa Salarial Bruta do artigo 33.II. En todos os casos as empresas deberán informar anualmente aos representantes dos traballadores, cando se faga entrega da MSB, do importe que se destinou a estas retribucións variables, e a súa distribución por grupos profesionais e número de traballadores de cada grupo afectados por esta.

Para efectos da interpretación deste artigo, terán carácter individual ou plural e non colectivo, as retribucións variables en función de obxectivos e/ou resultados da empresa que se fixen individualmente a cada traballador ou aquelas que, fixadas para un grupo de traballadores, xa sexa por División, Departamento ou Sección, a súa percepción ou aboamento se fai depender de criterios individualizados como, por exemplo, o cumprimento de obxectivos persoais, o rendemento individual, o grao de responsabilidade individual na consecución de obxectivos individuais ou colectivos, así como a realización de funcións ou tarefas asignadas a título individual; todo iso salvo aquelas ás que puidese corresponder un Complemento de Posto de Traballo ou a retribución correspondente á realización de actividade dun Grupo Profesional superior que teñen o seu propio tratamento.

Non terán por conseguinte carácter plural, senón colectivo, as retribucións variables asignadas a un grupo de traballadores, independentemente do seu número, cando a súa percepción depende unicamente dos obxectivos fixados globalmente para o grupo no seu conxunto.

#### **Artigo 35º.- Inaplicación do incremento pactado.**

Co obxecto de conseguir a necesaria estabilidade económica, as porcentaxes de incremento salarial pactadas, incluída a revisión salarial que puidera proceder na base ao disposto no artigo 38, non serán de necesaria e obrigada aplicación para aquelas empresas que acrediten, obxectiva e verdadeiramente, situacións de déficit ou perdas mantidas nos exercicios contables dos dous anos anteriores. Así mesmo, teranse en conta as previsións para o(s) ano(s) de vixencia do Convenio.

Nestes casos trasladarase ás partes a fixación dos aumentos de salarios. Para valorar esta situación teranse en conta circunstancias tales como insuficiente nivel de produción e vendas, e atenderanse os datos que resulten da contabilidade das empresas, dos seus balances e das súas contas de resultados.

As empresas que aleguen estas circunstancias deberán presentar ante a representación dos traballadores a documentación precisa (balances, contas de resultados, declaración de imposto de sociedades e, de ser o caso, informe de auditores, así como as medidas e previsións para contribuír á viabilidade do futuro da empresa) que xustifique un tratamento salarial diferenciado. Neste senso, nas de menos de 25 traballadores, e en función dos custos económicos que isto implica, substituirase o informe de auditores por documentación que resulte precisa dentro do sinalado nos parágrafos anteriores para demostrar, verdadeiramente, a situación de perdas.

Na información a presentar, incluírase un estudo sobre a incidencia dos salarios na marcha económica da empresa. O plano de viabilidade, que a empresa debe presentar, incluírá explicitamente as previsións e obxectivos industriais, comerciais, económicos e financeiros a curto prazo, así como os medios destinados a alcanzar tales obxectivos.

Os representantes dos traballadores están obrigados a tratar e manter na maior reserva a información recibida e os datos a que se tivese acceso como consecuencia do establecido nos parágrafos anteriores, gardando, por conseguinte, respecto de todo isto, sixilo profesional.

As empresas afectadas polo establecido nos parágrafos anteriores estarán ou non suxeitas a revisar os salarios durante o ano en curso de acordo co que especificamente se acorde entre a empresa e os representantes dos traballadores no seo desta, debéndose facer constar tal decisión no documento que recolla os acordos.

En todo caso, o establecido nos parágrafos anteriores só se circunscribirá ao incremento salarial, estando obrigadas as empresas afectadas polo contido do resto do Convenio colectivo. Tras manifestación previa de estaren incluídas nas circunstancias e condicións xustificadas de non se achar en disposición de afrontar como de necesaria ou obrigada aplicación o incremento salarial pactado no Convenio colectivo, as empresas negociarán cos representantes dos traballadores un incremento salarial distinto ao pactado no Convenio.

Para se poder acoller á cláusula de inaplicación do incremento pactada neste artigo, as empresas deberanlles comunicar aos representantes dos traballadores a súa intención de facelo no prazo de trinta días naturais desde a publicación do Convenio no Boletín Oficial do Estado.

Así mesmo, as empresas que aleguen o expresado en parágrafos anteriores (exclusión do aumento salarial citado, por estaren padecendo grave situación económica) dirixirán escritos, no prazo de trinta días naturais a partir da publicación do Convenio colectivo no Boletín Oficial do Estado, á Comisión Mixta, comunicando tal situación, a cal velará polo cumprimento exacto, nos seus propios termos, do disposto no Convenio. Os escritos deberán ir acompañados de copia da comunicación feita aos representantes dos traballadores. En todo caso, a intervención da Comisión Mixta cinguirase ao coñecemento do desenvolvemento e aplicación do proceso pactado sen inxerencias no coñecemento de datos das empresas afectadas, que poderán ser

cualificadas como de estricta confidencialidade, correspondendo a negociación salarial de tales situacións excepcionais á propia empresa e aos representantes dos traballadores desta.

Os prazos establecidos para llelo comunicar aos representantes dos traballadores e á Comisión Mixta teñen carácter de obrigatorios. O seu incumprimento impedirá ás empresas acollérense ao establecido neste artigo.

De se producir acordo nas negociacións entre a empresa e os representantes dos traballadores, este deberá ser comunicado á Comisión Mixta. No suposto de desacordo, tras trinta días naturais de negociación na empresa, as partes poderán conxuntamente solicitar da Comisión Mixta a súa mediación ou arbitraje. De se solicitar a dita mediación ou arbitraje, deberá remitirse á Comisión Mixta documentación suficiente para que esta poida pronunciarse. Se a xuízo da Comisión a documentación enviada no fose suficiente para poder ditaminar, esta dirixirase ás partes solicitando ampliación ou aclaración da dita documentación. No suposto de non conducir a mediación a un acordo, a Comisión Mixta establecerá necesariamente un procedemento de arbitraje obrigatoria para concretar tanto o incremento como a posible revisión salarial de aplicación da empresa, podendo quedar esta última a expensas dos resultados económicos definitivos do exercicio a que se refire o descolgue.

En todo caso, e ante as dificultades económicas sobrevidas que puidesen sufrir as empresas acollidas á cláusula de inaplicación do incremento pactado de xeito sucesivo, establécese un tope de tres anos consecutivos na súa aplicación, debendo a empresa afectada, no momento de solicitar a inaplicación por terceira vez, someter a súa situación a análise e exame da Comisión Mixta, a cal decidirá a adecuación e necesidade de atopar de novo tal medida.

En calquera caso, os SMG contemplados neste Convenio serán obrigatorios.

#### **Artigo 36º.- Corrección do absentismo.**

As partes asinantes deste acordo recoñecen o grave problema que para a nosa sociedade supón o absentismo e entenden que a súa redución implica tanto un aumento da presenza do traballador no posto de traballo como a correcta organización da medicina da empresa e da Seguridade Social, xunto cunhas axeitadas condicións de seguridade, hixiene e ambiente de traballo, co fin de lograr unha efectiva protección da saúde física e mental dos traballadores.

De igual xeito, as partes son conscientes do grave prexuízo que na economía produce o absentismo cando se superan determinados niveis, así como da necesidade de reduci-lo, dada a súa negativa incidencia na produción.

Para conseguiren de maneira axeitada estes obxectivos acordan:

- 1.- Facer todo o posible para suprimir o absentismo debido a causas relacionadas co ambiente de traballo, co fin dunha efectiva mellora das condicións de traballo, tendo en conta a normativa da OIT.
- 2.- Os representantes dos traballadores deberán ser consultados en todas aquelas decisións relativas a tecnoloxía, organización do traballo e utilización de materias primas que teñan repercusión sobre a saúde física e/ou mental do traballador.
- 3.- Ao cuantificar e catalogar as causas de absentismo, non serán computables para efectos de tal cuantificación as seguintes ausencias, previa e debidamente xustificadas, dentro do establecido legalmente nos seguintes casos:

- Casamento.

- Nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

- Traslado de domicilio habitual.
- Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber de carácter público e persoal.
- Realización de funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- As traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses.
- Ausencias derivadas de hospitalización.
- Ausencias debidas a accidente laboral.
- Ausencias ocasionadas pola suspensión da actividade en caso de risco de accidente cando así o decreta a autoridade laboral ou o decida o propio empresario, sexa ou non a pedimento dos representantes dos traballadores.
- Permisos por maternidade da traballadora/paternidade.
- Supostos de suspensión de contrato de traballo por causas legalmente establecidas, excepto a incapacidade temporal.

4.- Para reducir o absentismo (entendido como tal a incapacidade temporal, de acordo coa epígrafe anterior, e a falta non xustificada), cando a cifra individual de absentismo excedese do catro por cento da xornada/hora a traballar durante o período de tres meses naturais, o traballador afectado deixará de cobrar o complemento de incapacidade temporal se, consuetudinariamente ou mediante pacto expreso, o viñese percibindo. Tal cómputo efectuarase trimestralmente e, no suposto de que o traballador tivese percibido indebidamente o complemento, a empresa procederá á súa dedución no primeiro mes do seguinte trimestre.

A facultade de retirar o complemento de incapacidade temporal, establecida no apartado anterior, poderá ser utilizada polas empresas, aínda que non a exercesen con anterioridade.

Non se considerarán para estes efectos as faltas ininterrompidas de máis de vinteun días ou aquelas nas que se trate de hospitalización, accidente de traballo, maternidade ou licenzas.

5.- As empresas en ningún caso soportarán incremento ningún no complemento económico deducido deste artigo se por modificación lexislativa ou regulamentaria se producisen reducións das porcentaxes nas prestacións da Seguridade Social.

6.- Neste capítulo ambas as partes han rexerse polo criterio básico de buscar a redución das causas que o xeran e centrarse naquelas nas que unha actuación realista e negociadora poida conseguir a súa redución a curto e medio prazo.

**Artigo 37º.- Garantía Salarial nos supostos de hospitalización, enfermidade profesional, accidente de traballo e maternidade.**

Nos casos de hospitalización, enfermidade profesional, accidente de traballo e maternidade, as empresas complementarán as prestacións por incapacidade temporal da Seguridade Social ata o 100 por cento da suma do salario base, plus convenio, complementos persoais e complementos de posto de traballo, todos estes en xornada ordinaria, con exclusión daqueles de natureza variable concretados nos seguintes:

- Pluses de domingo, festivos, nocturnidade.

- Complementos de cantidade ou calidade de traballo.

Entenderase por hospitalización o período de estancia no centro hospitalario e convalecencia posterior ligada coas causas que xustificaron a hospitalización previa.

Esta garantía salarial serán tamén de aplicación ás baixas concedidas durante o embarazo por risco para este derivado da natureza do traballo realizado, cando non sexa posible ocupar a traballadora noutro posto de traballo, así como pola realización de probas médicas en relación coa situación física da nai ou o feto, ordenadas por facultativo. Será igualmente de aplicación o complemento regulado neste artigo nos supostos de Incapacidade Temporal consecuencia de convalecencias por intervencións cirúrxicas en ambulatorios ou hospitalizacións de menos de 24 horas cando a convalecencia sexa superior a 15 días ininterrompidos.

Nos supostos dun sistema regular de quendas en calquera das súas modalidades, a garantía salarial inclúe a retribución que regularmente se perciba polo dito sistema de traballo.

Este complemento tamén estará afectado polo disposto no parágrafo quinto do artigo 36.

O complemento ao que se fai referencia neste artigo 37 e no artigo 36 en ningún caso o será por un período superior a dezaioite meses.

#### **Artigo 38º.- Cláusula de revisión salarial.**

##### **38º A).- Cláusula de revisión salarial para o ano 2007.**

No caso que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31 de decembro de 2007 unha variación superior ou inferior ao IPC acumulado do mes de maio de 2007 (2,3 por 100), efectuarase unha revisión salarial tan axiña como se constate oficialmente a devandita circunstancia na variación sobre a indicada cifra (2,3%). O incremento de salarios que, se é caso, proceda efectuarase con efectos de 1 de xaneiro de 2007, servindo por conseguinte como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2008 e para levalo a cabo tomaranse como referencia as Masas utilizadas para realizar os aumentos pactados no devandito ano.

No caso de que o IPC real resultase inferior ao IPC acumulado do mes de maio de 2007 (2,3%) non procederá a devolución de salarios, pero si afectará esta circunstancia para efectos do cálculo do incremento salarial correspondente ao ano 2008.

##### **38º B).- Cláusula de revisión salarial para o ano 2008.**

No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31 de decembro do ano 2008 unha variación respecto ao 31 de decembro de 2007, superior ou inferior ao IPC previsto polo Goberno para o devandito ano, efectuarase unha revisión salarial tan axiña como se constate oficialmente a devandita circunstancia na variación sobre a indicada cifra (IPC previsto). O incremento de salarios que, se é o caso, proceda efectuarase con efectos do 1 de xaneiro de 2008, servindo por conseguinte como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2009 e para levalo a cabo tomaranse como referencia as Masas utilizadas para realizar os aumentos pactados no devandito ano.

No caso de que o IPC real resultase inferior en relación co IPC previsto polo Goberno para 2008 non procederá a devolución de salarios, pero si afectará esta circunstancia para efectos do cálculo do incremento salarial correspondente ao ano 2009.

##### **38º C).- Cláusula de revisión salarial para o ano 2009.**

No caso que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) establecido polo INE rexístrase ao 31 de decembro do ano 2009 unha variación respecto ao 31 de decembro de 2008, superior ou inferior ao IPC previsto polo Goberno para o devandito ano, efectuarase unha revisión salarial tan axiña como se constate oficialmente a devandita circunstancia na variación sobre a indicada cifra (IPC previsto). O incremento de salarios que, se é o caso, proceda efectuarase con efectos do 1 de xaneiro de 2009, servindo por conseguinte como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2010 e para levalo a cabo tomaranse como referencia as Masas utilizadas para realizar os aumentos pactados no devandito ano.

No caso de que o IPC real resultase inferior en relación co IPC previsto polo Goberno para 2009 non procederá a devolución de salarios, pero si afectará esta circunstancia para efectos do cálculo do incremento salarial correspondente ao ano 2010.

#### **Artigo 39º.- Antigüidade.**

O plus de antigüidade para os traballadores afectados polo Convenio quedará conxelado na súa base de cálculo actual, seguindo a súa natural evolución os trienios, quinquenios e outros modelos vixentes no sector.

Para as empresas de nova creación, o modelo corresponderá ao subsector en que desenvolve a súa actividade. Se estes modelos non se puidesen delimitar, aplicarase como modelo de referencia o de dous trienios e cinco quinquenios, aboándose, con independencia do modelo que se aplique, as seguintes cantidades:

	Euros/ano
Modelo anual:	31,37
Trienios:	78,43
Quinquenios:	156,86

As cifras arriba sinaladas son de aplicación para todos os grupos profesionais.

Malia a conxelación das bases de cálculo da antigüidade, as contías percibidas por este concepto forman parte da Masa Salarial Bruta depurada, á que é de aplicación o incremento salarial pactado, debéndose proceder para a súa distribución tal e como sinala o artigo 33. O anterior implica que, aínda que pode permanecer inalterada a contía percibida polo concepto de antigüidade, o incremento que a el correspondería por formar parte da Masa Salarial Bruta, debe repercutir nun maior incremento do resto de conceptos segundo o reparto que para estes efectos se estableza.

#### **Artigo 40º.- Pluses.**

Quedan extinguidos no seu concepto e contía actual todos os pluses existentes nas empresas que pasarán a formar parte do plus Convenio e/ou Complemento Persoal, de acordo co artigo 29.1, coas únicas excepcións daqueles a denominación dos cales responda a retribucións relacionadas coa actividade ou o contido da prestación laboral tales como incentivos ou primas de produción, antigüidade, quendas, nocturnidade, perigosidade e/ou toxicidade, etcétera.

As empresas que viñesen aboando pluses de perigosidade e/ou toxicidade, por acordo expreso ou tácito entre partes, sentenza firme ou resolución administrativa farano de acordo cos seguintes módulos:

- 1) Os que veñan utilizando nas empresas.
- 2) Noutros supostos o 10% (para cada un deles) sobre as bases seguintes:

Grupo	Euros/día
1	21,71
2	23,27
3	25,20
4	28,03

5	31,93
6	37,39
7	45,44
8	57,61

Non obstante, mediante acordo na empresa, poderase negociar a extinción destes pluses, integrándose esas cantidades na MSB establecida no artigo 33, constituíndose como un complemento de posto de traballo distinto do CPT procedente da reserva. Para o plus de nocturnidade, estarase de acordo co previsto en cada empresa, tendo en conta o seguinte. Para as horas traballadas de noite (das 22 horas ás 6 do día seguinte) establécese unha percepción mínima de 9,04 €brutos por noite completa traballada, o a parte proporcional ao tempo traballado no período nocturno que se aboará salvo que a nocturnidade estea xa integrada noutro concepto salarial ou que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza ou se acordase unha compensación adicional deste traballo por descanso.

As cantidades percibidas en concepto de nocturnidade forman parte para todos os efectos da garantía salarial establecida no artigo 44 deste Convenio colectivo como Salario Mínimo Garantido para os procesos de quenda continua.

#### **Artigo 41º.- Incentivos.**

A iniciativa da empresa poderase establecer o complemento salarial por cantidade ou calidade de traballo, consistente en primas ou calquera outros incentivos que o traballador debe percibir por razón dunha maior calidade ou unha maior cantidade de traballo, vaian ou non unidos a un sistema de retribución por rendemento. A implantación ou modificación dun sistema de incentivos en ningún caso poderá supoñer a igual actividade unha perda na retribución do traballador.

En relación coa implantación ou modificación dun sistema de incentivos estarase ao disposto no artigo 9º.

As reclamacións que se poidan producir en relación coas tarifas destes complementos deberán ser formuladas aos representantes dos traballadores. De non se solventaren entre estes e a dirección da Empresa, poderase propoñer acudir ao capítulo XV do Convenio colectivo sobre procedemento voluntario de solución de conflitos, sen que por isto se deixe de aplicar a tarifa obxecto da reclamación.

Non obstante, quedan a salvo as posibles accións xudiciais que correspondesen aos afectados se considerasen estes prexudicados os seus dereitos contractuais.

Para estes efectos, o traballador conservará, independentemente dos rendementos que consiga cos novos valores de tempos, a media das percepcións que obtivese durante as doce semanas anteriores á iniciación da proba.

Se durante o período de proba o traballador ou traballadores afectados obtivesen rendemento superior ao normal, serán retribuídos de acordo coas tarifas que en previsión de tal evento se establecesen, debendo en calquera caso ser remunerados co total das cantidades que teñan que percibir polo dito concepto de incremento de rendemento, unha vez aprobadas as correspondentes tarifas.

No caso de que as tarifas a que se refiren os dous parágrafos anteriores non chegasen a establecerse definitivamente, aboarase a actividade superior proporcionalmente á que exceda da actividade normal.

A revisión de tempo e rendemento efectuarase por algún dos feitos seguintes:

- 1.- Por unha reforma dos métodos, medios ou procedementos.
- 2.- Cando se incorrese de modo manifesto e indubitado de erro de cálculo ou medición.

3.- Se no traballo houberse cambio no número de traballadores ou algunha outra modificación nas condicións daquel.

4.- Por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

Se por motivo da implantación dun sistema de rendemento e incentivos dunha ou varias seccións que compoñen a fabricación alguén tivese de realizar unha cantidade ou calidade de traballo superior á actividade normal da súa carga de traballo por hora/persoa, deberá percibir un incremento sobre o seu salario ou actividade normal.

As empresas deberán establecer un sistema de remuneración con incentivo á man de obra indirecta, cando estea establecido para a man de obra directa, se este feito determinase que a man de obra indirecta tivese que realizar unha cantidade de traballo superior á actividade normal da súa carga de traballo por hora/persoa.

Se calquera dos traballadores remunerados a obra feita ou prima non dese o rendemento debido por causas imputables á empresa, malia aplicar técnicas, actividade e dilixencia necesarias, terá dereito ao salario previsto ou, en todo caso, ás retribucións que viñese percibindo a actividade normal ou habitual en traballos non medidos.

Se as causas motivadoras da diminución do rendemento fosen accidentais ou non se estendesen a toda a xornada, deberase compensar soamente ao traballador o tempo que dura a diminución.

Cando, por motivos ben probados, non imputables a descoidos ou negligencias da empresa, pero independentes da vontade do traballador (falta de corrente, avaría nas máquinas, espera de forza motriz, materiais, etc.), sexa preciso suspender o traballo, pagarase aos traballadores a percepción correspondente ao rendemento normal.

En ambos os supostos, para acreditar estes dereitos, será indispensable que se permanecese no lugar de traballo.

Nos cambios de centro de traballo ou zona, cando o traballador teña establecida unha parte das súas retribucións en forma de comisión, incentivos, premios por obxectivos, etc., requirirá que a retribución variable se adecúe ás previsións do novo centro ou zona, sen que isto supoña prexuízo sobre as súas retribucións a igual actividade, rendemento en cantidade e calidade e función.

## CAPÍTULO VI

### TEMPO DE TRABALLO E A SÚA ORDENACIÓN

#### **Artigo 42º.- Xornada de traballo.**

##### **42º. 1.-**

Os traballadores afectados polo XV Convenio Xeral da Industria Química terán unha xornada laboral máxima anual de 1.752 horas de traballo efectivo nos anos 2007, 2008 e 2009.

Respectaranse as xornadas actualmente existentes que no seu cómputo anual sexan máis beneficiosas para os traballadores.

As empresas que teñan establecidos tempos de descanso ("bocadillo") como tempo efectivo de traballo cuantificarán a súa duración anual e esta contía deducirase da duración da súa xornada actual, para efectos da determinación da xornada anual efectiva que se consolidará desde a entrada en vigor do Convenio. De resultar, feita esta operación, unha xornada inferior á prevista no Convenio, manterán a dita xornada, podendo nestes supostos reordenala.

Exemplo: Empresa con xornada anual pactada e con descanso (bocadillo) considerado como xornada efectiva traballando X días ao ano.

Xornada anual - Días de traballo por tempo de bocadillo = Xornada efectiva.

Para facer efectivo o dereito a conciliar a vida persoal, familiar e laboral, cando as condicións organizativas do traballo o permitan, en cada empresa poderá acordarse cos representantes dos traballadores a posibilidade individual de flexibilizar, sobre os horarios que rexen no calendario da empresa, as horas de entrada e saída, sen modificar a duración total do tempo de traballo e concretando os departamentos, seccións de aplicación e límites máximos desta en cada caso.

**42º. 2.-**

No ámbito da empresa, tras negociación previa e acordo cos representantes dos traballadores, poderase establecer un calendario de distribución irregular da xornada, que implique a posibilidade de superar o tope máximo diario de 9 horas, de acordo co previsto no artigo 33, apartado 3º, do Estatuto dos Traballadores, respectando os descansos mínimos fixados na Lei.

**42º. 3.-**

Sobre o calendario que rexa na empresa, a dirección desta poderá dispoñer como xornada ou horario flexible de ata 100 horas cada ano de vixencia do Convenio, que consideradas de natureza ordinaria, malia o seu carácter irregular, formarán parte do cómputo anual da xornada. Tales horas flexibles serán de aplicación nos días laborables que resulten para cada traballador do calendario que rexa a empresa, excepto nos supostos previstos nos artigos 13.10 e 45, podéndose superar o tope diario da xornada de nove horas referido na Lei, con respecto dos descansos mínimos xa sinalados.

Para a aplicación da hora flexible teranse en conta os criterios de causalización e explicación das razóns técnicas produtivas ou organizativas que o xustifiquen aos representantes dos traballadores, así como aos directamente afectados, con sete días de antelación á adopción desta decisión.

En calquera caso, a prolongación da xornada consecuencia desta distribución irregular e da aplicación das horas flexibles, non poderá ser de aplicación a traballadores/as que teñan limitada a súa presenza por razóns de seguridade, saúde, coidado de menores, embarazo ou períodos de lactación.

A compensación das horas flexibles ou de libre disposición realizadas será a seguinte:

- 1 hora de descanso obrigatorio por cada hora flexible ata a novena hora de traballo diario, e incluída esta.
- 1,5 horas de descanso obrigatorio por cada hora flexible realizada, desde a décima hora de traballo diario, e incluída esta.
- Nos supostos de utilización da bolsa de horas para os casos contemplados no artigo 45 do Convenio, a compensación por cada hora flexible realizada será de 2 horas de descanso obrigatorio.
- Para a compensación das horas flexibles nos supostos contemplados no artigo 13.10 deste convenio estarase ao alí establecido.

O período de descanso compensatorio que poida corresponder pola realización de horas flexibles pasará a formar parte da bolsa individual de tempo dispoñible regulada no artigo 45 bis e gozaranse na forma e prazos alí previstos.

A prolongación da xornada para a utilización por parte da empresa da bolsa de horas flexibles e o período de descanso compensatorio poderán sucederse nesta orde ou na inversa, rexendo en ambos os casos as mesmas normas contidas nos parágrafos anteriores.

As cantidades destinadas a compensar tales prolongacións de xornada non se poderán considerar como retribución propia de hora extraordinaria, salvo para os efectos previstos no artigo 33 - Incremento salarial-, xa que se deberán detraer da MSB para efectos de incremento.

## **Art 43º.- Horas extraordinarias e prolongacións de xornada.**

### **1. 1. Horas extraordinarias**

Só terán a consideración de horas extraordinarias para efectos legais as seguintes:

As que excedan da xornada anual pactada en cada empresa, é dicir, as traballadas fóra do horario establecido no calendario laboral que rexa na empresa, agás as horas flexibles que resulten da aplicación dos artigos 13.10 e 42.3.

As horas extraordinarias compensaranse preferentemente por descanso, sempre e cando non perturbe o normal proceso produtivo das empresas. A compensación por descanso, ou a retribución de horas extraordinarias, se o traballador optase por esta modalidade, será a que estea establecida na empresa ou a que se poida pactar no seo desta.

As horas extraordinarias compensadas por descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización non computarán para efectos do tope máximo anual de horas extraordinarias establecido polo artigo 35.2 do Estatuto dos Traballadores.

Ante a grave situación de paro existente e co fin de fomentar unha política social solidaria que favoreza a creación de emprego, acórdase a supresión das horas extraordinarias habituais, mantendo así o criterio xa establecido en acordos anteriores.

Así mesmo, en función de dar todo o seu valor ao criterio anterior, analizarase en cada empresa, conxuntamente entre os representantes dos traballadores e esta, a posibilidade de realizar novas contratacións dentro das modalidades de contratación vixente en substitución das horas extraordinarias suprimidas.

Tamén respecto dos distintos tipos de horas extraordinarias acórdase o seguinte:

a) Horas extraordinarias de forza maior que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros análogos, a non realización dos cales produza evidentes e graves prexuízos á propia empresa ou a terceiros, así como en caso de risco de perda de materias prima: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos ou períodos punta de produción cando estes son imprevisibles ou a súa non realización produza graves perdas materiais ou de clientes e isto sexa evidente, ausencias imprevistas, as necesarias para a posta en marcha e/ou paradas, cambios de quenda, as de mantemento cando non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola Lei e a súa non realización leve consigo a perda ou a deterioración da produción e no suposto de que a súa non realización supoña a imposibilidade de reparar avarías ou garantir a debida posta en marcha da produción: mantemento.

As horas extraordinarias, en todo caso, pola súa natureza, serán voluntarias, de acordo coa Lei, exceptuando aquelas que a súa non realización produza a empresa graves prexuízos ou impida a continuidade da produción e os demais supostos de forza maior contidos no apartado a) deste artigo.

A Dirección da empresa informará mensualmente por escrito aos representantes dos traballadores sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, de ser o caso, a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e dos criterios máis arriba sinalados, a empresa e os

representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias en función do pactado neste Convenio.

As discrepancias poderanse someter aos procedementos previstos no capítulo XV de mediación e arbitraje.

As horas de descanso que poidan corresponder por realización de horas extraordinarias pasarán a formar parte da bolsa individual de tempo dispoñible que se regula no artigo 45 bis e gozaranse na forma e prazos alí previstos.

## **2.2. Prolongacións de xornada**

O tempo de permanencia no centro de traballo con posterioridade á hora de saída prevista no calendario laboral da empresa, así como o requirido por aqueles traballadores que teñan como cometido a posta en marcha, apertura ou peche do centro de traballo e que supoña unha prolongación da súa xornada habitual de traballo, terá a consideración de tempo extraordinario de traballo unicamente no suposto de que como consecuencia da súa realización se exceda da xornada anual que rexa na empresa. Esta prolongación de xornada, de se producir, compensarase na forma que se acorde en cada empresa cos afectados ou, no seu caso, cos representantes dos traballadores.

As horas de descanso compensatorio que poidan corresponder por estas prolongacións de xornada pasarán a formar parte da bolsa individual de tempo dispoñible que se regula no artigo 45 bis gozaranse na forma e prazos alí previstos.

### **Artigo 44º.- Quendas.**

1. Definición: Enténdese por "proceso continuo" o do traballo que, debido a necesidades técnicas ou organizativas, se realiza as 24 horas do día e durante 365 días ao ano, aínda que eventualmente se pare para o disfrute de vacacións de carácter colectivo que supoña peche total ou parcial das instalacións, reparación ou mantemento, cambio de ciclo ou de produto ou calquera outro motivo alleo aos traballadores, así como por causas de forza maior.

Así mesmo, o estipulado neste artigo será de aplicación a aqueles traballadores a quendas en procesos produtivos durante as 24 horas do día que, con rotación e traballando domingos e festivos, non se realicen os 365 días do ano, senón durante un tempo predeterminado. Neste suposto, a garantía deste artigo no seu parágrafo 6º serao en proporción ao período realmente traballado neste sistema.

2.- Descansos: Para os traballadores en réxime de quenda, e cando así o requira a organización do traballo, poderase acumular por período de ata catro semanas o medio día de descanso semanal previsto no apartado 1 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, ou separalo do correspondente ao día completo para o seu disfrute noutro día da semana.

Nas ditas empresas, cando ao cambiar o traballador de quenda de traballo non poida disfrutar do descanso mínimo entre xornadas establecido no apartado 3 do artigo 34 do citado Estatuto, poderase reducir este, no día en que así ocorra, ata un mínimo de 7 horas, compensándose a diferenza ata as doce horas establecidas con carácter xeral nos días inmediatamente seguintes (Real Decreto 1561/95, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo).

Malia o anterior, será tamén de aplicación, no relativo ao réxime de descansos, o disposto polo artigo 2 do Real Decreto 1561/95.

3. Ausencias imprevistas: Os traballadores en réxime de quendas, salvo imposibilidade manifesta, deberán comunicar coa máxima antelación e dilixencia calquera incidencia (ausencias, atrasos, etc.) que afecte ao réxime de relevos do seu posto de traballo e, no seu defecto, confirmar este extremo o antes posible, aínda que xa comezase a xornada que lle corresponda.

No suposto de que a ausencia do relevo sexa coñecida pola empresa con 24 horas de antelación, esta estará obrigada a substituír o saínte ao remate da súa xornada. As empresas, para estes efectos, axustarán a modificación dos cadros horarios (cuadrantes) dos traballadores afectados. A modificación que produza a dita situación será a imprescindible en tempo e cambio de cuadrantes.

No suposto de que a ausencia do relevo non sexa coñecida pola empresa con 24 horas de antelación, e sempre que a Dirección da empresa non puidese proceder á súa substitución, o traballador saínte deberá permanecer no posto de traballo durante o tempo necesario mentres a Dirección da empresa poida proceder á súa substitución. Así mesmo, as empresas poderán axustar os cadros horarios (cuadrantes) na forma prevista no apartado anterior.

4. Rotación: nas empresas con procesos produtivos durante as 24 horas do día, na organización do traballo e das quendas terase en conta a rotación destas e que ningún traballador estea na de noite máis de dúas semanas consecutivas, salvo adscrición voluntaria (artigo 36.3 do Estatuto dos Traballadores).

5. Desprazamento do disfrute de días festivos: as empresas, ao confeccionaren os cuadrantes, poderán desprazar os días festivos traballados ao longo de todo o ano natural.

6. Os traballadores que realicen funcións a quenda en "proceso continuo", entendendo por tal o definido no punto 1º deste artigo, terán uns Salarios Mínimos Garantidos por grupo por todos os conceptos, consistentes nas seguintes cantidades anuais:

Grupos	Euros/ano
1	15.368,57
2	16.241,78
3	17.364,49
4	18.986,17
5	21.231,58
6	24.350,21
7	28.965,76
8	35.951,47

Este SMG estará composto pola totalidade dos conceptos retributivos que deban percibir os traballadores de cada empresa, en actividade normal ou habitual en traballos non medidos, incluída a nocturnidade.

Non se inclúen nestes SMG os seguintes conceptos: Antigüidade, plus de perigosidade e/ou toxicidade, Complemento do Posto de Traballo (CPT) ao que se refire o artigo 33 do Convenio Colectivo, comisións de venda e os incentivos, salvo que ese incentivo se trate dun concepto fixo que se perciba polos traballadores a actividade norma ou habitual en traballos non medidos.

A diferenza existente entre a Táboa de Salarios Mínimos Garantidos dos traballadores a quendas e Táboa de Mínimos Garantidos do resto dos traballadores corresponde ao traballo a quenda durante todo o ano, polo que a dita garantía será aplicable proporcionalmente ao número de días traballados a quenda sobre o total de días/ano que a este corresponde.

7. Procesos de quendas distintas do proceso continuo:

De conformidade co artigo 36.3 do Estatuto dos Traballadores, enténdese por traballo a quendas toda forma de organización do traballo en equipo segundo a cal os traballadores ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo, segundo un certo ritmo, continuo ou descontínuo, implicando para o traballador a necesidade de prestar as súas servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou de semanas.

Aquelas empresas que á data do asinamento deste Convenio veñan desenvolvendo a súa actividade en calquera sistema de quendas rotativas diferente do de proceso continuo e que cumpra os requisitos sinalados

no parágrafo anterior, deberán aboar aos traballadores afectados en concepto de plus de quendas a cantidade mínima de 1 euro por día efectivo traballado en réxime de quendas. As cantidades aboadas por este plus de quendas, de conformidade co artigo 33.I.1, apartado 1.1 (nota A), forman parte da masa salarial bruta das empresas.

Serán compensables e abosrbibles para efectos do cumprimento do plus de quendas aquí establecido calquera cantidade que as empresas xa viñesen aboando aos traballadores e que retribúan ou estean vinculadas ao traballo a quendas, sexa cal for a súa denominación.

Adicionalmente, aboaranse as cantidades de nocturnidade que correspondan polas noites efectivas traballadas segundo o regulado no articulo 40 deste convenio.

Para aquelas empresas que á data do asinamento deste convenio non viñesen aboando ningunha cantidade vinculada á prestación de servizos en réxime de quendas, ou que fose inferior á sinalada anteriormente, establécese que a dita situación se regularizará o primeiro ano de vixencia do presente convenio. De todo iso, redactarase a correspondente acta cos representantes dos traballadores.

Autorízase ás devanditas empresas para que, durante o primeiro ano de vixencia deste convenio, poidan utilizar para estes efectos as cantidades precisas da reserva prevista no artigo 33, unha vez cubertas novas antigüidades e con preferencia sobre o axuste de abanos salariais e os complementos de posto de traballo.

#### 8. Implantación dun novo sistema de quendas ou modificación/supresión dos xa existentes:

En desenvolvemento do previsto no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores, as empresas que á data de entrada en vigor do presente Convenio Colectivo non viñesen traballando en réxime de quendas poderán implantar calquera dos sistemas que se describen nos apartados 1 e 7 anteriores debendo nestes casos preavisar tanto aos representantes dos traballadores como aos directamente afectados cunha antelación mínima dun mes. Desde o momento en que resulte de aplicación o novo réxime de quendas deberase aboar aos traballadores afectados o SMG ou plus de quendas, contemplados neste artigo, segundo cada caso, e sen que, para alcanzar estes, sexa posible absorber cantidades do Plus Convenio do traballador e/ou complemento persoal.

O establecido no parágrafo anterior resultará igualmente de aplicación naqueles supostos de empresas que viñesen traballando nalgún dos sistemas de quendas definidas no apartado 1 e decidisen suprimilo ou cambiar a outro destes últimos.

Os SMG e plus de quendas contemplados neste artigo non se consolidarán para o suposto daqueles traballadores que cesen na prestación de servizos en procesos de quendas, entendendo por tales os definidos nos apartados 1º e 7º deste artigo. Porén, no suposto de cesar na prestación de servizos en proceso continuo o traballador terá dereito a unha indemnización equivalente á diferenza entre unha mensualidade do SMG do apartado 6º anterior e unha mensualidade do SMG do artigo 32. No suposto de cesar na prestación de servizos en calquera dos sistemas de quendas definidas no apartado 7º anterior o traballador terá dereito a unha indemnización equivalente a unha mensualidade do plus de quendas que viñese percibindo, salvo que se pasase dun dos devanditos sistemas de quenda ao de proceso continuo e, nese caso, percibirá o SMG do apartado 6º anterior para compensar a nova situación e mentres dure esta.

9. Terán prioridade na elección de quenda as mulleres embarazadas ou en período de lactación en función do regulado no artigo 26 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e 10 da Lei de Conciliación da vida laboral e familiar. Así mesmo, terán a dita prioridade as persoas que teñan menores ou discapacitados ao seu exclusivo cargo e os estudantes, cando a solicitude teña carácter permanente, exista posto de traballo e o permitan as necesidades do servizo.

#### **Artigo 45º.- Maior utilización da capacidade produtiva. Traballo en sábados.**

Nas empresas nas que non se acordase cos representantes dos traballadores un sistema de traballo para as fins de semana e/ou festivos, e nas que existan probadas razóns de produción, de mercado e de organización do traballo que motivan, entre outras, a realización habitual de horas extra durante as fins de semana e/ou festivos, entenderase que é necesario incrementar a produción, nun momento determinado ou de forma permanente, a través dunha maior utilización da capacidade produtiva instalada. Para iso, antes de tomar ningunha medida que modifique o réxime de traballo vixente ata a data, discutirase tal problemática e a forma de a resolver cos representantes dos traballadores, o que poderá conseguirse mediante:

- Novas contratacións de duración equivalente ás novas necesidades detectadas de carácter temporal, aos que será de aplicación o establecido no artigo 44.6.
- Un acordo sobre xornada irregular.
- Un sistema de quendas.
- Utilización da bolsa de horas flexibles de acordo co artigo 42.3.

A implantación destes sistemas de traballo para cubrir determinadas actividades será incompatible coa realización de horas extra (salvo as de forza maior), emprego de traballadores de ETT ou subcontratación, nas ditas actividades e para as funcións desempeñadas polos traballadores afectados ao novo sistema de traballo.

Utilizarase a bolsa de horas flexibles nos supostos de necesidades imprevisibles de xeito que, ademais do regulado no artigo 42.3, se terá en conta o seguinte:

- Farase unha oferta ao conxunto do cadro de persoal co fin de cubrir tales necesidades con traballadores que voluntariamente estean dispostos a realizar a actividade que se precisa.
- No suposto de non cubrir con voluntarios as ditas necesidades, a empresa poderá utilizar a bolsa de horas flexibles ata un total máximo de catro sábados ao ano para cada traballador.
- En ambos supostos a compensación por cada hora traballada será de dúas horas de descanso obrigatorio.

#### **Artigo 45 bis.- A bolsa individual de tempo dispoñible.-**

1- A bolsa individual de tempo dispoñible confórmase con todas as horas de descanso obrigatorio, xa sexan as derivadas da recuperación, xa sexan as derivadas das compensacións por horas flexibles, horas extraordinarias ou prolongacións de xornada acordadas. No caso de que na empresa se teñan pactados días de libre disposición ou xurdisen da elaboración do calendario laboral anual, estes pasarán a formar parte da bolsa, para o seu aproveitamento individual, agás que por acordo se pacte o aproveitamento colectivo de todos os días ou parte deles.

Este sistema de bolsa de horas flexibles individualizadas tamén operará para os traballadores con contrato de traballo por tempo determinado.

2- Notificación aos representantes dos traballadores.

A dirección da empresa deberá comunicar por escrito aos representantes dos traballadores as Bolsas individuais de tempo dispoñible e a súa utilización con carácter anual.

3- Poderase gozar da bolsa individual para necesidades de carácter persoal e/ou familiar. Os períodos de descanso compensatorio correspondente gozaranse en días completos procurándose que estes se fixen por acordo entre empresa e traballador afectado. No suposto de desacordo gozaranse nas datas sinaladas polo

traballador preavisando con sete días de antelación. Neste último caso de desacordo os días ou horas de descanso correspondente non poderán acumularse a pontes nin vacacións.

As horas de compensación xeradas dentro dos primeiros oito meses do ano natural deberanse gozar dentro deste último e as xeradas nos catro últimos meses do ano natural poderanse gozar dentro dos primeiros 6 meses do ano natural seguinte.

#### **Artigo 46º.- Calendario laboral.**

No prazo de 1 mes, a partir da publicación no BOE ou boletíns oficiais que en cada caso corresponda, as empresas sinalarán, coa intervención dos representantes dos traballadores, o calendario laboral para o ano seguinte.

Este calendario deberá incluír as festas locais e as datas hábiles para o disfrute das vacacións, así como para a fixación dos descansos.

Así mesmo, o calendario incluírá as xornadas especiais, así como as dos traballadores cunha actividade regular que se desenvolva fóra do centro de traballo.

O calendario deberá estar exposto no centro de traballo durante todo o ano.

#### **Artigo 47º.- Vacacións.**

O réxime de vacacións anuais retribuídas do persoal afectado por este Convenio será de trinta días naturais. Desta vacación, como mínimo, quince días naturais terán que se disfrutar de forma ininterrompida entre os meses de xuño a setembro, agás o suposto daquelas empresas que acordasen cos representantes dos traballadores un calendario que contemple unha distribución distinta das vacacións e nas que se estará ao acordado.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 50 deste convenio, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan. A vacación anual non poderá ser compensada en metálico.

Os traballadores que na data determinada para o disfrute da vacación anual non completasen un ano efectivo no cadro de persoal da empresa disfrutarán dun número de días proporcional ao tempo de servizos prestados.

En caso de peche do centro de traballo por vacacións, a Dirección da empresa consignará o persoal que, durante este período, teña que executar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente cos interesados a forma máis conveniente da súa vacación anual.

O empresario poderá excluír como período vacacional aquel que coincida coa maior actividade produtiva estacional da empresa, tras consulta previa cos representantes dos traballadores.

O cadro de distribución das vacacións expoñerase cunha antelación de tres meses, como mínimo, nos taboleiros de anuncios, para coñecemento do persoal.

Para o aboamento do período vacacional seguirase o mesmo réxime establecido nas empresas para o pagamento de haberes no período non vacacional, aínda que os traballadores terán dereito a percibir anticipos a conta sen que estes poidan exceder do 90 por cento do salario correspondente.

As vacacións serán retribuídas conforme á media obtida polo traballador por todos os conceptos en xornada normal, nos tres meses anteriores á data de iniciación destas, con valores actualizados en todo caso ao ano en curso.

O persoal con dereito a vacacións que cese no transcurso do ano terá dereito á parte proporcional da vacación, segundo o número de meses traballados, computándose como mes completo a fracción deste. En caso de falecemento do traballador, este importe satisfacerase aos seus dereitohabentes.

O persoal a quendas poderá empezar a disfrutar as súas vacacións ao remate do seu período ordinario de descanso.

As empresas, cando se produza a situación de incapacidade temporal durante o período vacacional, no suposto de que este non se interrompa e soamente durante o dito período, complementarán, ata o 100 por cento do salario que debese percibir o traballador no dito período, as prestacións económicas de incapacidade temporal.

## CAPÍTULO VII

### **LICENZAS E EXCEDENCIAS**

#### **Artigo 48º.- Licenzas.-**

O traballador, avisando coa posible antelación, poderá faltar ao traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e durante o tempo que a continuación se expoñen:

- 1.- Quince días naturais nos casos de matrimonio.
- 2.- Dous días por nacemento de fillos/as, un dos cales deberá coincidir con día hábil para efectos de Rexistro, e que poderán ampliarse ata catro en caso de intervención cirúrxica (cesárea) ou enfermidade diagnosticada por facultativo, ou cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto. Neste último suposto seguirase o seguinte criterio para a ampliación da dita licenza: desprazamento de 100 a 200 quilómetros, un día adicional; máis de 200 quilómetros, dous días adicionais, e todo iso salvo resolución xudicial en contra ou pacto na empresa tendo en conta a específica localización da poboación e do centro hospitalario.
- 3.- Dous días naturais en caso de hospitalización, ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente ou grave enfermidade diagnosticada por facultativo ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que poderán ampliarse ata catro cando medie necesidade de desprazamento para o efecto, seguíndose neste último caso as regras fixadas no apartado anterior en canto ás distancias e a ampliación da licenza.
- 4.- Un día natural en caso de matrimonio de fillos, pais, ou irmáns, do traballador ou dou se cónxuxe na data da celebración da cerimonia.
- 5.- Durante un día por traslado do seu domicilio habitual.
- 6.- Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inexcusable de carácter público e persoal, comprendido no exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e compensación económica.
- 7.- Polo tempo indispensable para a asistencia a exames cando o traballador curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

8.- Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

9.- Polo tempo indispensable para acompañar a consultorio médico un parente de primeiro grao que estea a cargo do traballador, sempre e cando o horario deste consultorio sexa coincidente co da súa xornada laboral.

10.- Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora.

Canto aos sinalados nos números 1 a 3 do apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licenzas outorgaranse polo tempo que sexa preciso segundo as circunstancias, convíndose as condicións de concesión e podendo acordarse a non percepción de haberes.

Salvo acordo cos representantes dos traballadores, a retribución a percibir nos supostos de licenzas sinalados neste artigo estará integrada pola totalidade de conceptos retributivos de carácter fixo a percibir polos traballadores en xornada ordinaria e actividade normal, quedando excluídos unicamente aqueles complementos de natureza variable e/ou que se perciban pola prestación efectiva do traballo.

Para efectos do disfrute da licenza por hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade contemplada no apartado terceiro teranse en conta os seguintes criterios:

a) Soamente se entenderá por hospitalización a estadía en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas ou máis.

b) A asistencia ou estadía dun parente en urxencias non supón a súa hospitalización salvo que esta sexa superior a 24 horas e, por iso, soamente neste último caso se xera o dereito á licenza por hospitalización contemplada no apartado 3.º deste artigo.

c) Para o disfrute da licenza será requisito indispensable entregar o correspondente parte de ingreso en centro hospitalario do parente do traballador, que xustifique a súa estadía nas dependencias do mesmo.

d) Os supostos de hospitalización refírense a cada unha das hospitalizacións do familiar afectado, sen diferenza segundo as causas que a orixinan sexan unha mesma ou distintas.

En todos os supostos de licenzas contemplados neste artigo o inicio do disfrute da licenza debe coincidir co inicio do feito causante, agás nos casos de hospitalización nos que a licenza poderá ser disfrutada posteriormente, pero sempre e cando nese momento persista o feito causante, é dicir, a hospitalización do parente ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, podendo disfrutarse neste último caso, a elección do traballador, en días sucesivos ou non e sempre que medie o suficiente preaviso.

Para efectos do aproveitamento da licenza polo tempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un parente de primeiro grao que estea a cargo do traballador teranse en conta os seguintes criterios:

a) Que é de aplicación para o acompañamento do cónxuxe cando reúna os restantes requisitos que se mencionan neste apartado.

b) Entenderase que o cónxuxe ou familiar de primeiro grao está “a cargo” do traballador para efectos do acompañamento cando se trate de persoas que presenten unha necesidade real de tal acompañamento conforme a razóns de idade, accidente ou enfermidade que fagan que non poida valerse en por si e que non está en condicións de acudir só á visita médica.

c) Deberá existir convivencia do paciente no domicilio do traballador ou situación similar que demostre un alto grao de dependencia respecto ao traballador na súa vida cotiá e/ou diaria, como puidese ser o caso de pais de idade avanzada que permanezan nos seus domicilios ou residencias xeriátricas.

d) Non se entenderá que o familiar está a cargo do traballador cando este último precisase facer un desprazamento nos termos en que este concepto se define no apartado 2 anterior para acompañar o seu cónxuxe ou familiar a visita médica.

e) Deberá acreditarse a situación de necesidade de acompañamento, xa sexa antes ou despois deste, mediante certificación ou documento oficial de facultativo que acredite que o estado ou circunstancia do familiar impide que poida acudir á consulta sen acompañamento polas razóns indicadas.

f) No caso da idade entenderase que existe dependencia e xa que logo a necesidade de acompañamento ata a maioría legal, é dicir, ata os 18 anos.

Cando o feito causante da licenza se produce noutro país, a licenza ampliarase a 6 días, dos que 4 serán retribuídos e 2 terán o carácter de licenza non retribuída e poderán prolongarse de mutuo acordo entre empresa e traballador con este carácter de non retribuído cando o país en consideración e os medios de comunicación dispoñibles así o esixan.

En todos os supostos contemplados neste artigo, recoñecerase o dereito a licenza retribuída tanto aos matrimonios convencionais como ás parellas de feito legalmente rexistradas nos rexistros públicos creados ou que se poidan crear para o efecto en calquera ámbito xeográfico ou, en defecto destas últimas, ás acreditadas mediante escritura pública notarial outorgada conxuntamente, debéndose demostrar de forma fidedigna ante a empresa os requisitos establecidos anteriormente para o correspondente disfrute da licenza.

Nos supostos da licenza contemplada no apartado 1 deste artigo, o traballador deberá entregar á empresa solicitude escrita, adxuntando os documentos xustificativos da súa situación, no prazo máximo dun mes contado a partir do día seguinte ao da inscrición da unión estable, prescribindo en caso contrario o seu dereito.

#### **Artigo 49º.- Redución de xornada por motivos familiares.**

1. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade e que de común acordo entre empresa e traballadora poderá ampliarse ata unha hora ou calquera outra fórmula de acumulación que as partes acorden. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

Os traballadores que teñan dereito a esta redución de xornada diaria poderán substituíla, á súa vontade, por un período de tempo de permiso retribuído equivalente á suma de cada unha das horas diarias; o aproveitamento deste dereito deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva ao permiso por maternidade ou por paternidade. O exercicio deste dereito deberá comunicarse á empresa cunha antelación mínima dun mes antes do seu inicio.

2. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, cando menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución da xornada contemplada neste artigo constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo

suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

3. A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos apartados 1 e 2 deste artigo, corresponderalle ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar previamente ao empresario con quince días de antelación a data en que se vai reincorporar á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a aplicación deste artigo serán resoltas polo procedemento previsto legalmente para iso.

4. O uso deste dereito non suporá perdas doutros dereitos, en particular os de formación e actualización profesional, salvo os que se deriven da propia xornada reducida ou sexan incompatibles co novo horario reducido do traballador.

5. A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario no tempo que considere necesario e sen que sexan de aplicación os límites máximo e mínimo establecidos no anterior apartado 2.

6. Ao remate das reducións de xornada aquí contempladas o traballador terá dereito a incorporarse nas mesmas condicións ao seu posto de traballo.

7. En todo o non previsto nos apartados anteriores será de aplicación o disposto no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores.

#### **Artigo 50º.- Suspensión do contrato por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural dun menor de nove meses e adopción ou acollemento.**

1. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta estea en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondese á nai, o que será compatible co exercicio do dereito recoñecido no artigo seguinte.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou na

súa falta, do outro proxenitor, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

Nos supostos de adopción e de acollemento previstos no artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A devandita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambos os proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refire este apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este artigo, así como nos previstos no seguinte parágrafo e no artigo 51 bis.

No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

#### **Artigo 50° bis.- Suspensión do contrato por paternidade.**

Nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d) do Estatuto dos Traballadores, o traballador terá dereito á suspensión do contrato durante trece días ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo anterior.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; con todo, cando o período de descanso regulado no artigo anterior sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legal ou convencionalmente, ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no artigo anterior ou inmediatamente logo da finalización da devandita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50 %, previo acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine na lexislación vixente.

O traballador deberá comunicar ao empresario, coa máxima antelación posible o exercicio deste dereito.

#### **Artigo 51º.- Suspensión do contrato da traballadora vítima de violencia de xénero.**

O período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

#### **Artigo 52º.- Licenzas sen soldo.**

Poderán solicitar licenza sen soldo cunha duración máxima de tres meses os traballadores que, tendo superado o período de proba, leven ao servizo da empresa máis de seis meses.

As empresas resolverán favorablemente as solicitudes que neste sentido se lles formule, salvo que a concesión de licenzas afectase gravemente ao proceso produtivo ou estivesen gozando este dereito a un número de traballadores equivalente ao 2 por 100 do persoal do centro de traballo, ou un traballador en centros de traballo de menos de 50 traballadores.

Para ter dereito a unha nova licenza, deberán transcorrer como mínimo dous anos completos desde a data de remate da anterior.

Igualmente, cando os coidados que requiran os familiares indicados nos dous primeiros parágrafos do artigo 54 do presente Convenio Colectivo non supoñan períodos longos e continuados de atención, poderanse solicitar licenzas sen soldo previa xustificación de devandita atención. Complementariamente ao establecido no artigo 50 do Convenio, e con independencia do sinalado no parágrafo anterior, darán dereito a licenzas sen soldo os supostos de adopción ou acollemento nacional ou internacional durante o tempo necesario para a realización dos trámites administrativos que resulten necesarios. Non obstante, nos casos de adopción ou acollemento nacional a licenza non poderá superar os 15 días e nos internacionais os dous meses.

#### **Artigo 52 bis.- Licenzas sen soldo para a traballadora vítima de violencia de xénero.**

A traballadora vítima de violencia de xénero, sempre que teña esa condición legalmente recoñecida, terá dereito ás licenzas sen soldo que resulten necesarias para asistir aos servizos sociais, policiais ou de saúde, previa acreditación da súa necesidade.

#### **Artigo 53º.- Excedencia.**

Os traballadores con 1 ano de servizo poderán solicitar a excedencia voluntaria por un prazo mínimo de doce meses e non superior a cinco anos, non se computando o tempo que dure esta situación para ningún efecto, e sen que en ningún caso se poida producir nos contratos de duración determinada.

Os pedimentos de excedencia serán resoltos pola empresa no prazo máximo de 1 mes.

O traballador que non solicite o reingreso antes da terminación da súa excedencia causará baixa definitiva na empresa. Para se acoller a outra excedencia voluntaria, o traballador deberá cubrir un novo período de, cando menos, catro anos de servizo efectivo na empresa.

Cando o traballador o solicite, o reingreso estará condicionado a que haxa vacante no seu grupo profesional; se non existise vacante no grupo profesional e si no inferior, o excedente poderá optar entre ocupar esta praza co salario a ela correspondente ata que se produza unha vacante no seu grupo profesional, ou non reingresar ata que se produza a dita vacante.

Igualmente, no suposto de que houberse vacante nunha modalidade contractual non indefinida, o traballador poderá optar por se incorporar a esta polo tempo de duración da devandita contratación temporal, e sen que o exercicio desta posibilidade desvirtúe o disposto no parágrafo anterior para ocupar unha vacante de modalidade contractual indefinida en canto esta se produza.

En calquera caso, a empresa estará obrigada a contestar por escrito o pedimento de reingreso do traballador.

#### **Artigo 54º.- Excedencia por coidado de familiares.**

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, os traballadores para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada neste apartado, cun período de duración que poderá disfrutarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñese disfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, nos cales deberá ser convocado á súa participación polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional.

#### **Artigo 55º.- Excedencias especiais.**

Dará lugar á situación de excedencia especial do persoal calquera das seguintes causas:

a) Nomeamento para cargo público, cando o seu exercicio sexa incompatible coa prestación de servizos na empresa. Se xurdise a discrepancia a este respecto, decidirá a xurisdición competente. A excedencia prolongarase polo tempo que dure o cargo que a determine e outorgará dereito a ocupar a mesma praza que desempeñaba o traballador ao producirse tal situación, computándose o tempo que permaneceu naquela como activo para todos os efectos. O reingreso deberá solicitalo dentro do mes seguinte ao do seu cesamento no cargo público que ocupaba.

#### **Artigo 56°.- Asistencia a consultorio médico.**

Cando por razón de enfermidade o traballador precise a asistencia a consultorio médico en horas coincidentes coas da súa xornada laboral, as empresas concederán, sen perda de retribución, o permiso necesario polo tempo preciso para o efecto, debéndose xustificar este co correspondente volante visado polo facultativo, ou persoa debidamente acreditada, sexan ou non da Seguridade Social.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **RÉXIME DISCIPLINARIO**

##### **Artigo 57°.- Réxime de faltas e sancións.**

Os traballadores poderán ser sancionados pola Dirección da empresa de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

##### **Artigo 58°.- Graduación das faltas.**

Toda falta cometida por un traballador clasificarase, atendendo á súa importancia, transcendencia e intención, en: leve, grave ou moi grave.

##### **Artigo 59°.- Faltas leves.**

Considéranse faltas leves as seguintes:

- 1.- A falta de puntualidade, ata de tres nun mes, na asistencia ao traballo, con atraso inferior a trinta minutos no horario de entrada.
- 2.- Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivo xustificado, a non ser que se probe a imposibilidade de o facer.
- 3.- O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia disto se orixinase prexuízo dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente aos seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
- 4.- Pequenos descoidos na conservación do material.
- 5.- Falta de aseo e limpeza persoal, cando sexa de tal índole que poida afectar ao proceso produtivo da empresa.
- 6.- Non atender ao público coa corrección e dilixencias debidas.
- 7.- Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.

8.- As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da empresa. Se tales discusións supuxesen escándalo notorio, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.

9.- Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

10.- O incumprimento das obrigas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, sempre que careza de transcendencia grave para a integridade física ou a saúde dos traballadores.

11.- A utilización dos medios informáticos propiedade da empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fins distintos dos relacionados co contido da prestación laboral, coa salvidade do disposto no artigo 79.2.

12.- Incumprir a prohibición expresa de fumar no centro de traballo en espazos, zonas ou dependencias onde non se desenvolvan actividades laborais e/ou produtivas.

### **Artigo 60º. Faltas graves.**

Considéranse faltas graves as seguintes:

1.- Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade, superiores a cinco minutos, na asistencia ao traballo nun período de trinta días.

2.- Ausencia sen causa xustificada, por dous días nun período de trinta días.

3.- Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social. A falta maliciosa nestes datos considérase falta moi grave.

4.- Entregarse a xogos ou distraccións nas horas de traballo.

5.- A desobediencia aos seus superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela se derivase prexuízo notorio para a empresa, poderá ser considerada como falta moi grave.

6.- Simular a presenza doutro traballador, fichando, contestando ou asinando por el.

7.- Neglixencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha do servizo.

8.- A imprudencia en acto de traballo; se implicase risco de accidente para o traballador, para os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como moi grave.

9.- Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar ferramentas da empresa para usos propios.

10.- A embriaguez fóra de acto de servizo vestindo o uniforme da empresa, sempre que polo uniforme se poida identificar a empresa.

11.- A reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediada comunicación escrita.

12.- O incumprimento das obrigas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, cando tal incumprimento orixine risco de danos graves para a seguridade e saúde dos traballadores.

13.- Incumprir a prohibición expresa de fumar no centro de traballo en espazos, zonas ou dependencias onde se desenvolvan actividades laborais e/ou produtivas.

#### **Artigo 61º.- Faltas moi graves.**

Considéranse como faltas moi graves as seguintes:

- 1.- Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade, superior a cinco minutos, cometidas nun período de seis meses ou vinte durante un ano.
- 2.- Ausencias sen causa xustificada, por tres ou máis días, durante un período de trinta días.
- 3.- A simulación de enfermidade ou accidente.
  - 4.- A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto á empresa como aos compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.
  - 5.- Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar desperfectos en primeiras materias, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, moblaxe e documentos da empresa.
  - 6.- A condena por delito de roubo, furto ou malversación cometidos fóra da empresa, ou por calquera outra clase de feitos que poidan implicar para esta desconfianza respecto ao seu autor, e, en todo caso, a de duración superior a seis anos ditada polos tribunais de Xustiza.
  - 7.- A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.
  - 8.- A embriaguez habitual.
  - 9.- Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou revelar a elementos estraños a esta datos de reserva obrigada.
  - 10.- Os malos tratos de palabra ou outra, abuso de autoridade ou a falta grave de respecto e consideración aos xefes ou aos seus familiares, así como aos compañeiros e subordinados.
  - 11.- Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia.
  - 12.- Abandonar o traballo en posto de responsabilidade.
  - 13.- A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal de traballo, sempre que non estea motivada polo exercicio de dereito algún recoñecido polas leis.
  - 14.- O orixinar frecuentes rifas e pelexas cos compañeiros de traballo.
  - 15.- A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de se producir a primeira.
  - 16.- O abuso de autoridade por parte dos xefes será sempre considerado como falta moi grave. O que o sufra poñerá en coñecemento da Dirección da empresa.
  - 17.- O acoso sexual, identificable pola situación en que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea nunha contorna intimidatorio, hostil,

degradante, humillante ou ofensivo. No suposto de acoso sexual, protexerá a continuidade no seu posto de traballo da persoa obxecto deste.

18.- O acoso moral (*mobbing*), entendendo por tal toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de forma prolongada no tempo sobre unha persoa no ámbito laboral, manifestado a través de reiterados comportamentos, feitos, ordes ou palabras que teñan como finalidade desacreditar, desconsiderar ou illar un traballador con obxecto de conseguir un autoabandono do traballo producindo un dano progresivo e continuo na súa dignidade ou integridade psíquica. Considérase circunstancia agravante o feito de que a persoa que exerce o acoso teña algunha forma de autoridade xerárquica na estrutura da empresa sobre a persoa acosada.

19.- O acoso por razón de orixe racial ou étnica, sexo, relixión ou convicións, discapacidade, idade ou orientación sexual ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa.

20.- O incumprimento das obrigas previstas no artigo 29 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, sempre que de tal incumprimento se derive un risco grave e inminente para a seguridade e saúde dos traballadores.

#### **Artigo 62º.- Réxime de sancións.**

Corresponde á empresa a facultade de impor sancións nos termos do estipulado no presente Convenio.

A sanción das faltas leves e graves requirirá comunicación escrita motivada ao traballador e a das faltas moi graves esixirá tramitación de expediente ou procedemento sumario en que sexa oído o traballador afectado de conformidade co procedemento que se indica a continuación:

1. A Dirección da empresa notificará ao traballador afectado por escrito os feitos en que puidese incurrir con expresión dos posibles preceptos infrinxidos.
2. No devandito escrito farase constar o tempo de que dispón o traballador para efectos de formular o correspondente escrito de alegacións ou prego de descargos no seu defensa e que non poderá ser inferior a 3 días.
3. Unha vez transcorrido o prazo concedido para formular alegacións, a Dirección da empresa, valorando estas de ser formuladas, notificará por escrito ao traballador a resolución do expediente facendo constar, se é o caso, a cualificación definitiva da falta cometida como leve, grave ou moi grave, o apartado concreto dos artigos 59, 60 ó 61 en que queda tipificada, así como a sanción imposta e a data de efectos desta última. De non se constatar a existencia de conduta sancionable notificarase igualmente por escrito ao traballador o arquivo do expediente.
4. De todo o actuado a Empresa dará conta aos representantes dos traballadores ao mesmo tempo que o propio afectado, así como aos delegados sindicais do sindicato ao que pertencese o traballador cando o dato da afiliación sexa coñecido pola empresa.

En calquera caso, a empresa dará conta aos representantes dos traballadores por escrito, ao mesmo tempo que ao propio afectado, de toda sanción que imponha.

#### **Artigo 63º.- Sancións máximas.**

As sancións máximas que se poderán imponer en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de emprego e soldo ata dous días.

b) Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

c) Por faltas moi graves: desde a suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días ata a rescisión do contrato de traballo nos supostos en que a falta fose cualificada dun grao máximo.

#### **Artigo 64°.- Prescrición.**

A facultade da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves aos dez días, para as faltas graves aos vinte días e para as faltas moi graves aos sesenta días, a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión, e en calquera caso aos seis meses de se cometer.

#### **Artigo 65°.- Graduación de faltas.**

Para os efectos de graduación de faltas, non se terán en conta aquelas que se cometesen con anterioridade de acordo cos seguintes prazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas moi graves: 1 ano.

### **CAPÍTULO IX**

#### **SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL**

#### **Artigo 66°.- Seguridade e Saúde.**

A protección da saúde dos traballadores constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes e consideran que para alcanzalo se require o establecemento e planificación dunha acción preventiva nos centros de traballo e nas empresas que teñan por fin a eliminación ou redución dos riscos na súa orixe, a partir da súa avaliación, adoptando as medidas necesarias, tanto na corrección da situación existente como na evolución técnica e organizativa da empresa, para adaptar o traballo á persoa e protexer a saúde. Con tal obxectivo, preténdese non só o cumprimento das obrigas legais e as responsabilidades dos actores implicados no marco da empresa, senón tamén fomentar unha nova cultura da prevención que avance no desenvolvemento desta no sector.

En cantas materias afecten á prevención da saúde e a seguridade dos traballadores, serán de aplicación as disposicións do presente convenio, as Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, actualizada e desenvolvida pola Lei 54/2003, do 12 de decembro, e o RD 171/2004, do 30 de xaneiro, así como, entre outros, o RD 171/2004, de coordinación de actividades preventivas, RD 39/1997 sobre servizos de prevención, modificado polo RD 604/2006, do 19 de maio. Igualmente deberá prestarse especial atención ás previsións do RD 374/2001 sobre protección respecto de riscos relacionados con axentes químicos durante o traballo e normativa relacionada vixente.

Para dar cumprimento ao dereito a unha protección eficaz o empresario estará obrigado a garantir a seguridade e saúde dos traballadores ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. A devandita obriga materializarse a través da adopción, por parte da empresa, das medidas necesarias en materia de avaliación de riscos, planificación da actividade preventiva, información, consulta, participación e formación dos traballadores, actuación en casos de urxencia e de risco grave e inminente, vixilancia da saúde e organización dun servizo de prevención.

Así mesmo, enténdense como prioritarias a promoción e intensificación de accións organizativas, formativas e informativas de signo prevenciónista que permitan ao persoal acomodarse aos cambios organizativos que as novas tecnoloxías poidan traer consigo preservando a súa saúde física, mental e social, entendida como o concepto integral formulado pola Organización Mundial da Saúde.

Para estes efectos, ambas as partes acordan abordar a aplicación do parágrafo anterior, en consonancia cos criterios e declaracións xerais previstas na mencionada Lei, así como cos seguintes:

## **1. Principios xerais.**

De conformidade cos artigos 15 e 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, as empresas aplicarán as medidas que integran o deber xeral de prevención, de conformidade cos seguintes principios xerais:

A prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta, a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais. O plan de prevención de riscos laborais deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa, nos termos que regulamentariamente se establezan.

Evitar os riscos.

Avaliar aqueles que non se poden evitar.

Combater os riscos na súa orixe.

Adaptar o traballo á persoa, en particular no que respecta á condición dos postos de traballo, así como á elección dos equipos e os métodos de traballo e de produción, con vistas, en particular, a atenuar o traballo monótono e repetitivo e a reducir os efectos deste na saúde.

Ter en conta a evolución técnica.

Substituír o perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo.

Planificar a prevención, buscando un conxunto coherente que integre nela a técnica, a organización do traballo, as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo.

Adoptar medidas que antepoñan a protección colectiva á individual.

Dar as debidas instrucións aos traballadores.

Consideraranse como niveis máximos admisibles de substancias químicas e axentes físicos no ambiente laboral os valores límites limiar utilizados polo INSHT do Ministerio de Traballo, con especial referencia ao chamado Documento Límites de Exposición Profesionais que anualmente actualiza e publica este organismo.

En cada centro de traballo e por cada área homoxénea, levarase o rexistro periódico dos datos ambientais de exposición coa metodoloxía e a periodicidade que o Plan de Prevención estableza. Os resultados da mostraxe serán postos a disposición das partes interesadas.

Todo traballo no que, despois de efectuar as medicións contidas no artigo anterior, o nivel de risco sexa grave terá un carácter excepcional e provisional, debendo en todos os casos fixarse un prazo determinado, para a desaparición deste carácter, sen que iso reporte ningún prexuízo para a situación laboral do traballador. Isto comportará necesariamente a prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias e calquera cambio de horario que supoña un incremento de exposición ao risco, por riba dos ciclos normais de traballo previamente establecidos.

Os riscos para a saúde do traballador previranse evitando: 1º, a súa xeración; 2º, a súa emisión; e 3º, a súa transmisión, e só en última instancia se utilizarán os medios de protección persoal contra os estes. En todo

caso, esta última medida será excepcional e transitoria ata que sexa posible anular a dita xeración, emisión e transmisión do risco.

En toda ampliación ou modificación do proceso produtivo procurarase que a nova tecnoloxía, procesos ou produtos por incorporar, non xeren riscos que superen os referidos valores límites limiar. Cando se implante nova tecnoloxía engadiranse, así mesmo, as técnicas de protección que a dita tecnoloxía leve anexas.

1.6. Tomaranse en consideración con finalidade preventiva os factores de risco derivados da organización e ordenación do traballo tal como establece o artigo 4.7 da LPRL.

Conforme con iso e en cumprimento da Lei de Prevención de riscos laborais, os riscos psicosociais terán que ser avaliados e, se é o caso, obxecto de intervención preventiva, sendo evitados e combatidos na súa orixe como os restantes riscos.

1.7. Todo accidente de traballo, enfermidade profesional ou outro tipo de dano á saúde do traballador, derivado do traballo, obrigará de forma perentoria á adopción de todas as medidas que sexan necesarias para evitar a repetición deste dano.

As medidas correctoras e informes técnicos que, como consecuencia destes accidentes ou enfermidades profesionais, lle remitan á empresa as persoas ou órganos encargados da actividade de protección e prevención da empresa, así como os organismos competentes para a prevención da saúde e a seguridade dos traballadores, serán facilitados por parte desta aos membros do Comité de Seguridade e Saúde nun prazo máximo de 10 días desde a súa recepción. En caso de accidentes de traballo mortais, os Delegados de Prevención da empresa, así como un máximo de 1 representante, designado por cada unha das federacións sindicais de industria asinantes do Convenio, participarán na Comisión de Investigación que se forme para ese efecto.

1.8. Sempre que exista exposición a un risco demostrado para a saúde do traballador derivado do posto e condicións de traballo, poderá recorrer ao Comité de Seguridade e Saúde con carácter de urxencia. Este propondrá as medidas oportunas ata que o risco desapareza.

Cando os traballadores estean ou poidan estar expostos a un risco grave e inminente con ocasión do traballo procederase de acordo co artigo 21 da LPRL.

1.9. No suposto de que nunha determinada fabricación non existisen normas e medios que regulamentasen o nivel de esixencia en materia de prevención de riscos para empresas filiais con matriz estranxeira, estas estarán obrigadas a manter os mesmos niveis e medios que no seu país de orixe, con garantía en todo caso dos estándares mínimos nacionais.

En toda empresa de nova creación ou todo novo proceso que se implante nas existentes, se non existise normativa legal que regulamentase un nivel de esixencia en materia de prevención de riscos, estas confeccionarán un proxecto de seguridade, para os efectos legais que proceda. De tal proxecto poñerase en coñecemento dos representantes dos traballadores para que emitan informe.

1.10. Nos casos que corresponda terase en conta, en materia de xornada, o establecido nos artigos 23 do Real Decreto 1561/95, do 21 de setembro, en relación coas limitacións dos tempos de exposición ao risco.

Así mesmo, nos supostos en que exista toxicidade, penosidade ou perigosidade, tenderase en primeiro lugar á eliminación ou diminución de tales circunstancias.

## **2. Xestión da prevención.**

En cumprimento do deber de prevención de riscos laborais, o empresario designará un ou varios traballadores para ocuparse da devandita actividade, constituirá un servizo de prevención ou concertará o devandito servizo

cunha entidade especializada allea á empresa, todo iso de conformidade co artigo 30 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Os servizos de prevención deberán estar en condicións de proporcionar tanto ao Comité de Seguridade e Saúde como á empresa o asesoramento e apoio que precise en función dos tipos de risco nela existentes nos termos concretados no artigo 31.1 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Tal e como establece o artigo 32 bis da Lei de Prevención de Riscos Laborais, a presenza no centro de traballo dos recursos preventivos, calquera que sexa a modalidade de organización de devanditos recursos, será necesaria nos seguintes casos:

- a) Cando os riscos poidan verse agravados ou modificados no desenvolvemento do proceso ou a actividade, pola concorrencia de operacións diversas que se desenvolven sucesiva ou simultaneamente e que fagan preciso o control da correcta aplicación dos métodos de traballo.
- b) Cando se realicen actividades ou procesos que regulamentariamente sexan considerados como perigosos ou con riscos especiais.
- c) Cando a necesidade de devandita presenza sexa requirida pola Inspección de Traballo e Seguridade Social, se as circunstancias do caso así o esixisen debido ás condicións de traballo detectadas..

### **3. Delegados de Prevención.**

1.1 Os Delegados de Prevención serán elixidos de entre o cadro de persoal do centro de traballo, polos representantes dos traballadores conforme á escala establecida no artigo 35 da Lei, con excepción do tramo de 50 a 100 traballadores no que o número de delegados de prevención será de tres. Nos centros de traballo de ata trinta traballadores o Delegado de Persoal será o Delegado de Prevención e nos centros de traballo nos que o número de traballadores oscile entre trinta e un e corenta e nove haberá un Delegado de Prevención, que será elixido por e entre os representantes do persoal. En todo caso, neste tramo e durante a vixencia do presente Convenio colectivo, os representantes dos traballadores poderán manter as designacións de Delegados de Prevención realizadas ata o momento entre o cadro de persoal.

1.2 No referente ás súas competencias e facultades estarase conforme ao previsto no artigo 36 da Lei 31/1995.

1.3 Será de aplicación aos Delegados de Prevención o previsto no artigo 37 da Lei de Prevención 31/1995, na súa condición de representantes dos traballadores. Poderán utilizar horas sindicais para o desenvolvemento da súa actividade como tales. Cando os delegados de persoal ou o Comité de Empresa designen como Delegados de Prevención a traballadores do cadro de persoal sen representación sindical, a súa decisión comportará ao mesmo tempo a cesión das horas sindicais necesarias para que os ditos traballadores poidan desenvolver a súa función.

Malia o anterior, será considerado en todo caso como tempo efectivo de traballo, sen imputación ao crédito horario, o correspondente ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde e a calquera outras convocadas polo empresario en materia de prevención de riscos, así como o destinado ás visitas previstas nas letras a) e c) do número 2 do artigo 36 da Lei 31/1995, do 9 de novembro.

Así mesmo, o empresario deberá proporcionar aos Delegados de Prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións e que se determinen en cada empresa de acordo coas especificidades propias da produción en relación coa seguridade e saúde laboral. A formación deberase facilitar polo empresario polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades públicas ou privadas especializadas na materia e deberá adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos, repetíndose periodicamente se fose necesario. Os Delegados de Prevención deberán acreditar a súa asistencia ás accións formativas que se leven a cabo neste sentido e o

tempo dedicado a ela será considerado como tempo de traballo efectivo para todos os efectos e o seu custo non poderá recaer en ningún caso sobre eles.

#### **4. Comité de seguridade e saúde.**

4.1. Nos centros de cincuenta ou máis traballadores constituirase un Comité de Seguridade e Saúde, que estará composto, tal como se prevé no artigo 38 da devandita Lei, polos Delegados de Prevención, dunha parte e polo empresario e/ou seus representantes en número igual ao dos Delegados de Prevención da outra.

Participarán con voz pero sen voto nas reunións do Comité de Seguridade e Saúde: os Delegados Sindicais, os responsables técnicos da prevención na empresa (non incluídos na composición do Comité de Seguridade e Saúde), traballadores con especial cualificación ou información respecto de concretas cuestións que se debatan, así como un máximo de dous asesores, xunto con técnicos de prevención alleos á empresa, sempre que así o solicite unha das representacións no Comité e sen que a asistencia destes implique ningún gasto para a empresa agás acordo. A reunión será como mínimo trimestral, e sempre que o solicite algunha das representacións neste. O Comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Nas empresas que contén con varios centros de traballo dotados de Comité de Seguridade e Saúde poderán acordar cos seus traballadores a creación dun Comité Intercentros de Seguridade e Saúde coas funcións que o acordo atribúa.

En canto ás competencias e facultades do Comité de Seguridade e Saúde será de aplicación o disposto no artigo 39 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

4.2. O empresario, ao fin de dar cumprimento ao deber de protección establecido na Lei de referencia, adoptará as medidas axeitadas para que os traballadores reciban todas as informacións necesarias en relación cos apartados previstos no seu artigo 18, apartado 1 e seguintes.

4.3. Nas empresas de menos de 50 traballadores, a empresa reunirse cando menos trimestralmente co delegado de prevención para analizar os temas relacionados coa seguridade e saúde laboral.

4.4. Os servizos de prevención asesorarán o Comité de Seguridade e Saúde a iniciativa propia ou cando sexan requiridos por este, presentándolle os correspondentes informes escritos.

#### **5. Prevención de Riscos Laborais, Vixilancia e Protección.**

Nestas materias estará ao disposto nos artigos 14, 15 e 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, os cales se dan por reproducidos na súa integridade.

Co obxectivo de alcanzar a integración da actividade preventiva, a Dirección da Empresa, asesorada tecnicamente polos Servizos de Prevención, elaborará:

a) Un plan de prevención de riscos laborais: O plan de prevención de riscos será o documento sobre o que se articulará toda a acción preventiva, entendendo que o que asegura a integración da prevención non é o documento en si, senón a súa xestión e aplicación real na empresa.

b) A avaliación inicial dos riscos para a seguridade e saúde dos traballadores no centro de traballo: O empresario deberá realizar unha avaliación inicial dos riscos para a seguridade e saúde dos traballadores, tendo en conta, con carácter xeral, a natureza da actividade, as características dos postos de traballo existentes e dos traballadores que deban desempeñalos. Igual avaliación deberá facerse con ocasión da elección dos equipos de traballo, das substancias ou preparados químicos e do acondicionamento dos lugares de traballo. A avaliación inicial terá en conta aquelas outras actuacións que deban desenvolverse de conformidade co disposto na normativa sobre protección de riscos específicos e actividades de especial perigo. A avaliación será

actualizada cando cambien as condicións de traballo e, en todo caso, someterase a consideración e revisarse, se fose necesario, con ocasión dos danos para a saúde que se produciron.

Se os resultados da avaliación prevista no parágrafo anterior puxesen de manifesto situacións de risco, o empresario realizará aquelas actividades preventivas necesarias para eliminar ou reducir e controlar tales riscos. As devanditas actividades serán obxecto de planificación polo empresario, incluíndo para cada actividade preventiva o prazo para levala a cabo, a designación de responsables e os recursos humanos e materiais necesarios para a súa execución.

c) A planificación da actividade preventiva.

d) Periodicamente, elaborárase a memoria do plan xeral e dos programas anuais.

As organizacións asinantes deste acordo propiciarán para os seus afiliados a asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

De conformidade co artigo 29 da Lei de Prevención de riscos laborais, corresponde a cada traballador velar, segundo as súas posibilidades e mediante o cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas, pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola daqueloutras persoas ás que poida afectar a súa actividade profesional, a causa dos seus actos e omisións no traballo, de conformidade coa súa formación, as instrucións do empresario e as disposicións do Comité de Seguridade e Saúde.

A Dirección da Empresa dará conta de todo iso aos representantes dos traballadores e ao Comité Mixto de Seguridade e Saúde, no prazo máximo de 6 meses a partir da publicación do Convenio no BOE, co fin de que o devandito Comité poida elaborar un libro branco do Sector nesta materia.

## **6. Coordinación de actividades empresariais.**

6.1. En aplicación do artigo 24 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, desenvolvido polo Real Decreto 171/2004 e que se establecen as obrigas empresariais de coordinación en materia de prevención, a Dirección da empresa con centros de traballo en que desenvolven a súa actividade traballadores doutras empresas, é dicir, empresas auxiliares, de servizos, contratas e subcontratas, realizará un seguimento regular da aplicación a estes traballadores das normas de seguridade e saúde correspondentes á actividade que realizan, presentando o balance deste seguimento no Comité de Seguridade e Saúde da empresa coa mesma periodicidade que o do cadro de persoal propio da empresa.

Para os efectos do sinalado no parágrafo anterior e de lograr un adecuado seguimento da aplicación da normativa de prevención de riscos laborais, as empresas concorrentes nun mesmo centro de traballo, previa consulta no Comité de Seguridade e Saúde deberán necesariamente acudir a algún dos medios de coordinación establecidos no artigo 11 do Real Decreto 171/2004, do 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais.

6.2. Naqueles centros de traballo que contén con máis de 200 traballadores de cadro de persoal, cando a natureza dos traballos realizados sexa especialmente complexa ou perigosa e o número de traballadores doutras empresas auxiliares, de servizo, contratas e subcontratas, exceda durante un período superior aos tres meses dun 30% en relación co cadro de persoal total da empresa principal, declárase como medio de coordinación para o cumprimento do artigo 24 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e o seu desenvolvemento regulamentario polo Real Decreto 171/2004, a constitución dun Comité de Seguridade e Saúde Intercontratas.

O devandito Comité de Seguridade e Saúde Intercontratas terá un máximo de 12 membros dos cales 6 serán designados por e entre os representantes das Direccións das empresas concorrentes e, os outros seis, polas Federacións sindicais máis representativas que organizan aos traballadores das devanditas empresas de entre os Delegados de Prevención destas. Este Comité de Seguridade e Saúde Intercontratas reunirse trimestralmente co Comité de Seguridade e Saúde da empresa principal para efectos de avaliar o

cumprimento da normativa de seguridade e saúde, limitándose as súas funcións a analizar os problemas comúns ao conxunto de traballadores que desenvolven a súa actividade no ámbito da empresa principal e propor as medidas que é estimen oportunas. A devandita reunión será presidida polo presidente do Comité de Seguridade e Saúde da empresa principal.

6.3. Realizarase, así mesmo, un seguimento da seguridade e saúde laboral, coa correspondente información ao Comité de Seguridade e Saúde laboral, dos traballadores propios que realicen as súas actividades fóra do centro de traballo.

## **7. Vixilancia da saúde.**

7.1. O empresario garantiralles aos traballadores ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo, nos termos previstos no artigo 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

A vixilancia só poderá levar a cabo cando o traballador preste o seu consentimento, previa información das probas médicas a realizar e a finalidade destas. Deste carácter voluntario só se exceptuarán, previo informe dos representantes dos traballadores, os supostos aos que se refire o citado artigo 22 da LPRL.

En todo caso deberase optar pola realización daqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias ao traballador e que sexan proporcionais ao risco.

7.2. A información recollida como consecuencia desta vixilancia, tal e como se prevé na Lei, respectará, sempre, o dereito á intimidade e dignidade da persoa do traballador e a confidencialidade de toda a información relacionada co seu estado de saúde. O acceso á información médica de carácter persoal limitarase ao persoal médico e ás autoridades sanitarias que leven a cabo a vixilancia da saúde dos traballadores, sen que poida facilitarse ao empresario ou a outras persoas sen consentimento expreso do traballador. No caso de que se demostre o incumprimento desta obriga, o Comité de Seguridade e Saúde terá dereito a solicitar o cesamento inmediato da persoa responsable, reservándose a Dirección o dereito de levar a cabo as accións legais oportunas.

Os resultados da vixilancia a que se refire o parágrafo anterior serán comunicados aos traballadores afectados.

Malia o anterior, o empresario e as persoas ou órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados das conclusións que se deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do traballador para o desempeño do posto de traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, a fin de que poidan desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

Os datos relativos á vixilancia da saúde dos traballadores non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo do traballador.

7.3 Recoñecementos médicos. Os recoñecementos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose aos riscos laborais presentes nos postos e centros de traballo e ás materias primas ou aditivos que se manipulen en cada centro de traballo. Estes recoñecementos realizaranse como mínimo unha vez ao ano.

7.4 Aqueles traballadores e grupos de traballadores que polas súas características persoais, polas súas condicións de maior exposición a riscos ou por outras circunstancias teñan maior vulnerabilidade a este, serán vixiados de modo particular.

7.5. Elección de Mutuas. A Dirección da empresa notificará por escrito aos Delegados de Prevención, examinándose no Comité de Seguridade e Saúde, nunha reunión convocada para tal fin, cunha antelación mínima de 15 días, os cambios que se poidan producir na elección de Mutua así como sobre a decisión de ceder a xestión das continxencias comúns a estes co fin de que poidan emitir o correspondente informe, que

non terá carácter vinculante. Así mesmo, con carácter anual, a Dirección da empresa facilitará aos Delegados de Prevención información necesaria para que no seo do Comité de Seguridade e Saúde se poida avaliar a xestión da Mutua.

7.6. A Dirección da empresa informará igualmente aos Delegados de Prevención sobre calquera cambio contractual que afecte ás actividades que veña desenvolvendo a Mutua na súa calidade de servizo de prevención alleo, así como os que poidan afectar a outros servizos de prevención alleos, propios ou mancomunados.

#### **8. Programas, orzamentos e controis.**

O Comité de Seguridade e Saúde será debidamente informado acerca dos programas anuais destinados á protección da saúde do traballador, así como do montante do orzamento destinado á súa execución. Acto seguido, emitirá opinións e ditame acerca deste nos termos establecidos na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

#### **9. Tecnoloxía e organización do traballo.**

O Comité de Seguridade e Hixiene deberá ser informado nos termos establecidos no presente Convenio e a lexislación vixente, respecto de todas aquelas decisións relativas á tecnoloxía e organización do traballo que teñan repercusión sobre a saúde física e mental do traballador.

#### **10. Protección á maternidade.**

O empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición das traballadoras en situación de embarazo, parto recente ou durante período de lactación natural aos riscos determinados na avaliación a que se refire o artigo 16 da Lei 31/95, que poidan afectar á saúde das traballadoras, do feto ou do lactante a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada, nos termos previstos no artigo 26 da devandita Lei e de conformidade co cal se terá en conta, así mesmo, as posibles limitacións na realización de traballo nocturno e a quendas.

Na avaliación de riscos, contemplarase a idoneidade para a muller embarazada ou durante o período de lactación natural dos postos, réxime horario e condicións de traballo, sempre que medie prescrición facultativa.

#### **11. Comité Mixto de Seguridade e Saúde no Traballo e Medio Ambiente.-**

As partes asinantes acordan constituír un Comité Mixto de Traballo que rexerá a súa actuación a través das seguintes normas:

- 1º. A súa composición será paritaria e constará de catro membros en representación de cada unha das partes.
- 2º. Estará asistido polos asesores designados por cada unha das partes.
- 3º. Poderá solicitar a información necesaria para atender os seus propios fins a través das organizacións e empresas da industria química.
- 4º. Manterá reunións periódicas, de carácter semestral, redactándose acta do seu contido.
- 5º. Poderá emitir informes, a requirimento das partes, acerca dos problemas e cuestións que suscite o correcto e adecuado tratamento da seguridade e hixiene no traballo na industria química, así como a súa repercusión cara ao exterior do propio sector e opinión pública.

Este Comité terá como obxectivos prioritarios velar e orientar para conseguir no ámbito das empresas as axeitadas condicións de traballo e ambiente que permitan o correcto cumprimento deste capítulo, centrándose fundamentalmente en:

- Substancias perigosas, o seu control segundo os criterios do Convenio e a súa substitución por outras similares mais non perigosas.
- Seguimento dos accidentes de traballo e as enfermidades profesionais.
  - Cambios de tecnoloxía que substitúen formas e lugares de traballo perigosos.
- Co fin de potenciar as accións preventivas en favor da saúde dos traballadores e conscientes da necesidade dunha acción conxunta neste sentido, elaboraranse plans de formación específica en materia de Prevención de Riscos Laborais, poñendo en marcha e desenvolvendo os ditos plans, podendo requirir para este fin os servizos dos Gabinetes Técnicos Provinciais de Seguridade e Hixiene no traballo e das organizacións asinantes.
- Análises e posibles recomendacións sobre métodos para a realización das avaliacións de riscos.
- Propoñer plans agrupados de formación en materia de Seguridade e Saúde orientados aos traballadores en xeral, representantes dos traballadores, Delegados de Prevención e representantes da Dirección.
- Estudar a experiencia de aplicación deste capítulo nas empresas do sector e elaborar un manual de boas prácticas en materia de seguridade, saúde e medio ambiente.
- Seguimento a nivel sectorial da política europea de produtos químicos e sobre a aplicación do sistema REACH.
- O Comité Mixto de Seguridade e Saúde no Traballo e Medio Ambiente abordará así mesmo no prazo de 9 meses contado a partir do asinamento do presente convenio un estudo técnico sobre os posibles mecanismos de coordinación de actividades entre empresas afectadas polo mesmo e que desenvolvan as súas actividades compartindo un mesmo centro de traballo e/ou instalacións produtivas, con especial atención ás vantaxes que, a partir do punto de vista da prevención de riscos laborais, puidese ofrecer nestas situacións a constitución dun Comité de Seguridade e Saúde Interempresas. Os acordos que se poidan acadar nesta materia elevaranse á Comisión Negociadora para, se é o caso, ser incluídos no texto do presente convenio colectivo durante a súa vixencia.

## CAPÍTULO X

### MEDIO AMBIENTE

#### **Artigo 67º.- Actuación en defensa e protección do medio ambiente.**

As partes asinantes deste Convenio consideran necesario que as empresas actúen de xeito responsable e respectuoso co medio ambiente, prestando grande atención á súa defensa e protección de acordo dos intereses e preocupacións da sociedade.

Da mobilización das capacidades (técnicas, económicas, profesionais, etc.) que poidan implicar os procesos de adaptación derívanse efectos positivos, non só para a saúde humana e ambiental, senón tamén para a innovación tecnolóxica e a competitividade do sector. Como contribución a todo iso, cómpre pular por unha consecuente defensa da industria, o emprego e as condicións de traballo, por parte das organizacións empresariais e sindicais.

Para estes efectos, o conxunto do sector químico debe adoptar unha actitude permanente, responsable e visible en materia de ambiente e, ao mesmo tempo, conseguir que o esforzo que estea desenvolvendo a

industria neste campo, e o que se realice no futuro, así como os seus resultados, sexan coñecidos e axeitadamente valorados pola sociedade e as administracións competentes.

Considérase fundamental para estes fins a realización de actividades tendentes a conseguir os seguintes obxectivos:

- Promover e conseguir unha actuación responsable das empresas en materia de ambiente, concretando as medidas que se deban adoptar.
- Establecer uns obxectivos cualitativos e cuantitativos de mellora co fin de facer visible, respecto a eles, o progreso que se consiga.
- Demostrarlle á sociedade o comportamento responsable das empresas, individual e colectivamente, mediante o emprego de técnicas de boa xestión ambiental e a comunicación dos resultados obtidos.
- Mellorar a credibilidade da industria e aumentar a confianza da sociedade e das administracións públicas mediante demostracións e feitos concretos.

De todas as cuestións recollidas neste artigo darase conta á representación legal dos traballadores no Comité de Seguridade e Saúde, no seo do cal han desenvolver as súas funcións e competencias os Delegados de Medio Ambiente do Art. 67.bis.

As cuestións medioambientais integraranse nos programas de formación, dirixidos aos Delegados de Medio ambiente, así como aos demais delegados de prevención e tamén ao conxunto dos traballadores.

#### **Art. 67º bis. Delegados de medioambiente.**

Cada organización sindical que posúa a condición de máis representativa no ámbito estatal poderá designar nos centros de traballo onde teña presenza nos órganos unitarios de representación dos traballadores un Delegado de Medio Ambiente de entre os Delegados de Prevención, que terá como funcións e competencias:

1. Colaborar coa Dirección da empresa na mellora da acción medioambiental, no marco dos principios xerais definidos no presente artigo.
2. Promover e fomentar a cooperación dos traballadores no cumprimento da normativa medioambiental.
3. Exercer un labor de seguimento sobre o cumprimento da normativa de medio ambiente, así como das políticas e obxectivos medioambientais que a empresa estableza.
4. Recibir información sobre a posta en marcha de novas tecnoloxías das que se puidesen derivar riscos medioambientais, así como sobre o desenvolvemento de sistemas de xestión medioambiental.
5. Recibir da empresa copia da documentación que esta veña obrigada a facilitar á administración pública en relación con emisións, vertidos, xeración de residuos, uso de auga e a enerxía e medidas de prevención de accidentes maiores.
6. Propoñer á empresa a adopción de medidas tendentes a reducir os riscos medioambientais e de mellora da xestión medioambiental.
7. Colaborar no deseño e desenvolvemento das accións formativas en materias relacionadas coas obrigas medioambientais da empresa.

As empresas designarán un responsable da interlocución co delegado de medio ambiente de entre os seus representantes no Comité de Seguridade e Saúde.

## CAPÍTULO XI

### **RÉXIME ASISTENCIAL**

#### **Artigo 68º.- Economato.**

As empresas afectadas polo Convenio que ocupen máis de 500 traballadores nunha mesma localidade estarán obrigadas a manter un economato laboral de acordo co previsto polo Decreto 21 de marzo de 1958, a Orde Ministerial do 12 de xuño de 1958 que o desenvolve, o Real Decreto 1883/1978, do 26 de xullo, e o Real Decreto 762/1979, do 4 de abril, polo que se actualizan as disposicións vixentes relativas a economatos laborais.

As empresas non obrigadas a manter economatos laborais, en virtude do disposto no parágrafo anterior, deberán intentar agruparse con outras da mesma poboación para constituíren un colectivo ou, alternativamente, solicitar a incorporación dos seus traballadores a outros economatos ou cooperativas de consumo legalmente establecidas e radicadas no lugar.

#### **Artigo 69º.- Comedores de empresa.**

Canto a comedores para o persoal, as empresas acordarán cos representantes dos traballadores o réxime ao que se deban axustar no cumprimento das disposicións vixentes sobre comedores para o persoal.

Os comedores, naquelas empresas que están obrigadas a facilitar tal servizo segundo as disposicións legais vixentes, deberán reunir condicións suficientes de habitabilidade, salubridade, ventilación, hixiene, así como lles ofrecer suficiente acomodo aos traballadores que utilicen tal servizo en cada quenda.

Así mesmo, a empresa proverá a este servizo dos utensilios e menaxe necesarios, e dos medios materiais e humanos para o seu bo funcionamento.

#### **Artigo 70º.- Roupas de traballo.**

As empresas proverán, con carácter obrigatorio gratuíto, ao persoal que polo seu traballo o necesite das seguintes prendas de traballo:

- Técnicos: Dúas batas ao ano.

- Persoal obreiro: Dous monos ou fundas ao ano.

Nas industrias que fabriquen ou manipulen ácidos ou outras materias corrosivas determinarase, conxuntamente cos representantes dos traballadores, a dotación axeitada en cantidade e calidade, coa que se proverá aos integrantes dos distintos grupos profesionais, para a súa mellor protección, fronte aos citados axentes.

Así mesmo, será obrigatorio para as empresas dotar de roupa e calzado impermeables ao persoal que teña que realizar labores continuados á intemperie, en réxime de choiva frecuente, e aos que tivesen que actuar en lugares notablemente encharcados ou enlameados.

## CAPÍTULO XII

### **DEREITOS SINDICAIS**

#### **Artigo 71º a).- Dos representantes dos traballadores.**

Entenderase por representantes dos traballadores aos Comités de Empresa ou Delegados de Persoal e aos Delegados Sindicais da Sección Sindical da Empresa, que terán as facultades, dereitos e obrigas sinaladas para os mesmos pola Lei Orgánica de Liberdade Sindical, Estatuto dos Traballadores e o propio Convenio colectivo.

#### **Artigo 71º b).- Dos sindicatos.**

As partes asinantes, por estas estipulacións, ratifican unha vez máis a súa condición de interlocutores válidos, e recoñécense, así mesmo, como tales, co fin de instrumentar a través das súas organizacións unhas relacións laborais racionais, baseadas no respecto mutuo e tendentes a facilitar a resolución de cantos conflitos e problemas suscite a nosa dinámica social.

Os sindicatos son elementos básicos e consubstanciais para afrontar a través deles as necesarias relacións entre os traballadores e os empresarios. Todo isto sen demérito das atribucións conferidas pola Lei e desenvolvidas nestes acordos aos representantes dos traballadores. Serán nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que conteñan ou supoñan calquera tipo de discriminación no emprego ou nas condicións de traballo, sexan favorables ou adversas, por razón da adhesión ou non a un sindicato, aos seus acordos ou ao exercicio en xeral de actividades sindicais.

#### **Artigo 72º.- Da acción sindical.**

1. Os traballadores afiliados a un sindicato poderán no ámbito da empresa ou centro de traballo:

- a) Constituír seccións sindicais, de conformidade co establecido nos estatutos do sindicato.
- b) Celebrar reunións, tras notificación previa ao empresario, recadar cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da empresa.
- c) Recibir a información que lle remita o seu sindicato.

2. As seccións sindicais dos sindicatos máis representativos e dos que teñan representación no Comité de Empresa ou posúan delegados de persoal terán os seguintes dereitos:

- a) Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que lles poidan interesar aos afiliados ao sindicato e aos traballadores en xeral, a empresa poñerá á súa disposición un taboleiro de anuncios que se deberá situar no centro de traballo e en lugar onde se garanta un adecuado acceso a este dos traballadores.
- b) A negociación colectiva, nos termos establecidos na súa lexislación específica.
- c) A utilización dun local axeitado en que poidan desenvolver as súas actividades naquelas empresas ou centros de traballo con máis de 100 traballadores.

#### **Artigo 73º.- Dos cargos sindicais.**

1. Os que posúan cargos electos en ámbito provincial ou comarcal, onde non houberse o ámbito anterior, autonómico ou estatal, nas organizacións sindicais máis representativas, terán dereito:

a) Ao disfrute dos permisos non retribuídos necesarios para o desenvolvemento das funcións sindicais propias do seu cargo, podéndose establecer por acordo as limitacións oportunas ao disfrute destes en función das necesidades do proceso produtivo.

b) Á excedencia forzosa, con dereito a reserva do posto de traballo e ao cómputo de antigüidade mentres dure o exercicio do seu cargo representativo, debéndose reincorporar ao seu posto de traballo dentro do mes seguinte á data do cesamento.

c) Á asistencia e acceso aos centros de traballo para participaren en actividades propias do seu sindicato ou do conxunto dos traballadores, xa sexan reunións ou asembleas coas seccións sindicais, co Comité ou cos traballadores, ou en reunións de discusión ou negociación coa Dirección da empresa, tras comunicación previa ao empresario e sen que o exercicio dese dereito poida interromper o desenvolvemento normal do proceso produtivo.

**2.** Os representantes sindicais que participen nas Comisións Negociadoras e Comisións Mixtas ou Paritarias de Convenios Colectivos que manteñan a súa vinculación como traballador en activo nalgunha empresa terán dereito á concesión dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o adecuado exercicio do seu labor como negociador, sempre que a empresa estea afectada pola negociación.

#### **Artigo 74º.- Dos delegados sindicais.**

Sen prexuízo do sinalado no artigo 75 rexerá o seguinte:

**1.** Dos delegados sindicais.- Nas empresas ou, de ser o caso, nos centros de traballo que ocupen a máis de 150 traballadores, calquera que sexa a clase de contrato, as seccións sindicais que se poidan constituír polos traballadores afiliados aos sindicatos con presenza nos Comités de empresa, estarán representadas, para todos os efectos, polos Delegados sindicais elixidos por e entre os seus afiliados na empresa ou no centro de traballo.

O número de Delegados sindicais por cada sección sindical dos sindicatos que obtivesen o 10 por cento dos votos na elección de membros do Comité de Empresa determinarase de acordo coa seguinte escala:

De 150 a 750 traballadores: Un.

De 751 a 2.000 traballadores: Dous

De 2.001 a 5.000 traballadores: Tres.

De 5.001 traballadores en diante: Catro.

As seccións sindicais daqueles sindicatos que non obtivesen o 10 por cento dos votos na elección deste estarán representados por un só Delegado sindical.

De conformidade co disposto anteriormente, o sindicato legalmente constituído comunicarlle por escrito á Dirección da Empresa a persoa ou persoas que vaian exercer as funcións propias de Delegado sindical.

Os Delegados sindicais das empresas cun cadro de persoal que exceda de 150 traballadores e non supere os 250 terán todos os dereitos inherentes a súa condición, aínda que só disporán das “horas sindicais” que lles resulten cedidas como consecuencia do uso e administración sindical da bolsa anual establecida no artigo 77. Así mesmo, estes serán elixidos por cada sindicato de entre os seus afiliados na empresa e polo procedemento que cada sindicato teña establecido. A súa designación seralle notificada á Dirección da empresa pola correspondente federación sindical.

**2.** Funcións dos Delegados sindicais.- Representar e defender os intereses do sindicato ao que representan e dos afiliados deste na empresa, e servir de instrumento de comunicación entre a súa central ou sindicato e a Dirección das respectivas empresas.

3. Asistir ás reunións dos Comités de Empresa e dos órganos internos da empresa en materia de seguridade e hixiene, con voz e sen voto.
4. Terán acceso á mesma información e documentación que a empresa deba poñer a disposición do Comité de Empresa de acordo co regulado a través da Lei, e estarán obrigados a gardar sigilo profesional nas materias que legalmente proceda. Posuirán as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola lei, convenios colectivos, etc., aos Comités de Empresa.
5. Serán oídos pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten aos traballadores en xeral e aos afiliados ao sindicato.
6. Serán, así mesmo, informados e oídos pola empresa con carácter previo:
  - a) Acerca dos despedimentos e sancións que afecten aos afiliados ao sindicato.
  - b) En materia de reestruturacións do cadro de persoal, regulacións de emprego, traslado de traballadores cando revista carácter colectivo ou do centro de traballo xeral e sobre todo proxecto ou acción empresarial que poida afectar substancialmente aos intereses dos traballadores.
  - c) A implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias.
7. En materia de reunións, canto a procedemento se refire, ambas as partes axustarán a súa conduta á normativa legal vixente.
8. Os Delegados cinguirán as súas tarefas á realización das funcións sindicais que lles son propias.
9. O Delegado sindical, para os efectos de acumulación de horas sindicais, será considerado como un membro do Comité de Empresa. Neste sentido, só terá dereito a acumular as ditas horas naqueles membros do Comité de Empresa que pertencen á súa mesma central sindical.
10. As empresas darán a coñecer aos Delegados sindicais e aos membros do Comité de empresa os TC1 e TC2.

#### **Artigo 75º.- Delegados Sindicais Intercentros.**

Nas empresas con varios centros de traballo que sumen mais de 100 traballadores, os sindicatos asinantes do Convenio, que á súa vez gozan da condición de máis representativos, poderán nomear cada un deles, de entre os seus afiliados na empresa e polos procedementos que cada sindicato teña establecidos, un Delegado Sindical Intercentros. A súa designación será notificada á Dirección da Empresa pola correspondente Federación Sindical.

O Delegado Sindical Intercentros ten como función ser informado e oído pola Empresa no tratamento das cuestións de ámbito superior ao do centro de traballo. Para o exercicio das súas funcións poderá acceder aos centros de traballo previa comunicación ao empresario.

O Delegado Sindical Intercentros poderá utilizar hora sindicais para o desen da súa actividade como tal, sempre e cando estas lle sexan cedidas polos representantes dos traballadores.

#### **Artigo 76º.- Comités de Empresa e delegados sindicais do artigo 10 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical (LOLS).**

1. Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos polas leis, recoñécenselles aos Comités de empresa e Delegados sindicais do artigo 10 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical (LOLS) do artigo 10 da Lei as seguintes funcións:

A) Ser informados pola Dirección da Empresa:

1.- Trimestralmente sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a Empresa, sobre a evolución dos negocios e a situación da produción e vendas da Entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa, así como acerca das previsións do empresario sobre a celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, incluídos os contratos a tempo parcial, da realización de horas complementarias polos traballadores contratados a tempo parcial e dos supostos de subcontratación.

2.- Anualmente, coñecer e ter á súa disposición:

a) O balance, conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, cantos documentos se dean a coñecer aos socios.

b) O balance de aplicación e seguimento dos compromisos asumidos por parte das empresas que subscribisen algunha fórmula de responsabilidade social -ou corporativa- de empresa.

3.- Con carácter previo á súa execución pola Empresa, das reestruturacións do cadro de persoal, peches totais ou parciais, definitivos ou temporais e as reducións de xornada, sobre o traslado total ou parcial das instalacións empresariais e sobre os programas de formación profesional da Empresa.

4.- En función da materia de que se trate:

a) Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias, estudos de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

b) Sobre a fusión, absorción ou modificación do estatus xurídico da empresa cando isto supoña calquera incidencia que afecte ao volume de emprego.

c) O empresario facilitaralle ao Comité de Empresa e aos Delegados Sindicais do artigo 10 da LOLS o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente utilice, estando lexitimado o Comité para efectuar as reclamacións oportunas ante a empresa e, de ser o caso, ante a autoridade laboral competente.

d) No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistrabilidade, o movemento de cesamentos e ingresos e os ascensos.

5.- De conformidade co disposto no vixente artigo 42 do Estatuto dos traballadores, cando a empresa conclúa un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, informará aos representantes dos traballadores sobre os seguintes extremos:

a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.

b) Obxecto e duración da contrata.

c) Lugar de execución da contrata.

d) Se é o caso, número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa química.

e) Medidas previstas para a coordinación de actividades a partir do punto de vista da prevención de riscos laborais.

f) Convenio colectivo aplicable os traballadores das empresas contratistas ou subcontratistas.

Cando as empresas principal, contratista ou subcontratista compartan de forma continuada un mesmo centro de traballo, a primeira deberá dispoñer dun libro rexistro no que se reflita a información anterior respecto de todas as empresas citadas. O devandito libro estará a disposición dos representantes legais dos traballadores.

6.- Tamén terá dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, entre a que se incluírán datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, se é o caso, sobre as medidas que se adoptasen para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de terse establecido un plano de igualdade, sobre a súa aplicación.

B) Exercer un labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

a) Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como o respecto dos pactos, condicións ou usos da empresa en vigor, formulando, de ser o caso, as accións legais oportunas ante a empresa e os organismos ou tribunais competentes.

b) A calidade da docencia e da efectividade desta nos centros de formación e capacitación da empresa.

c) Respecto ao principio de igualdade de trato e de oportunidades entre homes e mulleres na empresa, así como da posta en marcha e execución das medidas e plans de igualdade.

C) Participar, como regulamentariamente se determine, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

D) Colaborar coa Dirección da empresa para conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade na empresa.

E) Os representantes dos traballadores, individual e conxuntamente, observarán sigilo profesional en todo o referente aos apartados 1 e 3. A) deste artigo, aínda despois de deixaren de pertencer aos órganos de representación e, en especial, en todas aquelas materias sobre as que a Dirección sinala expresamente o carácter reservado.

F) O Comité de Empresa e os Delegados Sindicais do artigo 10 da LOLS velarán non só porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa paccionada, senón tamén polos principios de non discriminación, igualdade de sexos e fomento dunha política racional de emprego.

## 2. Garantías.-

A) Ningún membro do Comité de Empresa, Delegado de Persoal nin Delegado Sindical do artigo 10 da LOLS poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento, agás que este se produza por revogación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou a sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou calquera outra sanción por presuntas faltas graves ou moi graves obedecesen a outras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, no que serán oídos, á parte do interesado, o Comité de Empresa ou restantes Delegados de persoal e o Delegado do Sindicato ao que pertenza, no suposto de que se estivese recoñecido como tal na Empresa.

O expediente contradictorio estará conformado polas seguintes actuacións o desenvolvemento das cales se efectuará coa máxima dilixencia:

1º) O expediente contradictorio iniciárase coa notificación escrita ao representante que vaia ser investigado, aos restantes membros da representación dos traballadores e ao delegado sindical do sindicato ao que pertencese, da iniciación e apertura deste por parte da empresa.

2º) A Dirección da empresa procederá a nomear de instrutor no prazo de tres días hábiles contados a partir da notificación escrita da apertura de expediente. A posición de instrutor deberá recaer en persoas idóneas para tal función.

3º) Fase de investigación polo instrutor dentro dos 15 días hábiles seguintes á notificación do prego de cargos ao expedientado. A fase de investigación comprenderá:

- a) A notificación do prego de cargos ao expedientado.
- b) A elaboración por este último dun prego de descargos.
- c) A audiencia aos representantes dos traballadores e os delegados sindicais do sindicato ao que pertencese o afectado.

Durante toda a fase de investigación dos feitos, todos os que participen no expediente poderán aportar cantas alegacións e probas estimen pertinentes en defensa dos seus dereitos dentro do citado prazo de 15 días, podéndose ampliar o mesmo por motivos excepcionais a petición do afectado.

4º) Tras a fase de investigación, procederá a notificación escrita por parte do instrutor dos resultados desta ao afectado, aos representantes dos traballadores, así como aos delegados sindicais do sindicato ao que pertencese o expedientado. Esta notificación conterá mención expresa das actuacións realizadas por instrutor, os feitos en que se fundamenta a apertura do expediente, e as infraccións normativas que se apoñen ao afectado e a sanción prevista.

A decisión final do empresario deberá ser comunicada por escrito ao traballador no prazo máximo de 10 días hábiles a partir da recepción das conclusións do instrutor.

No suposto de despedimento de representantes legais dos traballadores, a opción corresponderá sempre a estes, sendo obrigada a readmisión se o traballador optase por esta.

Posuirán prioridade de permanencia na Empresa ou centro de traballo, respecto dos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

B) Non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou en razón do desempeño da súa representación.

C) Poderán exercer a liberdade de expresión no interior da Empresa nas materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do proceso produtivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicando todo iso previamente á Empresa e exercendo tales tarefas de acordo coa normativa vixente para o efecto.

Sen prexuízo do establecido no artigo 77, dispoñerán do crédito de horas mensuais retribuídas que a Lei determina. Poderase, a nivel de Empresa, acumular con carácter mensual as horas dos distintos membros do Comité e Delegados de Persoal e Delegados do artigo 10 da LOLS, nun ou varios das súas compoñentes, sen exceder o máximo total que determina a Lei, podendo quedar relevado ou relevados dos traballos sen prexuízo da súa remuneración. En calquera caso esta circunstancia deberá ser comunicada á Empresa cunha antelación mínima de 48 horas debendo efectuarse por período de tempo predeterminado.

E) Sen exceder o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñan os membros de Comités ou Delegados de persoal e Delegados do artigo 10 da LOLS a fin de prever a asistencia destes a cursos de formación organizados polos seus Sindicatos, institutos de formación e outras Entidades.

#### **Artigo 77º.- Acumulación e xestión das horas sindicais.**

O crédito de horas retribuídas correspondente aos membros dos Comités, de Delegados de Persoal e Delegados Sindicais serán acumulables por períodos anuais, previa notificación á empresa por parte das organizacións sindicais nas candidaturas das cales fosen presentados ou en representación dos que actúen sindicalmente.

A xestión de tal bolsa corresponderá ás organizacións sindicais, previa cesión asinada polos titulares individuais de tales dereitos.

O sindicato, ou no seu nome a Sección Sindical correspondente, notificaralle trimestralmente á empresa a previsión de utilización destas horas por parte dos membros do Comité, Delegados de Persoal, Delegados Sindicais, así como por parte dos denominados Delegados Sindicais Intercentros a que fai referencia no artigo 75 deste Convenio. En calquera caso, a utilización de horas acumuladas segundo os criterios aquí establecidos deberá ser coñecida pola empresa en igual prazo que o establecido no apartado D) do artigo 76.2 do Convenio.

#### **Artigo 78º.- Cota sindical.**

A requirimento dos sindicatos, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores, coa autorización escrita destes, o importe da cota sindical correspondente que se ingresará na conta corrente que designe o sindicato.

A Dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical, se a houber.

#### **Art 79º.- Outros Dereitos Sindicais**

##### **79º.1.- Sobre os dereitos de información.**

En relación cos dereitos de información que a lexislación vixente lles outorga aos representantes dos traballadores, establécese como norma xeral que as Empresas faciliten no último trimestre de cada ano aos sindicatos mais representativos e asinantes do presente Convenio Colectivo os datos que estes requiriran referidos a: número de traballadores en cadro de persoal, natureza e duración dos contratos, así como previsións de emprego para os 12 meses seguintes á data de emisión de tales datos.

Os sindicatos comunicaranlle á organización empresarial FEIQUE a relación de empresas ás que lle fose requirida a información antes referida para o seu coñecemento e efectos. En todo caso, as empresas só estarán obrigadas a facilitar unha resposta global acerca dos datos solicitados.

##### **79º.2.- Utilización de Novas Tecnoloxías da Información.**

Co fin de facilitar os dereitos de información que legalmente teñen recoñecidos os representantes dos traballadores, as Seccións Sindicais dos sindicatos máis representativos no ámbito estatal e que teñan recoñecidos os dereitos do artigo 10 da LOLS dispoñerán, nos centros de traballo que teñan desenvolvida unha Intranet ou outro sistema informático similar ou alternativo, dunha páxina na citada Intranet para a publicación de información de carácter sindical de interese para o devandito centro.

O correo electrónico é de exclusivo uso profesional. Malia o anterior, os representantes dos traballadores poderán facer uso del unicamente para se comunicaren entre si e coa Dirección da empresa. Para calquera outro uso alleo ao anteriormente exposto, requirirase o acordo previo coa Dirección da Empresa.

##### **79º.3.- Xestión sindicalizada do convenio.**

Para facer efectiva a preferencia da aplicación sindicalizada do convenio establecida no artigo 1.º, así como da capacidade de negociación sindical sinalada no artigo 8.2.b) da LOLS, as Seccións Sindicais dos sindicatos asinantes do convenio, cando posúan conxuntamente a maioría dos delegados de persoal ou membros dos comités de empresa, poderán constituírse de forma conxunta en órgano sindical de interlocución coa empresa para a aplicación do convenio, cunha composición proporcional á composición do comité de empresa, garantindo en todo caso a presenza de como mínimo un representante de cada un destes sindicatos.

En calquera das mencionadas situacións garantírase que non se produza duplicidade na xestión da aplicación do convenio.

#### **79º.4.- Interlocución sindical nos Grupos Industriais.-**

Nos Grupos Industriais afectados na súa integridade polo Convenio colectivo e con unidade de xestión, a interlocución coa Dirección destes realizarase por parte das federacións sindicais dos sindicatos máis representativos.

Para estes efectos, entenderase por Grupo Industrial o integrado por aquelas empresas e centros que, constituídos como tales desde o punto de vista xurídico mercantil e administrados baixo o principio de unidade de xestión, estean afectados polo Convenio Xeral de Industria Química e desenvolvan as súas actividades dentro dalgún dos sectores ou subsectores definidos no artigo 1º do Convenio.

#### **79º.5.- Comités de empresa europeos e Sociedade Anónima Europea.**

As empresas ou grupos de empresas de dimensión comunitaria que teñan a súa dirección central no Estado español establecerán as condicións e medios necesarios para a constitución dun comité de empresa europeo ou, se é o caso, un procedemento alternativo de información e consulta cando así se solicite polos traballadores ou os seus representantes segundo previsto no artigo 7.º da Lei 10/1997, do 24 de abril, e de conformidade co procedemento e demais requisitos contemplados nesta última norma.

Para efectos de interpretar os conceptos de empresa ou grupo de empresas de dimensión comunitaria e dirección central, estarse ao disposto o artigo 3.º da devandita Lei 10/1997.

No que fai á implicación dos traballadores na sociedade anónima europea (SE) haberá que acudir á Lei 31/2006 sobre implicación dos traballadores na citada sociedade e que resulta de aplicación ás SE que teñan, ou que vaian ter de acordo co proxecto de constitución, o seu domicilio en España e a todos os seus centros de traballo e empresas filiais, así como ás sociedades participantes no proceso de constitución da SE e ás súas filiais e centros de traballo afectados, calquera que sexa o Estado membro en que se estean situados.

#### **79º.6.- Prácticas antisindicais.**

Cando a xuízo dalgunha das partes asinantes se enténdese que, de conformidade co disposto nos artigos 12 e 13 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical, se producen actos que puidesen clasificarse de antisindicais, esta poderá solicitar a tutela do dereito ante a xurisdición competente, a través do proceso de protección xurisdiccional dos dereitos fundamentais da persoa.

#### **79º.7.- Representantes dos traballadores e traballadores de empresas contratistas.-**

Os traballadores das empresas contratistas e subcontratistas, cando non teñan representación legal, terán dereito a formular aos representantes dos traballadores da empresa principal cuestións relativas ás condicións de execución da actividade laboral, mentres compartan centro de traballo e carezan de representación.

O disposto no parágrafo anterior non será de aplicación ás reclamacións do traballador respecto da empresa da que depende.

Os representantes legais dos traballadores da empresa principal e das empresas contratistas e subcontratistas, cando compartan de forma continuada centro de traballo, poderán reunirse para efectos de coordinación entre eles e en relación coas condicións de execución da actividade laboral nos termos previstos no artigo 81 do Estatuto dos Traballadores e 66.5 do presente convenio colectivo.

### **CAPÍTULO XIII**

## **FORMACIÓN**

### **Artigo 80º.- Formación Continua: Obxectivos.**

As organizacións asinantes deste Convenio consideran a formación continua dos traballadores como un elemento estratéxico que permite compatibilizar a maior competitividade das empresas coa formación individual e o desenvolvemento profesional do traballador no marco dun proceso de aprendizaxe permanente propio da formación profesional para o emprego e manifestan por isto a súa vontade de aproveitaren e desenvolveren ao máximo a normativa legal vixente (Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xullo, que regula as cualificacións e a formación profesional e R.D. 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego), axustando as previsións de tal normativa ás singularidades da Industria Química.

Igualmente, de resultar iso necesario, comprométense a adaptar as disposicións do presente capítulo a calquera normativa legal que puidese xurdir con posterioridade á publicación do presente convenio colectivo, en desenvolvemento do Acordo de Formación Profesional para o Emprego acordado o 7 de febreiro de 2006, ou o IV Acordo Nacional de Formación subscrito con data do 1 de febreiro de 2006.

Poderá establecerse un ámbito de actuación conxunto entre as comisións de clasificación e formación profesional do presente convenio colectivo co Instituto de Cualificacións no proceso de definición do Catálogo de Cualificacións e o seu contido.

### **Artigo 81º.- Cursos de formación.**

1.- As empresas poderán organizar cursos de formación e perfeccionamento do persoal con carácter gratuíto nos termos e segundo o procedemento previsto no Real Decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego, ou norma que o poida substituír ou desenvolver, co fin de promoción profesional e capacitación.

Garantirase o principio de igualdade de trato e oportunidades na incorporación á formación de traballadores con maior dificultade de acceso a esta. En virtude diso, as accións de formación poderán incluír accións positivas respecto ao acceso á formación de traballadores pertencentes a determinados colectivos (entre outros, novos, inmigrantes, discapacitados, traballadoras e traballadores con contrato temporal, vítimas de violencia de xénero).

2.- As empresas tomarán as medidas necesarias para procurarán facer uso do crédito para formación continua de que anualmente dispoñan con base no disposto no Real Decreto 395/2007, do 23 de marzo, co fin de obter un adecuado desenvolvemento profesional do traballador e mellorar a competitividade das empresas.

3.- As accións formativas programadas polas empresas gardarán estreita relación co catálogo nacional de cualificacións profesionais e o seu correspondente catálogo modular, así como cos plans de formación sectorial ou subsectorial.

4.- Formación de oferta: A empresa posibilitará, cando as necesidades produtivas e a organización do traballo o permita, a realización das accións formativas que, sen custo algún para ela, oferten os asinantes do Convenio no marco dos contratos programa subscritos co INEM en desenvolvemento do programa formativo e que poderán acordarse periodicamente para o sector.

5.- Co fin de posibilitar a acreditación sectorial da formación recibida e/ou a experiencia adquirida, o traballador que o solicite recibirá un diploma segundo o modelo que poida elaborar o Comité Paritario Sectorial.

6.- As accións de formación que se desenvolvan nas empresas deben ser sometidas a información da representación legal dos traballadores nos termos e segundo o procedemento establecido no artigo 15 do Real

Decreto 395/2007, do 23 de marzo. De conformidade co citado artigo a empresa deberá achegar, como mínimo, a seguinte información:

- Denominación e descrición das accións que se vaian desenvolver e obxectivos.
- Colectivos destinatarios e número de participantes por accións.
- Calendario previsto de execución.
- Medios pedagóxicos.
- Criterios de selección dos participantes.
- Lugar previsto de impartición das accións formativas.
- Balance das accións formativas desenvolvidas no exercicio precedente.

Os representantes dos traballadores deberán emitir informe no prazo de 15 días desde a recepción da documentación anteriormente indicada.

Se xurdisen discrepancias respecto ao contido do plan de formación, abriase un prazo de 15 días para efectos de dilucidar as discrepancias entre a dirección da empresa e os representantes dos traballadores.

Cando a formación desenvolvida na empresa estivese financiada, de conformidade co artigo 15 do Real Decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego, a execución das accións formativas e a súa correspondente bonificación só poderá iniciarse unha vez transcorran os prazos totais indicados anteriormente. Así mesmo as accións formativas poderán iniciarse transcorridos 15 días desde a recepción pola representación legal dos traballadores da documentación referida anteriormente, sen que a devandita representación legal dos traballadores emita o informe correspondente.

En caso de desacordo, as discrepancias examinaranse pola comisión paritaria correspondente co fin de mediar sobre aquelas.

Na aplicación do presente artigo terase en conta o resto de cuestións establecidas no artigo 15 do Real Decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego.

#### **Artigo 82º.- Comité Paritario Sectorial de Formación.**

Constituirase un Comité Paritario Sectorial de Formación formado por un mínimo de catro representantes das organizacións sindicais e outros tantos de FEIQUE, que terá por obxecto elaborar plans de formación profesional destinados a adecuar os coñecementos profesionais dos traballadores ás novas tecnoloxías, e a facilitar a formación profesional.

Serán funcións deste Comité Paritario, ademais das que o Real Decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego, recoñece ás Comisións Paritarias Sectoriais:

- a) Realizar de seu, por medio de entidades especializadas, estudos de carácter proxectivo respecto das necesidades de man de obra no Sector Químico e as súas correspondentes cualificacións.
- b) Propoñer e executar accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, xa sexa con programas que se poidan impartir nos centros de formación de Empresa ou o que no futuro poidan constituírse, como a través dos programas nacionais ou internacionais desenvolvidos por organismos competentes.
- c) Colaborar, segundo as propias posibilidades, ou mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas Empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos traballadores afectados.
- d) Coordinar e seguir o desenvolvemento de formacións en prácticas dos alumnos que sexan recibidos polas Empresas no marco dos acordos asinados a nivel sectorial ou por Empresas.

- e) Avaliar de maneira continuada, todas as accións emprendidas, a fin de revisar as orientacións, promover novas actividades e actualizar a definición dos obxectivos da formación profesional.
- f) Impulsar un acordo co Ministerio ou Departamento Autonómico correspondente, co fin de posibilitar nas mellores condicións o acceso dos alumnos de formación profesional ás prácticas regradas nas empresas.
- g) Todas aquelas funcións que, en cumprimento do acordado no Convenio, lle sexan asignadas pola Comisión Mixta.
- h) Elaborar, conxuntamente coa Comisión de Cualificación Profesional, o mapa sectorial profesional e, se é o caso, propostas en relación co catálogo de cualificacións, así como contratos programa sectorial e subsectoriais.
- i) Preparación, conxuntamente coa Comisión de Cualificación Profesional, de módulos de formación sectorial.
- l) Estudar a adaptación, conxuntamente coa Comisión Técnica de Clasificación Profesional, das cualificacións profesionais do Catálogo Nacional das Cualificacións á Clasificación Profesional do Convenio.
- m) Examinar, para a posible validación, conxuntamente coa Comisión Técnica de Clasificación Profesional, sectorialmente as cualificacións profesionais a introducir no Catálogo Nacional das Cualificacións. Propoñer a inclusión ou exclusión no devandito catálogo daquelas cualificacións que se considere oportuno.

#### **Artigo 82º bis.- Comisión Paritaria de Formación.**

Aqueles centros de traballo que, de acordo coa lexislación vixente en cada momento, concorran á obtención de subvencións para os seus plans de formación e que contén con 100 ou máis traballadores, constituirán unha Comisión Paritaria de Formación; os membros desta serán designados por e entre os representantes dos traballadores e da empresa, para a información e seguimento dos plans de formación. Esta Comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten o desenvolvemento profesional en función dos obxectivos industriais da empresa e dos intereses de formación dos colectivos de traballadores/as que máis o precisen.

#### **Artigo 83º.- Formación de traballadores con contrato de duración determinada.**

En aplicación do establecido no artigo 15.7, segundo apartado, do Estatuto dos Traballadores, en cada empresa que empregue a traballadores con contratos de duración determinada, concretarase a participación destes nos planos de formación profesional da empresa a fin de mellorar a súa cualificación e favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais. Para dar sentido a esta formación, na elaboración dos seus contidos teranse en conta as previsións de actividade e cadro de persoal, así como a composición desta nas diversas modalidades contractuais.

#### **Artigo 84º.- Permisos individuais de formación.**

Os traballadores afectados polo Convenio poderán solicitar permisos individuais de formación nos termos que se determinan no Real Decreto 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego e as normas que o poida substituír ou desenvolver e co obxecto de facilitar a formación recoñecida por unha titulación oficial aos traballadores que pretendan mellorar a súa capacitación persoal e profesional, sen custos para as empresas onde prestan os seus servizos.

Por parte das empresas poñeranse todos os medios para que os traballadores que o soliciten poidan acceder a esta modalidade de permiso individual. Especificamente poñerán a disposición dos traballadores que o requiran un modelo de solicitude.

## CAPÍTULO XIV

### COMISIÓN MIXTA

#### **Artigo 85°.- Comisión Mixta.**

Ambas as partes negociadoras acordan establecer unha Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia do cumprimento colectivo do Convenio.

#### **Artigo 86°.- Composición.**

A Comisión Mixta está integrada paritariamente por oito representantes dos traballadores e por oito representantes dos empresarios, os cales, de entre eles, elixirán un ou dous secretarios.

Esta Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores en cantas materias sexan da súa competencia. Os ditos asesores serán designados libremente por cada unha das partes.

Será domicilio oficial da Comisión Mixta, para recibir as consultas ou peticións de mediación, calquera dos das organizacións sindicais ou empresarial que a integran, é dicir:

- FEIQUE: calle Hermosilla, número 31, 1.º ext. dcha., 28001 Madrid.
- FITEQA-CC.OO: Plaza Cristino Martos, número 4, 5ª planta, 28015 Madrid.
- FIA-UGT: Avenida de América, número 25, 2ª planta, 28002 Madrid.

#### **Artigo 87°.- Estrutura.**

A Comisión Mixta que se acorda terá carácter central para todo o Estado. De acordo coa natureza dos asuntos que lle sexan sometidos, a Comisión Mixta central poderá delegar en Comisiones Mixtas descentralizadas emprazadas en Catalunya, Euscadi, País Valenciano, Madrid e Andalucía, así como naqueles ámbitos territoriais en que exista suficiente estrutura sindical e empresarial para desenvolver as funcións de mediación e aplicación en ditos ámbitos.

Malia o dito, cando os temas que se vaian tratar incidan na interpretación do pactado será unicamente competente a Comisión Mixta central.

#### **Artigo 88°.- Procedemento.**

Os asuntos sometidos á Comisión revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios. Outorgarán tal cualificación FIA-UGT, FITEQA-CCOO ou FEIQUE.

No primeiro suposto, a Comisión Mixta deberá resolver no prazo de quince días, e no segundo, no máximo de setenta e dúas horas.

Procederán a convocar a Comisión Mixta, indistintamente, calquera das partes que a integran.

No transcurso dos tres meses que sigan á entrada en vigor do presente Convenio Colectivo, e de acordo coas esixencias en canto a dificultades e calendario de actuación que suscita a diversa estrutura territorial de FEIQUE, FIA-UGT e FITEQA-CCOO, constituiranse as Comisiones descentralizadas a que fai referencia o artigo anterior, ás que será aplicable co fin do seu funcionamento o procedemento establecido nos apartados anteriores.

## **Artigo 89º.- Funcións.**

Son funcións específicas da Comisión Mixta as seguintes:

1. Interpretación do Convenio. Tal interpretación faise extensiva aos pactos de adhesión, desenvolvemento e articulación do Convenio co fin de garantir a ausencia de contradicións entre estes e o propio Convenio, cando exista consulta para tal efecto e téndose en conta, entre outras, as seguintes pautas:

1.1 Cando calquera das partes da Comisión Mixta reciba unha solicitude de intervención, transmitirállela ás demais partes, de modo que cada unha destas poderá solicitar a información que estime necesaria.

1.2 A resolución da Comisión Mixta realizarase en todos os casos conforme ao proposto pola parte consultante, tendo ademais en conta a documentación complementaria recibida e as propias valoracións que a Comisión Mixta, ou a delegación por esta nomeada, realice in situ. Para os efectos pertinentes, toda esta documentación será arquivada pola Comisión Mixta e constituirá parte integrante da propia resolución desta. A Comisión Mixta notificaralles ás partes afectadas por cada consulta a resolución adoptada.

1.3 Os acordos da Comisión Mixta de interpretación do Convenio terán o mesmo valor que o texto deste. En calquera caso os afectados (empresa/traballadores) pola resolución poderán recorrer ante a xurisdición competente en defensa dos seus intereses.

2. Mediar ou arbitrar no tratamento e solución de cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo se poidan suscitar no ámbito de aplicación deste Convenio colectivo de conformidade cos procedementos regulados nos artigos 93 e seguintes do mesmo.

Neste sentido, a Comisión Mixta coordinará a súa actuación cos mecanismos de mediación, conciliación e arbitraje, do marco autonómico existentes ou que se poidan poñer en funcionamento no futuro.

3. Vixilancia do cumprimento colectivo do pactado.

4. Entender e termos de consulta e/ou mediación, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional, sobre a interposición dos conflitos colectivos que xurdan nas empresas afectadas polo Convenio pola aplicación ou interpretación derivadas deste.

5. Seranlle facilitados á Comisión Mixta informes periódicos polas partes signatarias do Convenio e aqueloutras que se puidesen adherir ao Convenio Xeral da Industria Química, do teor seguinte:

5.1. Análise da situación económico-social con especificación das materias referentes a política e mercado de emprego, formación profesional, investimento, reconversión tecnolóxica, niveis globais de vendas e mercado exterior, nivel de produtividade, competitividade e rendibilidade dos diversos subsectores da industria química, así como previsións inmediatas e a medio prazo elaborados por FEIQUE con periodicidade anual.

5.2. Informe acerca do grao de aplicación do Convenio colectivo, dificultades atopadas no ámbito da empresa e proposta de superación destas. Será elaborado polas centrais sindicais e FEIQUE con periodicidade anual.

5.3. Ser informados dos traballos, suxestións e estudos realizados polo Comité Mixto de Seguridade e Saúde no Traballo e Medio Ambiente.

5.4. Análise da evolución do emprego trimestralmente, nos distintos subsectores afectados polo Convenio, podendo acudir ás reunións representantes dos subsectores afectados.

5.5. Exame e seguimento dos Regulamentos e Directivas europeas que incidan no desenvolvemento industrial das empresas e sectores da industria química.

6. Promover anualmente, no ámbito sectorial ou subsectorial, conferencias, xornadas, encontros, etc., sobre a problemática da industria química.

7. Realizar as xestións necesarias ante a administración central ou autonómica, co fin de obter axudas que permitan unha maior desxudicialización dos conflitos colectivos.

De conseguírense tales obxectivos, a Comisión Mixta incluiría no texto do Convenio o procedemento pertinente.

8. Elaborar a lista de mediadores e árbitros para que exerzan como tales nos conflitos que se susciten na industria química de acordo co procedemento previsto no ASEC.

## CAPÍTULO XV

### **PROCEDEMENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

#### **Artigo 90º.- Ámbito.**

Este Acordo ten por ámbito todo o territorio estatal e obriga as empresas e traballadores vinculados ao Convenio Xeral da Industria Química.

#### **Artigo 91º.- Conflitos sometidos a este procedemento.**

1. O Acordo regula os procedementos para a solución dos conflitos xurdidos entre empresarios e traballadores ou as súas respectivas organizacións representativas da industria química.

2. Quedan á marxe do acordo:

- Os conflitos que versen sobre Seguridade Social.

- Aqueles en que sexa parte o Estado, a Comunidade Autónoma, as Deputacións, os Concellos ou organismos dependentes deles que teñan prohibida a transacción ou avinza.

#### **Artigo 92º.- Conflitos colectivos.**

1. Serán susceptibles de se someter aos procedementos voluntarios de solución de conflitos comprendidos neste Título aquelas controversias ou disputas laborais que comprendan a unha pluralidade de traballadores, ou nas que a interpretación obxecto da diverxencia afecte a intereses suprapersoais ou colectivos.

2. Para os efectos deste Título terán tamén o carácter de conflitos colectivos aqueles que, a pesar de se promover por un traballador individual, a súa solución sexa extensible ou xeneralizable a un grupo de traballadores.

#### **Artigo 93º.- Órganos de Mediación, Arbitraje e Procedementos.**

Os órganos específicos de mediación e arbitraje que estableza no seu seo a Comisión Mixta central quedarán plenamente integrados no Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje.

Os procedementos extraxudiciais para a solución dos conflitos colectivos son:

a) Mediación: Enténdese por mediación a intervención dun terceiro imparcial, individual ou colexiadamente, para favorecer a solución dunha controversia que afecta a discrepancias das distintas partes sociais dunha determinada relación laboral.

b) Arbitraje: Enténdese por arbitraje o mandato conferido polas partes en conflito a un terceiro, individual ou colexiado, para resolver as súas controversias sendo o seu ditame obrigatorio para as partes e tendo valor de Convenio colectivo, sempre e cando os suxeitos pasivos da arbitraje posúen a lexitimidade suficiente para concertar este de acordo coa lei.

As arbitaxes poderán ser instadas por as ambas partes de mutuo acordo ou a instancias dunha soa das partes en conflito nos supostos taxados neste Convenio colectivo nos artigos 94 e 95 seguintes.

Os procedementos de mediación e arbitraje a seguir polas empresas e traballadores afectados por este Convenio colectivo son, en función da natureza e orixe do conflito, os que a continuación se expresan.

#### **Artigo 94º.- Conflitos de interpretación e aplicación do Convenio colectivo na empresa.**

a) Mediación:

Nos conflitos individuais de interpretación e aplicación do Convenio colectivo o procedemento será voluntario.

Cando o conflito de interpretación e aplicación do Convenio revista o carácter de colectivo, a mediación será obrigatoria en todos os casos debendo preceder necesariamente á correspondente acción xurisdiccional.

En calquera caso, a Comisión Mixta, intervirá, con carácter previo, naqueles conflitos de interpretación e aplicación do Convenio que fosen a ela sometidos de acordo cos principios e procedementos establecidos no Convenio.

En ambos os casos anteriores (conflito individual/conflito colectivo) a mediación poderá ser solicitada de mutuo acordo ou a instancia de parte á Comisión Mixta central ou descentralizada tras ter tentado no prazo mínimo dun mes a solución do conflito no marco que se orixinou e será a citada Comisión Mixta, a cal exercerá directamente a función de mediación designando mediadores para tal fin.

Na solicitude de mediación dirixida á Comisión Mixta Central ou descentralizada sinalarase as cuestións sobre as que versa o conflito, así como as propostas da parte solicitante ou de ambas.

A Comisión Mixta descentralizada do ámbito correspondente ao conflito, ou, de non existir esta, a Comisión Mixta central, examinará a cuestión suscitada e a súa posible intervención mediadora.

En caso de entender a Comisión Mixta central ou descentralizada que procede a súa actuación mediadora, esta exercerá tal función designando unha Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada unha das dúas organizacións sindicais asinantes e dous da representación empresarial. Os membros desta Comisión de Mediación designados polas súas organizacións poderán delegar expresamente a súa función mediadora nun dos seus compoñentes. A devandita Comisión de Mediación quedará integrada no SIMA e actuará de conformidade coas normas de procedemento establecidas no ASEC e no seu Regulamento de desenvolvemento. De non se producir acordo no trámite de mediación, a Comisión de Mediación fará unha última proposta da que deixará necesariamente constancia na acta final, xunto coa posición e/ou propostas que cada unha das partes queiran expresar. As propostas de solución que ofrezca o

mediador ás partes, poderán ser libremente aceptadas ou rexeitadas por esta. En caso de aceptación, a avinza conseguida terá a mesma eficacia do pactado en convenio colectivo.

Salvo que a propia Comisión Mixta decidise excepcionalmente citar as partes en Madrid, o acto de mediación desenvolverase na localidade ou zona onde se orixinou o conflito, todo iso de conformidade coas disposicións de réxime interior do SIMA.

A remisión ao SIMA dos conflitos contemplados no presente apartado efectúase ao abeiro do artigo 4II.c) do ASEC, o cal se ten aquí por reproducido.

b) Arbitraje:

No suposto de que a mediación acabase sen acordo, calquera das partes pode seguir a vía administrativa e xurisdiccional para a súa solución do conflito, ou ben, de común acordo, instar á Comisión de Mediación designada pola Comisión Mixta para que o resolva en vía arbitral decidindo esta última conforme ao ocorrido no proceso de mediación se resolve a arbitraje directamente ou procede a designar árbitros para tal fin.

Así mesmo, en relación cos conflitos de interpretación e aplicación do Convenio relativos a clasificación profesional, vacacións, calendario laboral ou cuestións organizativas cando impliquen modificación do contido da prestación laboral, tales como xornada, quendas, etc., no suposto de que a mediación acabase sen acordo, calquera das partes poderá seguir a vía administrativa ou xudicial para a súa solución, ou ben instar á Comisión de Mediación designada pola Comisión Mixta para que o resolva en vía arbitral decidindo esta última conforme ao ocorrido no proceso de mediación se resolve a arbitraje directamente ou procede a designar árbitros para tal fin.

#### **Art 95º.- Conflictos de interpretación e aplicación dos pactos de aplicación do Convenio Colectivo.**

a) Mediación:

Nos conflitos de interpretación e aplicación dos pactos de aplicación do Convenio colectivo, o trámite iníciase dirixíndose á Comisión Mixta, central ou descentralizada, a cal soamente é competente para examinar que non se produza contradición entre o pactado a nivel de empresa e o convenio sectorial. Para a mediación naqueles conflitos suscitados en relación cos contidos de tales pactos sobre cuestións non resoltas no convenio sectorial, a Comisión Mixta reenviará a mediación aos procedementos autonómicos de mediación e arbitraje sempre e cando a actividade da empresa non exceda o devandito ámbito autonómico, transferindo, en caso contrario, a mediación ao SIMA, rexéndose nestes casos o procedemento de mediación polas regras que establezan as normativas destes organismos de solución extraxudicial de conflitos.

Para a mediación daqueles conflitos suscitados en relación cos contidos dos pactos antes citados sobre cuestións si resoltas polo Convenio Colectivo ou a Comisión Mixta en aplicación e interpretación deste, procederase segundo o indicado na letra a) do artigo 94 anterior.

As cuestións individuais que non tivesen significación colectiva serán así mesmo transferidas desde a Comisión Mixta aos órganos autonómicos, sempre que a normativa destes últimos prevexa esta posibilidade de intervención en conflitos individuais.

b) Arbitraje:

No suposto de que a mediación acabase sen acordo, calquera das partes pode seguir a vía administrativa e xurisdiccional para a súa solución do conflito, ou ben, de común acordo, instar ao SIMA ou organismo de mediación e arbitraje autonómico correspondente para que o resolva en vía arbitral de conformidade co procedemento e as regras que establezan as normativas destes organismos de solución extraxudicial de conflitos.

Adicionalmente, cando o conflito de interpretación e aplicación do pacto de aplicación do Convenio colectivo fose relativo á clasificación profesional, será sempre preceptiva a intervención previa da Comisión Mixta en trámite de consulta e/ou mediación.

**Art. 96º.- Conflictos contemplados no artigo 4.º do ASEC, cando o conflito verse sobre cuestións non reguladas no Convenio colectivo ou nos pactos de aplicación deste.**

Neste suposto a parte que inste o procedemento dirixirse á Comisión Mixta, a cal o derivará directamente aos procedementos e regras de solución extraxudicial de conflitos regulados no ASEC ou organismo autonómico que se correspondan co ámbito do conflito.

**Art. 97º.- Custos das mediacións e arbitrxes.**

Os custos que orixinen todos os procedementos de mediación e arbitraje regulados nos artigos anteriores estarán sometidos ás normas do SIMA ou organismo autonómico correspondente. No suposto de se produciren outros gastos non cubertos polos organismos citados, nin polo normal funcionamento da Comisión Mixta, cada unha das partes afectadas polos citados procedementos correrá cos seus correspondentes gastos.

**Artigo 98º.- Comité Paritario.**

Para efectos do establecido neste Capítulo, a Comisión Mixta terá as atribucións e competencias xa citadas e de forma primordial as seguintes:

- a) Aprobar un regulamento de funcionamento.
- b) Establecer a lista de mediadores e árbitros.
- c) Fomentar a utilización destes procedementos como vía de concertación e de solución dialogada dos conflitos laborais.
- d) Difundir o contido do aquí pactado entre os traballadores e os empresarios.
- e) Analizar os resultados destes procedementos en función dos estudos e informes que prepara a Secretaría da Comisión.

## CAPÍTULO XVI

### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

**Artigo 99º.- Igualdade de oportunidades.**

As organizacións asinantes do Convenio, tanto sindicais como empresarial, entenden que cómpre establecer un marco normativo xeral de intervención a nivel sectorial para garantir que o dereito fundamental á igualdade de trato e oportunidades nas empresas sexa real e efectivo. Por iso, e tendo presente o papel da industria química como sector comprometido e avanzado no desenvolvemento de políticas de igualdade, acordan os seguintes obxectivos sectoriais xerais:

- a) Establecer directrices en canto á elaboración, estrutura e procedemento dos plans de igualdade co fin de alcanzar unha xestión óptima dos recursos humanos que evite discriminacións e poida ofrecer igualdade de oportunidades reais, apoiándose nun permanente recurso ao diálogo social.
- b) Atribuír á Comisión Sectorial pola Igualdade as competencias que se sinalan no artigo 105 do presente convenio para efectos de que poida desenvolver un traballo efectivo en materia de igualdade de trato e oportunidades no traballo.

#### **Artigo 100º.- Plans de igualdade.**

De conformidade co disposto na Lei Orgánica 3/2007, as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e, se é o caso, acordar, cos representantes dos traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.

Nas empresas de máis de 250 traballadores, teñan un ou máis centros de traballo, as medidas de igualdade a que se refire o parágrafo anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade.

As empresas tamén elaborarán e aplicarán un plan de igualdade, previa negociación ou consulta, se é o caso, coa representación legal dos traballadores, cando o autoridade laboral acordase nun procedemento sancionador a substitución das sancións accesorias pola elaboración e aplicación do devandito plan, nos termos que se fixen no indicado acordo.

A elaboración e implantación de plans de igualdade será voluntaria para as demais empresas, previa consulta á representación legal dos traballadores.

Para efectos do regulado no presente Convenio respecto dos plans de igualdade e aos diagnósticos de situación deberá terse en conta o sinalado no artigo 5 da Lei Orgánica 3/2007, segundo o cal non constituirá discriminación no acceso ao emprego, incluída a formación necesaria, unha diferenza de trato baseada nunha característica relacionada co sexo cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto no que leven a cabo, a dita característica constituía un requisito profesional esencial e determinante, a condición de que o obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado.

Igualmente, a Lei Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada sempre en termos de razoabilidade tendo en conta que os persoais das empresas son produto dunha decantación natural no tempo que obedecen a uns antecedentes conectados cos do propio mercado de traballo e o emprego e unha menor participación histórica das mulleres nas tarefas de produción. De todo iso non se derivan necesariamente supostos de discriminación laboral xa que as posibles diferenzas existentes respecto a cuantificación de sexos no persoal poden estar nalgún modo motivadas polas razóns antes ditas. Iso non obsta para que cara ao futuro as decisións empresariais se acomoden aos termos previstos na Lei de maneira que as decisións empresariais non só non favorezan discriminación ningunha senón que pola contra procuren e faciliten a plena incorporación da muller a todas as tarefas ou postos de traballo existentes nas estruturas das empresas químicas.

Con esta finalidade, o presente Convenio recolle a continuación unha serie de directrices e regras en relación cos plans de igualdade e os diagnósticos de situación que poderán seguir as empresas de máis de 250 traballadores incluídas dentro do seu ámbito de aplicación e que teñen como finalidade facilitar a estas últimas a aplicación e implantación da Lei Orgánica 3/2007.

#### **Artigo 101.- Concepto dos plans de igualdade.**

Como establece a Lei Orgánica 3/2007 os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptados logo de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

#### **Artigo 102.- Diagnóstico de situación.**

Previamente á fixación dos obxectivos de igualdade que, se é o caso, deban alcanzarse, as empresas realizarán un diagnóstico de situación que terá como finalidade obter datos desagregados por sexos en relación coas condicións de traballo, e con especial referencia a materias tales como o acceso ao emprego, a formación, clasificación e promoción profesional, as condicións retributivas e de ordenación da xornada, de conciliación da vida laboral, familiar e persoal, etc. Todo iso para efectos de constatar, se as houber, a existencia de situacións de desigualdade de trato ou oportunidades entre homes e mulleres carentes dunha xustificación obxectiva e razoable, ou situacións de discriminación por razón de sexo que supoñan a necesidade de fixar os devanditos obxectivos.

De todo iso as empresas darán conta por escrito aos representantes dos traballadores, podendo estes emitir o correspondente informe se así o estiman adecuado.

O diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre outras, con algunhas das seguintes cuestións:

- a) Distribución do persoal en relación con idades, antigüidade, departamento, nivel xerárquico, grupos profesionais e nivel de formación.
- b) Distribución do persoal en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución do persoal en relación con grupos profesionais e salarios.
- d) Distribución do persoal en relación con ordenación da xornada, horas anuais de traballo, réxime de quendas e medidas de conciliación da vida familiar e laboral.
- e) Distribución do persoal en relación coa representación sindical.
- f) Ingresos e cesamentos producidos no último ano especificando grupo profesional, idade e tipo de contrato.
- g) Niveis de absentismo especificando causas e desagregando as correspondentes a permisos, incapacidades ou outras.
- h) Excedencias último ano e os motivos.
- i) Promocións último ano especificando Grupo Profesional e postos aos que se promocionou, así como promocións vinculadas a mobilidade xeográfica.
- j) Horas de Formación último ano e tipo de accións formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Os criterios e canles de información e/ou comunicación utilizados nos procesos de selección, formación e promoción, os métodos utilizados para a descrición de perfís profesionais e postos de traballo, a linguaxe e contido das ofertas de emprego e dos formularios de solicitude para participar en procesos de selección, formación e promoción.

### **Artigo 103.- Obxectivos dos Plans de Igualdade.**

Unha vez realizado o diagnóstico de situación poderán establecerse os obxectivos concretos a alcanzar con base nos datos obtidos e que poderán consistir no establecemento de medidas de acción positiva como as sinaladas no artigo 18 do presente Convenio naquelas cuestións nas que se constatou a existencia de situacións de desigualdade entre mulleres e homes carentes de xustificación obxectiva, así como no establecemento de medidas xerais para a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación.

Tales obxectivos, que incluírán as estratexias e prácticas para a súa consecución, irán destinados preferentemente ás áreas de acceso ao emprego, formación, clasificación e promoción profesional, condicións retributivas e de xornada, conciliación da vida familiar, etc., e, ente outros, poderán consistir en:

- a) Promover procesos de selección e promoción en igualdade que eviten a segregación vertical e horizontal e a utilización da linguaxe sexista. Con iso pretenderase asegurar procedementos de selección transparente para o ingreso na empresa mediante a redacción e difusión non discriminatoria das ofertas de emprego e o establecemento de probas obxectivas e adecuadas aos requirimentos do posto ofertado, relacionadas exclusivamente coa valoración de aptitudes e capacidades individuais.
- b) Promover a inclusión de mulleres en postos que impliquen mando e/ou responsabilidade.
- c) Establecer programas específicos para a selección/promoción de mulleres en postos nos que están subrepresentadas, nos termos establecidos no Capítulo II do presente convenio colectivo.
- d) Revisar a incidencia das formas de contratación atípicas (contratos a tempo parcial e modalidades de contratación temporal) no colectivo de traballadoras con relación ao de traballadores e adoptar medidas correctoras en caso de maior incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantir o acceso en igualdade de homes e mulleres á formación de empresa tanto interna como externa, co fin de garantir a permanencia no emprego das mulleres, desenvolvendo o seu nivel formativo e a súa adaptabilidade aos requisitos da demanda de emprego.
- f) Información específica ás mulleres dos cursos de formación para postos que tradicionalmente estean ocupados por homes.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdade de oportunidades.
- h) Revisar os complementos que compón o salario para verificar que non estean encerrando unha discriminación sobre as traballadoras.
- i) Promover procesos e establecer prazos para corrixir as posibles diferenzas salariais existentes entre homes e mulleres.
- j) Conseguir unha maior e mellor conciliación da vida familiar e laboral de homes e mulleres mediante campañas de sensibilización, difusión dos permisos e excedencias legais existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar e corrixir posibles riscos para a saúde das traballadoras, en especial das mulleres embarazadas, así como accións contra os posibles casos de acoso moral e sexual.

**Artigo 104.- Competencias das Empresas e os Representantes dos Traballadores na elaboración dos plans de igualdade e réxime transitorio.**

Será competencia da empresa realizar o diagnóstico de situación. A documentación que se desprenda do devandito diagnóstico será facilitada para efectos de informe aos representantes dos traballadores.

Unha vez realizado o diagnóstico de situación, as empresas afectadas polas presentes disposicións deberán negociar cos representantes dos traballadores o correspondente plan de igualdade sen que iso prexulgue o resultado da negociación xa que, tanto o contido do plan como as medidas que, se é o caso, deban adoptarse dependerán sempre do diagnóstico previo e de que sexan constatadas na empresa situacións de desigualdade de trato. No caso de que se producisen discrepancias e revestisen natureza de

conflicto de acordo co previsto na lei, serán competentes os órganos de mediación e arbitraje da Comisión Mixta segundo os procedementos regulados nos artigos 94 e seguintes do presente Convenio.

Unha vez implantado o plan de igualdade na empresa informarase aos representantes dos traballadores con carácter anual sobre a súa evolución, podendo estes últimos emitir informe se así o estiman oportuno.

As empresas disporán dun prazo coincidente coa vixencia do presente convenio colectivo para efectos de aplicar o disposto nos artigos anteriores respecto os diagnósticos de situación e os plans de igualdade.

#### **Artigo 105.- A Comisión Paritaria Sectorial pola Igualdade de Oportunidades.**

Acórdase constituír unha Comisión Paritaria Sectorial pola Igualdade de Oportunidades entre os asinantes do presente Convenio co fin de abordar os compromisos asumidos no presente Capítulo XVI do Convenio Colectivo, coas seguintes competencias:

- Entender en termos de consulta sobre as dúbidas de interpretación e/ou aplicación que poidan xurdir nas empresas en relación coas disposicións sobre plans de igualdade establecidas nos artigos anteriores.
- Seguimento da evolución dos plans de igualdade acordados nas empresas do sector.
- Posibilidade de elaborar ditames técnicos sobre aspectos relacionados coa igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no traballo a solicitude da Comisión Mixta.
- Se así se pacta no seo desta, poderá elaborar un estudo específico en relación coa Igualdade de Oportunidades no sector e, en concreto, unha avaliación da situación laboral e de emprego das mulleres, a realizar a través da enquisa sectorial de aplicación do convenio e para o que será necesario que os datos se presenten nesta última desagregados por xénero.  
Conforme ás conclusións obtidas, examínase de novo co Instituto da Muller un posible convenio de colaboración concreto, así como a posibilidade de elaborar un código de boas prácticas en materia de igualdade de trato e oportunidades nas empresas da industria Química.
- O resultado da posta en común destes informes e as súas conclusións, constituirá a memoria anual sobre igualdade de oportunidades do sector químico.

### **DISPOSICIÓNS ADICIONAIS**

#### **PRIMEIRA.- Substitución da Ordenanza Laboral.**

O Convenio Colectivo Xeral da Industria Química substituíu no seu día a Ordenanza Laboral do Sector Químico, derogada por Orde Ministerial do 17/II/88, e, para todos os efectos, constitúe a normativa convencional aplicable ás relacións laborais neste sector.

#### **SEGUNDA.- Clasificación Profesional, perfís profesionais e acreditación de competencias.**

Os asinantes do presente Convenio estiman conveniente e recomendan por isto que os subsectores incluídos no ámbito funcional do Convenio colectivo redacten e presenten á Comisión Mixta un estudo sobre clasificación profesional que vai ser achegado, con posterioridade ao texto do Convenio.

No suposto de non elaborar o dito estudo, rexeranse pola clasificación profesional que con carácter xeral está establecida no Convenio.

No suposto de que durante a vixencia deste Convenio colectivo a Comisión Técnica de Clasificación Profesional, en colaboración co Comité Paritario de Formación, abordase un estudo sobre a definición

dos perfís profesionais máis característicos da industria química e das competencias verticais e transversais que os conforman examinando a súa relación cos Grupos Profesionais, as organizacións asinantes do Convenio propoñerán a colaboración e os apoios institucionais adecuados para o desenvolvemento dos traballos orientados á definición dos perfís profesionais e a acreditación de competencias.

Ao mesmo tempo, conscientes da importancia estratéxica que para as empresas e as persoas que nelas traballan ten unha formación de calidade, examinarán as posibilidades e medios para constituír unha Fundación paritaria sectorial para a Formación. O seu obxectivo será o estudo das tendencias do sector, as súas transformacións industriais e tecnolóxicas presentes e previsibles a curto prazo, as súas necesidades formativas, a organización do traballo e as perspectivas tecnolóxicas do sector, así como a promoción de programas formativos tendentes á adquisición das competencias que conforman os distintos perfís profesionais sectoriais definidos como necesarios no marco deste Convenio e que, a partir dos requirimentos das empresas, se consideren prioritarios.

#### **TERCEIRA.- Garantía retroactiva dos incrementos do Convenio.**

Os incrementos fixados para cada ano de vixencia do Convenio, así como para a revisión salarial resultante da desviación do IPC real de final de ano sobre o que serviu inicialmente de referencia, sono con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de cada ano, con todos os traballadores en alta durante a vixencia do Convenio afectados por este e para todo o período en que, durante o ano, estivesen en activo na empresa, aínda cando a determinación das porcentaxes que se vaian aplicar se efectúe con posterioridade á extinción da súa relación laboral.

#### **CUARTA.- Balance de aplicación do Convenio.**

No primeiro trimestre do segundo ano de vixencia do Convenio, a Comisión Mixta central realizará un balance da aplicación do Convenio Xeral a través dunha enquisa que deberá elaborar esta e que lles será remitida a todas as empresas afectadas, así como aos representantes dos traballadores nas devanditas empresas.

Nesta enquisa incluírase un apartado para o estudo da estrutura salarial relativo aos valores promedio e máis frecuentes de cada un dos conceptos indicados nas notas do artigo 33, diferenciando as contías fixas das variables e nestas últimas o seu carácter consolidable ou non.

#### **QUINTA.- Aplicación do Convenio.**

Unha vez vixente o XV Convenio Xeral da Industria Química, faise necesaria a súa aplicación no ámbito da empresa. No texto do Convenio, e en cada un dos seus artigos, sinálase a intervención que deben levar a cabo os representantes dos traballadores para lle daren cumprimento a este.

Por outra banda, dada a densidade do texto convencional e para os efectos de lles facilitar aos afectados a correcta aplicación do Convenio, os asinantes coidan conveniente recordar esquematicamente nesta cláusula os aspectos deste Convenio que requiren intervención dos representantes dos traballadores, estando, canto a estas intervencións e ás súas modalidades, conforme ao previsto especificamente en cada un dos artigos deste.

I.- Con periodicidade anual.

a) Con carácter prioritario no tempo.

- Estrutura Salarial: Artigo 29
- MSB e distribución desta: Artigo 33
  - Aplicación de incrementos salariais de cada ano: Artigo 33
  - Ordenación da xornada: Artigo 42
- Calendario laboral: Artigo 46
- Clasificación Profesional: Artigo 21-24
- Retribucións variables: Artigo 34

b)

- Cadros de persoal, producións e modalidades de contratación: Artigo 15
- Subcontratación de actividades: Artigo 16-76.5
- Análise de horas extraordinarias: Artigo 13.9-43
- Plan anual de prevención: Artigo 66
- Información e seguimento da situación económica e industrial da empresa: Artigo 74

II.- En virtude das circunstancias particulares da cada suposto.

- Organización do traballo: Artigo 7
- Implantación dun novo sistema de rendementos.: Artigo 9
- Introducción novas tecnoloxías: Artigo 10
- Teletraballo: Artigo 10 bis
- Probas de ingreso: Artigo 11
- Empresas de traballo temporal: Artigo 17
- Sistema de valoración nos concursos-oposición e a súa aplicación concreta: Artigo 19
- Amortización de vacantes: Artigo 15
- Modificacións nos sistemas de incentivos: Artigo 9
- Seguimento mensual de horas extra realizadas e o seu sistema de compensación: Artigo 43
- Prolongacións de xornada: Artigo 43
- Traballo en fins de semana: Artigo 45
- Notificación sancións: Artigo 62
- Información económica trimestral e demais información laboral sinalada no artigo 64 do ET e artigo 71 do Convenio.
- Seguridade e saúde en empresas auxiliares, contratas e subcontratas: Artigo 66.5
- Formación: Capítulo XIII

#### **SEXTA.- Emprego.**

As partes asinantes comprométense a analizar e estudar anualmente o comportamento do emprego no conxunto do sector, utilizando para estes efectos os medios de información e seguimento habituais.

#### **SÉTIMA.- Interlocución Social no ámbito europeo.**

As organizacións sindicais e empresarial asinantes deste Convenio consideran que o proceso de internacionalización das estruturas produtivas e comerciais esixe reforzar a unidade europea. Para tal fin, a través das respectivas estruturas supranacionais nas que participan, asumen o compromiso de reforzar a interlocución social no ámbito europeo.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª**

Os asinantes deste Convenio coidan conveniente a constitución dunha Comisión Técnica que estude a problemática da estrutura profesional de Grupos Profesionais, propóndolle, se é o caso, á Comisión Negociadora as modificacións que estime oportunas.

A dita Comisión será paritaria e estará composta por seis membros en representación de FEIQUE e seis en representación dos sindicatos asinantes e deberá constituírse no prazo de 1 mes desde o asinamento do Convenio.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

As partes asinantes do Convenio Colectivo adquiren o compromiso de non abriren novas vías de contratación dentro do ámbito funcional do Convenio Xeral da Industria Química, así como o de non propiciaren o mantemento dos convenios sectoriais rexionais e provinciais que existen na actualidade.

ANEXO I

MODELO A ENCHER PARA CONSULTAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Á COMISIÓN MIXTA DO CONVENIO XERAL DA INDUSTRIA QUÍMICA

Localización funcional:

Titular do posto de traballo	
Empresa	N.º de traballadores afectados
Departamento	Sección
Denominación do posto	
Superior consultado (cargo)	

Localización xeográfica da empresa:

Cidade	Enderezo
Centro de traballo	N.º de traballadores

- Clasificación profesional proposta pola empresa:

Grupo . . . . .

- Clasificación profesional proposta polos representantes dos traballadores o polos traballadores afectados:

Grupo . . . . .

Data:

O interesado      A empresa

Descrición do posto	Folla 2
---------------------	---------

Principais funcións que realiza no seu posto de traballo (para maior claridade, trazar unha liña horizontal separando cada tarefa da seguinte).

1. Tarefas diarias:

2. Tarefas periódicas ou ocasionais (indicando periodicidade media):

Coñecementos necesarios para o desempeño da función	Folla 3
---	---------

Formación	Profesional	Idiomas	Experiencia necesaria para realizar a función
Académica			

Estudios Primarios Coñecementos adquiridos na práctica 1		Non precisa idiomas 1	Ata 1 mes 1
EXB. Graduado Escolar Bacharelato Elemental Oficialía Industrial 2		Coñecementos dun idioma estranxeiro 2	Ata 3 meses 2
Bacharelato Superior. BUP ou COU 3	Formación Profesional 2.º grao. Mestría Industrial, ou ben, igual que no anterior, máis cursos de formación administrativa, comercial, etc. Formación ou Carreiras Profesionais no marco dos plans de formación da propia empresa 3	Dominio dun idioma estranxeiro 3	Ata 9 meses 3
Primeiro ciclo universitario o T. Graduado Medio, ou ben máis cursos de certa complexidade Técnica ou Social 4		Dominio dun idioma estranxeiro e coñecemento doutro 4	Ata 18 meses 4
Titulado superior, ou ben, Primeiro ciclo Universitario, Graduado Medio máis cursos de formación profesional superior 5		Dominio de dous idiomas estranxeiros 5	Ata 3 anos 5
Titulado superior máis cursos de posgrao 6			Máis de 3 anos 6

(\*) Síñale cun (X), en cada concepto, o nivel necesario para o posto.

Iniciativa/autonomía	Folla 4
----------------------	---------

Autonomía:

- a) En que ocasións decide pola súa conta?
- b) En que ocasións segundo normas fixas?
- c) En que ocasións consulta co seu Xefe?

Dificultades	Folla 5
--------------	---------

Complexidade do traballo:

Habilidades especiais:

Condicións ambientais:

Responsabilidade	Folla 6
------------------	---------

Responsabilidade por función e/ou resultado (responsabilidade por posibles erros que poidan ocorrer no desempeño da función):

Responsabilidade por relacións internas ou externas (con outras persoas da empresa ou externas a ela):

Mando	Folla 7
-------	---------

Denominación do posto superior ao que ocupa e do que depende xerarquicamente.	
Denominación do posto que ocupa.	
Postos o unidades subordinadas	
N.º de persoas:	N.º de persoas:
	N.º de persoas:

Tarefas que coordina:

## ANEXO II

## MODELO DE RECIBO DE SALARIOS

Nome da empresa		Apelidos e nome					
Centro de traballo		NIF/DNI	N.º Afiliación	G. Cotización	N.º Matrícula		
Enderezo		Grupo profesional		División orgánica funcional			
CIF	CC Segur. Social	Data de antigüidade		Tipo de contrato			
Entidade AT/FP		Período de liquidación				Total días	
Código	Concepto	Unidade/Ba se	Valor/Porcenta xe	Devengo	Dedución		
	Salario Base/SMG Plus Convenio do Grupo Outros Conceptos						
Domiciliación do cobro		Total					
		Líquido a percibir					
Determinación "bases de cotización" á Seguridade Social							
Remuneración computable continxencias comúns	Prorrata pagas extras	Remuneración computables AT/EP/Outros	Base de cotización continxencias comúns	Base de cotización AT/EP/Outros	Acumulado Social	Cotas	Seg.
Determinación IRPF							
Período	Remuneracións suxeitas Base	Retención					
Mes							
Acumulado							
Observacións		Data e carimbo da empresa			Recibín,		

ANEXO III

MODELO A ENCHER PARA CONSULTAS Á COMISIÓN MIXTA DO CONVENIO XERAL DA INDUSTRIA QUÍMICA

....., a ..... de ..... de .....

Datos da empresa:

Empresa		
Subsector industrial		
Centro de traballo		
Enderezo		
Cidade		
Teléfono	Fax	N.º Traballadores

Datos da persoa que presenta a consulta:

Nome e apelidos
Actúa en calidade de (1)

Organización a través da cal se presenta a consulta:

Solicita

Que, ao abeiro do artigo 89.1 do XIV Convenio Xeral da Industria Química, a Comisión Mixta (2) interprete a seguinte consulta de acordo cos seguintes termos:

Artigo/s a interpretar obxecto da consulta:

Feitos

Consulta

(1) Membro do Comité de empresa/delegado de persoal, delegado sindical, traballador/a, dtor. RR.HH., xefe de persoal, etc.

(2) Comisión mixta central ou descentralizada do ámbito territorial correspondente.

#### ANEXO IV

### MODELO A ENCHER PARA SOLICITUDES DE MEDIACIÓN Á COMISIÓN MIXTA DO CONVENIO XERAL DA INDUSTRIA QUÍMICA

Don/dona . . . . ., en calidade de (1) . . . . .  
. e en representación de (2) . . . . . e con enderezo para efectos de citacións e notificacións na rúa . . . . . Cidade . . . . . Provincia . . . . ., ante esta Comisión mixta comparece e di:

Que, por medio deste escrito e conforme ao disposto nos artigos 93 e seguintes do XIV Convenio Xeral da Industria Química, perante esta Comisión Mixta formula solicitude de Mediación como trámite previo ao que se indica no último outrosí deste escrito, contra (3): . . . . .

Nome da empresa . . . . ., Enderezo . . . . . Cidade . . . . .  
Provincia . . . . . de conformidade cos seguintes,

Feitos

Outrosí: Esta mediación é previa a (4):

- A vía xurisdiccional
- A convocatoria de folga
- Outras formas de abordar a solución do contencioso

É por todo isto que

Á Comisión Mixta (5) . . . . . se solicita:

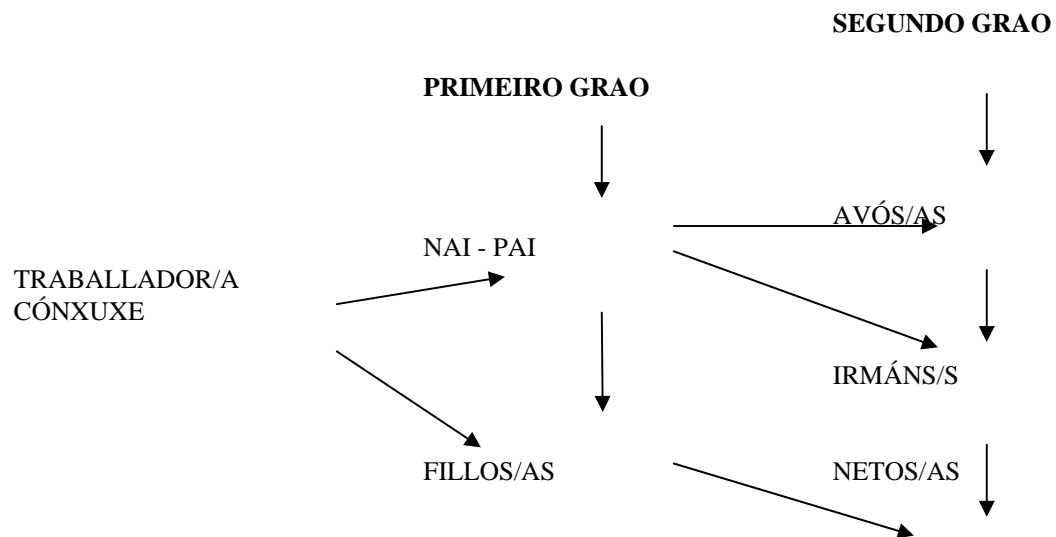
Que, admitindo este escrito, se realice o trámite de mediación solicitado e se redacte Acta en que conste o acordo no suposto de se alcanzar, ou a non avinza coa proposta da Comisión de Mediación se a fixese formalmente e desexa deixar constancia da mesma, incorporando a posición das partes se desexan poñela de manifesto.

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

- (1) Cargo sindical ou de representación unitaria, ou representación empresarial que posúe.
- (2) Comité de empresa/delegados de personal, sección sindical, Empresa.
- (3) Empresa, órgano ou organización, contraparte contra a que se insta a mediación.
- (4) Sinale cun X o que proceda.
- (5) Central ou descentralizada do ámbito territorial correspondente.

## ANEXO V

### GRAOS DE CONSANGUINIDADE E AFINIDADE



Nota: De conformidade coa xurisprudencia do Tribunal Supremo, no segundo grao de afinidade enténdese incluído o cónxuxe do irmán do traballador.