

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**11368** *Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química.*

Visto el texto del XIX Convenio colectivo general de la industria química (Código de convenio n.º: 99004235011981) que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2018, de una parte por la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos UGT-FICA y CC. OO. de Industria en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 26 de julio de 2018.–La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

### XX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector.*

##### 1.1 Ámbito Funcional.

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

- Ácidos, álcalis y sales; metaloides, transformación de silicio, gases industriales; electroquímica.
- Fertilizantes.
- Plaguicidas.
- Petroquímica y derivados.
- Carboquímica y derivados.
- Caucho y derivados: materias primas y transformados.
- Ácidos orgánicos y derivados,

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

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

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

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

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

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

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

## 1.2. Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector.

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

a) Convenio Colectivo nacional de rama de actividad: El actual Convenio General de la Industria Química en su XIX edición que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional, con independencia de que se encuentren o no afiliadas a FEIQUE o alguna de sus asociaciones territoriales o subsectoriales dada su naturaleza jurídica de Convenio Colectivo de eficacia general y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2) siguiente respecto de la autonomía de los Convenios de empresa.

b) Convenios Colectivos de empresa o centro de trabajo: si los hubiere.

c) Convenios Colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas.

d) Pactos de aplicación del CGIQ: Aplican en la empresa o, en su caso, centro de trabajo, lo dispuesto en el Convenio Colectivo General, desarrollando lo dispuesto en éste último en base a la Disposición Adicional Cuarta, y se ocupan de las materias que sean propias de la empresa o del centro de trabajo, sometiéndose en todo caso a lo dispuesto en aquél con respecto a la jerarquía normativa establecida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores. Estos Pactos deberán incluir, como parte de su contenido, las partes que lo conciertan y su vigencia.

En base a lo anterior se establecen los siguientes criterios:

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

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

### 2. Convenios de empresa:

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

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

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

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

a) Para el comienzo de la negociación ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la misma o, en su caso, motivar su negativa.

b) Previamente al inicio del proceso de negociación del Convenio Colectivo propio, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores lo comunicarán a la Comisión Mixta a los solos efectos de su conocimiento.

c) Durante el período de negociación será de aplicación el presente Convenio Colectivo.

d) Una vez finalizado el proceso de negociación, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores comunicarán a la Comisión Mixta el acuerdo alcanzado. En el supuesto de que no se alcanzase un acuerdo con respecto al contenido del Convenio Colectivo propio, se mantendrá la aplicación del presente Convenio Colectivo.

e) Sin perjuicio de la prioridad aplicativa establecida en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación establecida en el presente Convenio Colectivo servirá como contenido mínimo sobre la que pudiera establecerse en ámbitos inferiores en las siguientes materias:

1. Salarios mínimos garantizados.
2. Jornada máxima anual.
3. Clasificación Profesional.
4. Régimen disciplinario.
5. Normas de medio ambiente y seguridad y salud laboral.
6. Sistemas de mediación y arbitraje para la solución de conflictos.

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

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

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

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

3. En relación con los Convenios sectoriales de ámbito geográfico o funcional inferior al General:

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

- a) Salarios Mínimos Garantizados.
- b) Jornada máxima anual y su distribución.
- c) Periodo de prueba.
- d) Modalidades de contratación.

- e) Grupos Profesionales y régimen de clasificación profesional.
- f) Régimen disciplinario.
- g) Normas mínimas en materia de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.
- h) Movilidad geográfica.

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

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

#### Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y, en cualquier caso, en el plazo de 15 días desde la firma del mismo. Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2020.

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

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

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

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

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

#### Artículo 6. *Garantías personales.*

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

## CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

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

**Artículo 8. Contenido de la Organización.**

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

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. La realización, durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.
8. Dado que las características relativas a la organización y ordenación del trabajo pueden influir en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador, deberán

tenerse presentes tales características en el marco de los instrumentos para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos concretados en la evaluación de riesgos laborales y en la planificación de la actividad preventiva.

9. La implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como controles biométricos como la huella digital, la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o los controles sobre la ubicación física del trabajador mediante geolocalización, se realizará respetando en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo y Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos o normas que en el futuro puedan sustituir a las anteriores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

plazos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

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

#### Artículo 10. *Nuevas Tecnologías.*

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

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

#### Artículo 10 bis. *Teletrabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

e) Condiciones de seguridad: La empresa es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador.

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

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### Política de empleo

##### Sección Primera

#### Artículo 11. *Ingresos.*

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

La puesta en práctica de las previsiones del derecho preferente para el ingreso y del proceso de selección y contratación regulados en el presente artículo 11 deberán respetar en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y al Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo o normas que en el futuro puedan sustituir a las anteriores.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, o por cualquier otro contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato para la formación y el aprendizaje, incluida la actividad laboral en el marco de la formación profesional dual y contrato en prácticas. Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente Convenio deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate.

En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección, comunicará a los representantes de los trabajadores:

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

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

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

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

#### Artículo 12. *Periodo de prueba.*

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

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

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

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

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

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

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

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

### *Sección Segunda*

#### Artículo 13. *Contratación.*

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

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

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

Independientemente del tipo de contratación que se use se tendrá en cuenta la participación de todos los trabajadores en los procesos formativos de la empresa.

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

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

#### 13.1 Contratos de duración determinada.

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

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

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

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

### 13.1.2 Contratos de interinidad.

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

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

### 13.1.3 Contratos de Obra o Servicio.

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

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

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

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

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

### 13.1.4 Contrato para la formación y el aprendizaje.

Los contratos para la formación y el aprendizaje formalizados de acuerdo con la legalidad vigente, y el propio Convenio General de la Industria Química, estarán prioritariamente dirigidos a la adquisición de la cualificación o competencia profesional en puestos de trabajo de los Grupos 3 y 4 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria, y excepcionalmente, en aquellos puestos de Grupo 2 que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y experiencia determinados.

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

Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

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

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

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

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

#### 13.1.5 Contratos de trabajo en prácticas.

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

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

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

#### 13.1.6 Régimen común de los contratos de duración determinada.

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

Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

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

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

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

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

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

#### 13.2 Contratos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al

mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

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

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

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

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

### 13.3 Contratos de relevo.

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

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

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

No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilado podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste último en una determinada época del año.

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

### 13.4 Contrato fijo-discontinuo.

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

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

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

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

La Dirección de la empresa informará a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa en puestos con requerimientos similares al del que se venga ocupando. En estos casos, dichos trabajadores tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes que se produzcan.

### 13.5 Contratación de personas con discapacidad.

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

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

2. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

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

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

5. Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las Empresas vendrán obligadas a proveer las plazas adecuadas que puedan ser cubiertas por aquellos trabajadores que por discapacidad no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, en los términos, condiciones y con las alternativas previstas en la Ley 13/1982, de 7 de abril. En el supuesto de acudir a las citadas alternativas, las empresas informarán de las mismas y de su coste a los representantes de los trabajadores, previa solicitud de estos últimos.

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

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

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

### 13.6 Sucesión de contratos temporales.

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

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

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

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

#### 13.7 Convenios de colaboración formativos.

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

#### 13.8 Horas extras.

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

#### Artículo 14. *Pluriempleo.*

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

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

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

### *Sección Tercera*

#### Artículo 15. *Plantilla.*

##### 15.1 Evolución de la plantilla.

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



En base a ello las empresas fijarán las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc. Tales previsiones y objetivos serán presentados por escrito a los representantes de los trabajadores, que formularán su posición al respecto.

Los balances y previsiones de plantilla y su relación con las actividades de la empresa, lo que supone definir la plantilla al comienzo del año y su previsible evolución a lo largo del mismo, se harán desglosando los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

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

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

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

## 15.2 Situaciones de crisis.

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

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

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

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

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

En la elaboración de planes frente a las situaciones de crisis contempladas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), las empresas asumen la necesidad de establecer, para abordar tales cuestiones, un plan en cuya confección deberán aportar los datos propios y de mercado que justifican las medidas propuestas, efectuar un diagnóstico de situación adecuado y proponer alternativas frente la situación planteada de modo que la extinción de contratos se constituirá siempre en la última de ellas. A estos efectos las Direcciones de las empresas deberán consultar previamente con los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la Ley, el contenido del plan con el ánimo y voluntad de obtener el posible acuerdo en relación con las soluciones más eficaces a los problemas planteados.

#### Artículo 16. *Subcontratación de Actividades.*

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

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

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

#### Artículo 17. *Empresas de Trabajo Temporal.*

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

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

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

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

#### Artículo 18. *Acción positiva.*

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

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

#### Artículo 19. *Ascensos.*

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

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contramaestres, Capataces, Delegados/as, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Jefatura de las áreas de Prevención de Riesgos Laborales o Medio Ambiente, Publicidad y/o Marketing, Inspección, etc., serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas establecerán un sistema de carácter objetivo y neutral, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como la posible relación del ascenso con el plan de formación.

Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente Convenio podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

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

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

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

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

#### Artículo 20. *Ceses voluntarios.*

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

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

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

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

En caso de que el cese voluntario se produzca en contratos de duración determinada de duración superior a un año se estará a la regulación y efectos establecidos en el artículo 13.1.6 del presente Convenio.

#### CAPÍTULO IV

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

#### *Sección Primera*

##### *Artículo 21. Clasificación funcional.*

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

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

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

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

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

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

##### *Artículo 22. Definición de los grupos profesionales.*

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

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

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

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

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

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación:

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

b) Experiencia:

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

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

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia:

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

b) Elaboración de la decisión:

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

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

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

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

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

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

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

Este factor comprende los subfactores:

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

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

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

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

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

Grupo profesional 0. Criterios generales.

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

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

Grupo profesional 1. Criterios generales.

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

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

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

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

Para el subsector del Plástico:

- a) Inyección/Termoformado (vacío)/Extrusión Soplado.
  - Trabajos de carga de tolvas y limpieza.
  - Operaciones auxiliares tales, como, contar, envolver y desechar sin proceso de verificación.
- b) Calandrados.
  - Trabajos de limpieza y auxiliares.
- c) Extrusión.
  - Trabajos de carga de tolvas y limpieza.
  - Operaciones auxiliares tales, como, contar, envolver y desechar sin proceso de verificación.
- d) Otros trabajos.
  - Trabajos de limpieza y auxiliares.

Para el subsector del Caucho:

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

Grupo profesional 2. Criterios Generales.

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

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

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

- Actividades auxiliares, en proceso de elaboración de productos, incluyendo la vigilancia de maquinaria que funcione de forma autónoma, con parámetros previamente establecidos en procedimientos normalizados de fabricación, sin manipulación del proceso por parte del trabajador.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
- Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.
- Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial. Trabajos de reprografía.
- Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración.
- Labores de embalaje y etiquetados de expediciones.
- Etc.

Para el subsector del Plástico:

- a) Inyección/Termoformado (vacío)/Extrusión Soplado.
  - Trabajos de verificación de las piezas fabricadas, selección y repaso de las mismas, embalaje, ensamblado simple, marcado y recorte de rebabas.

- b) Calandrados.
  - Trabajos de verificación, despiece y embalaje.
- c) Extrusión.
  - Trabajos de selección de elementos fabricados, embalaje, marcado y verificación.
  - Trabajos de abocardado y corte simple, montaje de elementos complementarios simples en tubos o canalones.
- d) Otros trabajos.
  - Limpieza específica en máquinas y perolas.
  - Molinero/a.
  - Carga y descarga de máquinas con utilización de elementos mecánicos simples (transpalet manual y similares).
  - Tareas elementales de manejo de maquinaria de oficios auxiliares de la industria.

Para el subsector del Caucho:

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

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

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

Grupo profesional 3. Criterios generales.

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

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

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

- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.



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

Para el subsector del plástico:

- a) Inyección/Termoformado (vacío)/Extrusión Soplado.
  - Maquinista o responsable de una o varias máquinas de inyectar, control de la inyectada, temperaturas, regulación de la máquina para obtener piezas con la calidad establecida; así como la preparación, revisión, ajuste y limpieza del molde para su posterior montaje en la máquina, etc.
- b) Calandrados:
  - 2.º Maquinista de calandra, que realiza controles de temperaturas materias primas, etc., de acuerdo con las instrucciones del responsable de la máquina.
- c) Extrusión:
  - Responsable o maquinista de una o varias máquinas que, con ayuda o no de otras personas, realizan todo el proceso.
- d) Otros trabajos:
  - Trabajos de mezclado con dosificación y preparación de fórmulas.

Para el subsector del caucho:

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

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

- a) Actividades en elaboración de formas farmacéuticas, zoosanitarias y análogas que exijan un alto grado de especialización y habilidad, como por ejemplo, tareas de compresión, envase de cápsulas de gelatina, mezclado y granulado, elaboración de soluciones, llenado de inyectables, etc.
- b) Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea o parte de una cadena de envasado o acondicionado con colaboración de operarios de puestos, incluidos en los grupos 1 y/o 2.

Grupo profesional 4. Criterios generales.

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

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

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

– Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

- Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Redacción de correspondencia comercial.
- Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.
- Confección y seguimiento de plannings y previsiones de trabajo.
- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

– Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado y limpieza de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

– Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, matricería, uso del torno, fresadora, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

– Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el Grupo Profesional 3, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto.

– Tareas de delineación.

– Conducción o conducción con reparto, con Permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

– Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

– Vendedores/as sin especialización.

- Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

- Actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del Grupo 3, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.

- Trabajadores legalmente habilitados para la prevención, extinción de incendios y salvamento en la empresa cuando desarrollen única y exclusivamente dichas funciones.

- Tareas de ajustes de color sobre fórmulas facilitadas, bajo conocimiento y responsabilidad del trabajador.

- Etc.

Para el subsector del plástico:

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

- Maquinista que realiza los trabajos del grupo 3, pero que además es responsable del montaje y desmontaje de los moldes, así como de su verificación y puesta en marcha, ejecutando dichas tareas de modo autónomo.

b) Calandrados.

- Maquinista de calandra, responsable de su puesta a punto y del personal de la máquina.

c) Extrusión.

- Maquinista de extrusión que realiza los trabajos del grupo 3, pero además es responsable del montaje y desmontaje de las boquillas, peines o hileras de boquillas, así como de su verificación y puesta en marcha ejecutando dichas tareas de modo autónomo.

d) Otros trabajos.

- Trabajos de mezclado con dosificación y corrección de fórmulas.

- Realización de pruebas de formulación.

- Resolución y corrección de colores, sobre fórmulas ya existentes.

Para el subsector del caucho:

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

- Prensista responsable de prensas.

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

a) Actividades de visita médica e información sobre productos y especialidades, tanto en consulta como en centros hospitalarios y oficinas de farmacia, a través de la transmisión de la información adecuada y de acuerdo con instrucciones recibidas y con la programación establecida. Esta actividad conlleva la actualización permanente de la información a transmitir.

b) Actividades de información, promoción y distribución de productos zoonitarios a veterinarios, centros mayoristas, oficinas de farmacia, asociaciones y cooperativas ganaderas, dentro de la zona geográfica asignada, de acuerdo con las instrucciones recibidas y la programación establecida. Esta actividad conlleva, por una parte la actualización permanente de la información a transmitir, así como la responsabilidad del depósito a su cargo en el caso de que lo hubiere.

c) Actividades de producción que, además de lo previsto en el Grupo Profesional 3, impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento completo de los

diferentes puestos de una línea de producción, que permita la puesta en marcha de los servicios auxiliares y la realización de ajustes previos necesarios en máquinas e instalaciones logrando las condiciones adecuadas para la fabricación, implicando el control de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto, asumiendo además la responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.

#### Grupo Profesional 5. Criterios Generales.

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

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

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

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

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).

- Tareas administrativas y/o de traducción con dominio de un idioma extranjero.

- Programador/a de informática.

- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en uno o varios laboratorios.

- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

- Vendedores/as especializados.

- Personal de laboratorio responsable del desarrollo de nuevas fórmulas para creación de colores y sistemas tintométricos. No se consideran nuevas fórmulas los ajustes que se realizan sobre fórmulas ya existentes.

- Trabajadores legalmente habilitados para la prevención, extinción de incendios y salvamento en la empresa cuando desarrollen exclusivamente dichas funciones y coordinen y supervisen al resto de trabajadores habilitados para dichas tareas.

- Etc.

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

a) Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción o envasado, con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.

b) Los puestos que respondiendo a la definición del apartado a) del grupo profesional 4 de este subsector, sus funciones se referirán total o parcialmente a productos cuya expedición requiera prescripción facultativa.

#### Grupo profesional 6. Criterios generales.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

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

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

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

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

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

Grupo profesional 7. Criterios generales.

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

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

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

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.

- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.
- Responsabilidad sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.
- Análisis de sistemas de informática.
- Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

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

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

Grupo profesional 8. Criterios generales.

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

Formación: Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos –de postgrado o doctorado– o con una dilatada experiencia profesional.

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

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

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

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

- a) La aplicación de esta nueva clasificación profesional se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En el supuesto de haber acuerdo, se estará a lo acordado. De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la Comisión Mixta en los términos que establece el presente Convenio.
- b) Por otra parte, se podrá consultar a instancia de cualquiera de las partes a la Comisión Mixta para que emita el correspondiente dictamen sobre la aplicación de esta nueva clasificación profesional en la empresa, que no tendrá carácter vinculante, conforme a las siguientes exigencias:

b.1) Cuando la consulta afecte a más de un 10 % de la plantilla en activo, solamente tras la correspondiente negociación interna entre empresa y representantes de los trabajadores podrá acudir al procedimiento de consulta, debiendo enviarse junto con esta última el acta de desacuerdo con indicación, entre otras cuestiones, de la posición de

las partes en cada uno de los puestos cuestionados y especial referencia a la descripción de las funciones sobre las que existe discrepancia y su valoración.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Sección Segunda*

#### Artículo 25. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

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

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

Artículo 26. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses durante un año, diez meses durante dos años o catorce meses durante tres años salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, se cubrirá el puesto mediante un nuevo ingreso o ascenso en los términos contemplados, respectivamente, en los artículos 11 y 19 del presente Convenio Colectivo. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior, será la correspondiente al mismo, es decir, SMG, Plus Convenio y demás conceptos retributivos del Grupo Profesional o función, calculados con los criterios establecidos en el artículo 29.4.

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

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

En todo caso, la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que el desempeño de tareas de



distinto grupo profesional se vaya a prolongar por tiempo superior a 15 días de trabajo, la comunicación a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

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

### *Sección Tercera*

#### *Artículo 27. Traslados.*

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

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los Representantes de los Trabajadores un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real.

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

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

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

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

#### *Artículo 28.1 Traslado del centro de trabajo.*

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

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior, salvo que en la empresa se

hubiera establecido por acuerdo con los representantes de los trabajadores un sistema de compensación distinto.

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

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

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

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

#### *Artículo 28.2 Movilidad geográfica de los trabajadores víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo o discapacidad.*

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

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

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

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

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

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

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40, apartados 5 y 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 28.3 Movilidad geográfica por reagrupamiento familiar.*

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que

así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

#### Artículo 28.4 *Desplazamientos y dietas.*

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

|   | Euros/día<br>Año 2018 | Euros/día<br>Año 2019 | Euros/día<br>Año 2020 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Realizando una comida fuera. . . . .  | 20,53                 | 21,04                 | 21,57                 |
| Realizando dos comidas fuera. . . . .                                       | 40,99                 | 42,01                 | 43,06                 |
| Realizando dos comidas fuera y pernoctando fuera<br>del domicilio . . . . . | 122,54                | 125,61                | 128,75                |
| Kilometraje por utilización de vehículo propio . . . .                      | 0,372                 | 0,382                 | 0,391                 |

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

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

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

A las cuantías de dietas y kilometraje les será de aplicación la revisión salarial que pueda proceder en base al artículo 38 del presente Convenio Colectivo.

#### *Sección Cuarta*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Política salarial

Artículo 29. *Sistema retributivo.*

#### 29.1 Estructura salarial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 29.2 Salario de los trabajadores de nuevo ingreso.

Los trabajadores de nuevo ingreso deberán percibir el SMG de su Grupo Profesional, y el Plus Convenio, si lo hubiere, en la cuantía existente en cada empresa, siempre y cuando las condiciones del puesto de trabajo efectivamente desempeñado impliquen una homogeneidad de funciones y tareas respecto de los trabajadores ya contratados. Es decir, que para que los trabajadores de nuevo ingreso perciban el Plus Convenio al que se hace referencia en el apartado anterior, es requisito imprescindible que se produzca su plena integración en el Grupo Profesional al que pertenezcan.

Cuando no se hubiera aún alcanzado el Plus Convenio de Grupo para todos los trabajadores del mismo, se le abonará el menor de los Plus Convenio que se estén abonando para la misma o similar función, o, de no existir esta, del mismo Grupo Profesional.

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

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

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

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

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

### 29.3 Salario de los trabajadores de empresas de trabajo temporal.

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

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

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

Cuando no se hubiera aún alcanzado el Plus Convenio de Grupo para todos los trabajadores del mismo o no se haya alcanzado un mismo Plus Convenio para los trabajadores que realizan la actividad asignada, al trabajador de ETT le corresponderá el menor de los Plus Convenio que se estén abonando para la misma o similar función, o, de no existir esta, del mismo Grupo Profesional.

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

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

Cuando no se hubiera aún alcanzado el Plus Convenio de Grupo para todos los trabajadores del mismo, se le abonará el menor de los Plus Convenio que se estén abonando para la misma o similar función, o, de no existir esta, del mismo Grupo Profesional.

### Artículo 30. *Pago de salarios.*

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

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

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

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

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

Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa, el salario mínimo garantizado anual de 15.264,57€ brutos para el año 2018, 15.646,18€ brutos para el año 2019 y 16.037,34€ brutos para el año 2020.

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

No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos:

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

A los SMG correspondientes al año 2020 les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38 del Convenio Colectivo.

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

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

Tabla de salarios mínimos anuales en cada grupo profesional:

|         | Año 2018<br>–<br>Euros | Año 2019<br>–<br>Euros | Año 2020<br>–<br>Euros |
|---------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Grupo 1 | 15.264,57              | 15.646,18              | 16.037,34              |
| Grupo 2 | 16.333,08              | 16.741,41              | 17.159,94              |
| Grupo 3 | 17.706,91              | 18.149,58              | 18.603,32              |
| Grupo 4 | 19.691,32              | 20.183,60              | 20.688,19              |
| Grupo 5 | 22.438,25              | 22.999,21              | 23.574,19              |
| Grupo 6 | 26.255,09              | 26.911,47              | 27.584,26              |
| Grupo 7 | 31.902,94              | 32.700,52              | 33.518,03              |
| Grupo 8 | 40.451,09              | 41.462,37              | 42.498,93              |

#### Artículo 33. *Incrementos salariales.*

I. Modelo de referencia salarial. Las organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo han optado, tras la experiencia de los últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la MSB de las empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas

empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por Convenios de su propio nivel, todo ello sin quiebra al respecto del principio de autonomía y libertad de las partes.

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

1.1 Retribuciones salariales brutas.

Nota A:

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

1.2 Otros conceptos económicos.

Nota B:

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

Notas:

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

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

c) No se incluirán en los datos sobre la Masa salarial facilitados por la empresa los correspondientes al Grupo 0, por lo que los datos de éste no intervendrán en el procedimiento previsto para la aplicación de los incrementos sobre la Masa Salarial y su distribución. No obstante, la cuantía global de las retribuciones del Grupo 0 aparecerá en el cómputo de los costes laborales globales que la empresa debe entregar a los representantes de los trabajadores en virtud del artículo 84 del Convenio y del 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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



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

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

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

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

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

## II. Incrementos.

### II.a) Incremento. Año 2018.

Una vez depurado el concepto MSB de 2017, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar esta en el 2,5% de su actual importe.

### II.b) Incremento. Año 2019.

Una vez depurado el concepto MSB de 2018, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar esta en el 2,5% de su actual importe.

### II.c) Incremento. Año 2020.

Una vez depurado el concepto MSB de 2019, de acuerdo con los epígrafes 2.1 y 2.2 del apartado I, se procederá a incrementar esta en el 2,5% de su actual importe.

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

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

Además, se llevarían a cabo las acciones siguientes:

1. Aplicación de la reserva: En los años 2018, 2019 y 2020 se reservará un 20% del incremento pactado para cada uno de los referidos años (esto es, un 0,5% en 2018, un 0,5% en 2019 y un 0,5% en 2020 para:

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

En el reparto de esta reserva serían prioritarias las cantidades para nuevas antigüedades, de cuyo importe, detallando el número de personas afectadas y las cuantías

por Grupos Profesionales, las empresas darían cuenta a los representantes de los trabajadores.

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

1.º a) Complementos de puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

- Desempeño de las tareas en distintas condiciones que las del resto de puesto de trabajo de igual denominación.
- Que, por la propia asignación de tareas, las características del puesto en cuestión sean realmente singulares.
- Que el puesto requiera una permanente puesta al día de conocimientos, métodos, sistemas, etc.
- Que el puesto en cuestión por la complejidad de las tareas que tiene asignadas, requiera para su cometido un grado de iniciativa y/o responsabilidad superior a un puesto de trabajo similar dentro del grupo profesional, siempre que esa mayor iniciativa y/o responsabilidad no supusiera estar en un grupo profesional superior.
- Otras circunstancias que comporten una concepción distinta del trabajo corriente.

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

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

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

1.º b) Ajuste de abanicos salariales.

Las Empresas darán cuenta a los representantes de los trabajadores, de las cantidades que se destinen a ajuste de abanicos salariales, tanto de la cuantía destinada a tal efecto

como de los criterios y motivaciones seguidos para determinar quiénes son los afectados por el mismo.

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

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

En cualquier caso, las cantidades destinadas a Ajuste de abanicos salariales no podrá superar nunca, a nivel individual, el 20 por 100 del SMG del Grupo Profesional en el que esté encuadrado el trabajador o trabajadores afectados.

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

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

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

Se tendrá en cuenta lo indicado en el artículo 29.

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

2.º Aplicación del Incremento una vez deducida la reserva: Tanto en el 2018, como en el 2019 y 2020 las empresas utilizarán el 2 por 100 de la MSB depurada y homogeneizada para incrementar de manera directamente proporcional el salario total, exceptuando antigüedad y Complemento de Puesto de Trabajo de cada trabajador percibido a actividad normal en razón de la función o puesto de trabajo que desempeñe en la empresa.

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

### III. Calendario de ejecución.

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

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

Cuando el número de trabajadores de un mismo Grupo Profesional sea igual o inferior a cuatro por sexo deberá omitirse, exclusivamente en el Grupo Profesional en que así ocurra, la entrega de la información de la masa salarial bruta desglosada por sexos a efectos de evitar la identificación de las condiciones salariales de personas concretas.

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

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

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

#### IV. Mediación y arbitraje.

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

#### Artículo 34. *Retribuciones variables en función de objetivos y resultados.*

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

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

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

Estos objetivos deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables, concretándose además el método para su seguimiento regular por parte de los representantes de los trabajadores.

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

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

A efectos de la interpretación del presente artículo, tendrán carácter individual o plural y no colectivo, las retribuciones variables en función de objetivos y/o resultados de la empresa que se fijen individualmente a cada trabajador o aquellas que, fijadas para un grupo de trabajadores, ya sea por División, Departamento o Sección, su percepción o abono se hace depender de criterios individualizados como por ejemplo, el cumplimiento de objetivos personales, el rendimiento individual, el grado de responsabilidad individual en la consecución de objetivos individuales o colectivos, así como la realización de funciones o tareas asignadas a título individual; todo ello salvo aquellas a las que pudiera

corresponder un Complemento de Puesto de Trabajo o la retribución correspondiente a la realización de actividad de un Grupo Profesional superior que tienen su propio tratamiento.

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

**Artículo 35. *Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo.***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión

integrada por trabajadores de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

De alcanzarse acuerdo éste deberá:

- a) Detallar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.
- b) Establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar tanto por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y de lo dispuesto en el presente artículo, como de la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación.
- c) Incluir procedimientos para la revisión del acuerdo para el supuesto de que las causas que lo motivaron desaparecieran o se modificaran.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 36. *Corrección de absentismo.*

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

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

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

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

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

- a) Medidas de mejora en relación con el entorno y ambiente de trabajo.
- b) Actuaciones sobre la jornada de trabajo y su distribución, teniendo para ello en consideración posibles medias de conciliación de la vida familiar y laboral.
- c) Procedimientos para detectar patologías relacionadas con los puestos de trabajo.

d) Acciones que faciliten el cambio o adaptación del puesto de trabajo de aquellos trabajadores que acrediten estar afectados por alguna enfermedad limitadora para el pleno desarrollo de sus funciones habituales.

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

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las ausencias por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida la propia empresa, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad/paternidad.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la Incapacidad Temporal.

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

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

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

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

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

No obstante lo anterior, en el supuesto de faltas ininterrumpidas de más de 21 días derivadas de enfermedad común, cuando la empresa promueva ante la inspección médica



del Instituto Nacional de la Seguridad Social la revisión de dicha situación, durante la tramitación de dicho expediente y desde el mismo día en que se inste el inicio del mismo, el trabajador dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad común siempre y cuando se cumplan los índices de absentismo individuales señalados anteriormente. Si el procedimiento administrativo terminara desestimando la reclamación de la empresa a este respecto, la empresa deberá reintegrar al trabajador las cantidades dejadas de percibir en concepto de complemento de Incapacidad Temporal.

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

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

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

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad, las empresas complementarán las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario base, plus convenio, complementos personales y complementos de puesto de trabajo, todos ellos en jornada ordinaria, con exclusión de aquellos de naturaleza variable concretados en los siguientes:

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

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

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

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

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

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

**Artículo 38. *Cláusula de Garantía Salarial para los años 2018, 2019 y 2020.***

En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2018, 2019 y 2020 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2021, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de éste último año.

Esta misma revisión salarial se aplicará a las tablas de SMG de los artículos 32 y 47.6, plus de turnicidad y plus de festivo del artículo 44.7, pluses del artículo 40 y dietas del artículo 28.4.

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

Artículo 39. *Antigüedad.*

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

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

|                        | Euros/año |
|------------------------|-----------|
| Modelo anual . . . . . | 31,37     |
| Trienios . . . . .     | 78,43     |
| Quinquenio . . . . .   | 156,86    |

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

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

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

Artículo 40. *Pluses.*

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

Las empresas que viniesen abonando pluses de peligrosidad y/o toxicidad, por acuerdo expreso o tácito entre partes, sentencia firme o resolución administrativa firme (dictadas en base a normas legales actualmente derogadas), seguirán haciéndolo en los mismos términos y cuantías en que lo hayan venido haciendo hasta la fecha y de acuerdo con los siguientes módulos:

- 1.º Los que vengán utilizando en las empresas.
- 2.º En otros supuestos el 10 por 100 (para cada uno de ellos) sobre las bases siguientes:

|         | Euros/día<br>Año 2018 | Euros/día<br>Año 2019 | Euros/día<br>Año 2020 |
|---------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Grupo 1 | 26,57                 | 27,23                 | 27,91                 |
| Grupo 2 | 28,47                 | 29,18                 | 29,91                 |
| Grupo 3 | 30,84                 | 31,61                 | 32,40                 |
| Grupo 4 | 34,29                 | 35,15                 | 36,03                 |
| Grupo 5 | 39,07                 | 40,05                 | 41,05                 |

|         | Euros/día<br>Año 2018 | Euros/día<br>Año 2019 | Euros/día<br>Año 2020 |
|---------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Grupo 6 | 45,76                 | 46,91                 | 48,08                 |
| Grupo 7 | 55,60                 | 56,99                 | 58,42                 |
| Grupo 8 | 70,50                 | 72,26                 | 74,07                 |

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

Para el plus de nocturnidad se estará a lo previsto en cada empresa, teniendo en cuenta lo siguiente. Para las horas trabajadas de noche (de las 22 horas a las 6 del día siguiente) se establece una percepción mínima de 11,07€ brutos por noche completa trabajada para el año 2018, 11,34€ brutos para el año 2019 y 11,63€ brutos para el año 2020, o la parte proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno y que se abonará salvo que la nocturnidad esté ya integrada en otro concepto salarial o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado una compensación adicional de este trabajo por descanso.

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

#### Artículo 41. *Incentivos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Por una reforma de los métodos, medios o procedimientos.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.
4. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo y su ordenación

#### Artículo 42. *Jornada de trabajo.*

42.1 Los trabajadores afectados por el XIX Convenio General de la Industria Química tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.752 horas de trabajo efectivo en los años 2018, 2019, 2020.

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

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

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

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

Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral y siempre que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, en cada empresa podrá

acordarse con los representantes de los trabajadores la posibilidad individual de flexibilizar, sobre los horarios que rigen en el calendario de la empresa, las horas de entrada y salida, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo y concretando los departamentos, secciones de aplicación y límites máximos de la misma en cada caso.

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

#### Artículo 43. *Bolsas de horas flexibles.*

43.1 Sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de esta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 100 horas cada año de vigencia del Convenio que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de que la división orgánica en cuestión alcance o supere el porcentaje de fijeza antes indicado, la dirección de la empresa deberá informar por escrito a los representantes de los trabajadores en cuanto a su intención de utilización de las medidas de flexibilidad antes contemplados, así como deberá entregar la documentación que, respetando la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal, acredite de forma fehaciente los índices de fijeza alcanzados.

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

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

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

## 1. Causas.

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

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

## 2. Procedimiento.

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

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

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

a) La empresa notificará al trabajador por escrito, de forma motivada y con 5 días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de su trabajo que determine la empresa por un descanso

obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso al trabajador podrá ser simultáneo al del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores señalado anteriormente.

b) La empresa notificará al trabajador por escrito, de forma motivada y con (4) 5 días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de los trabajadores, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente Convenio Colectivo.

c) Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro de los seis meses del año natural siguiente.

d) En la puesta en práctica de la flexibilidad inversa se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas, así como se establecerá la posibilidad de permutas entre ellas siempre que estas sean organizativamente posibles y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.

e) Durante el periodo de recuperación de horas al que se refiere el presente apartado también podrá acudirse a la medida de flexibilidad regulada en los anteriores, siempre que la suma de horas de recuperación no supere, entre ambas, más de 100 horas (o hasta 150 en función de los índices de fijeza indicados) en cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

43.5 Las medidas de flexibilidad pactadas en los apartados 43.1, 43.2 y 43.3 anteriores no serán de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad o se encuentren en alguna de las situaciones contempladas en el artículo 51 del presente Convenio (lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares).

**Artículo 44. *Mayor utilización de la capacidad productiva. Trabajo ocasional en sábados, domingos y festivos.***

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

- 1 día al trimestre, cuando el índice de fijeza sea superior al 80 %.
- 2 días al trimestre, cuando el índice de fijeza sea superior al 85 %.
- 3 días al trimestre, cuando el índice de fijeza sea superior al 90 %.

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 45. *Horas extraordinarias y Prolongaciones de Jornada.*

### 1.1 Horas Extraordinarias.

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

Las que excedan de la jornada anual pactada en cada empresa, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa, salvo las horas flexibles que resulten de la aplicación del artículo 43 del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

- a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.



b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto de que su no realización suponga la imposibilidad de reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: mantenimiento.

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

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

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

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

## 2.2 Prolongaciones de Jornada.

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

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

### Artículo 46. *La bolsa individual de tiempo disponible.*

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

Este sistema de bolsa de horas flexibles individualizadas también operará para los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo determinado.

#### 2. Notificación a los representantes de los trabajadores.

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

3. Se podrá disfrutar de la bolsa individual para necesidades de carácter personal y/o familiar. Los periodos de descanso compensatorio correspondiente se disfrutarán en días

completos procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y trabajador afectado. En el supuesto de desacuerdo se disfrutarán en las fechas señaladas por el trabajador preavisando con siete días de antelación. En éste último caso de desacuerdo los días u horas de descanso correspondiente no podrán acumularse a puentes ni vacaciones.

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

#### Artículo 47. *Turnicidad.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Los trabajadores que realicen funciones a turno en «proceso continuo» entendiéndose por tal el definido en el punto 1.º del presente artículo, tendrán unos Salarios Mínimos Garantizados por Grupo por todos los conceptos consistentes en las siguientes cantidades anuales:

|         | Año 2018<br>—<br>Euros | Año 2019<br>—<br>Euros | Año 2020<br>—<br>Euros |
|---------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Grupo 1 | 18.805,95              | 19.276,10              | 19.758,00              |
| Grupo 2 | 19.874,47              | 20.371,33              | 20.880,61              |
| Grupo 3 | 21.248,28              | 21.779,49              | 22.323,98              |
| Grupo 4 | 23.232,67              | 23.813,49              | 24.408,82              |
| Grupo 5 | 25.980,32              | 26.629,82              | 27.295,57              |
| Grupo 6 | 29.796,46              | 30.541,37              | 31.304,90              |
| Grupo 7 | 35.444,34              | 36.330,44              | 37.238,71              |
| Grupo 8 | 43.992,49              | 45.092,30              | 46.219,61              |

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

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

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

#### 7. Procesos de turnos distintos del proceso continuo:

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

Aquellas empresas que desarrollen su actividad en cualquier sistema de turnos rotativos diferente del de proceso continuo y que cumpla los requisitos señalados en el párrafo anterior, deberán abonar a los trabajadores afectados en concepto de plus de turnicidad la cantidad mínima de 1,22€ brutos por día efectivo trabajado en régimen de turnos para el año 2018, 1,25€ brutos para el año 2019 y 1,28€ brutos para el año 2020. Las cantidades abonadas por este plus de turnicidad, de conformidad con el artículo 33.I.1, apartado 1.1 (Nota A), forman parte de la masa salarial bruta de las empresas.

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

Igualmente, las empresas que desarrollen su actividad en sistemas de turnos rotativos diferentes del de proceso continuo, deberán abonar a los trabajadores afectados en concepto de plus de festivo la cantidad mínima de 30€ brutos por cada domingo o festivo completo trabajado en el año 2018, 30,75€ brutos en el año 2019 y 31,52€ brutos en el

año 2020, cuando estos sistemas impliquen la necesidad de prestar servicios en los referidos días dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

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

Las cantidades abonadas por el plus de festivos regulado en el presente apartado, de conformidad con el artículo 33.1.1, apartado 1.1 (Nota A), forma parte de la masa salarial bruta de las empresas.

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

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

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

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

Los SMG y plus de turnicidad contemplados en el presente artículo no se consolidarán para el supuesto de aquellos trabajadores que cesen en la prestación de servicios en procesos de turnos, entendiéndose por tales los definidos en los apartados 1 y 7 del presente artículo. No obstante, en el supuesto de cesar en la prestación de servicios en proceso continuo el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la diferencia entre una mensualidad del SMG del apartado 6 anterior y una mensualidad del SMG del artículo 32. En el supuesto de cesar en la prestación de servicios en cualquiera de los sistemas de turnos definidos en el apartado 7 anterior el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a una mensualidad del plus de turnicidad que viniera percibiendo, salvo que se pasase de uno de dichos sistemas de turno al de proceso continuo y, en cuyo caso, percibirá el SMG del apartado 6 anterior para compensar la nueva situación y mientras dure la misma.

9. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en función de lo regulado en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 10 de la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar. Así mismo, tendrán dicha prioridad las personas con una discapacidad reconocida oficialmente, los que tengan menores o discapacitados a su exclusivo cargo y los estudiantes, cuando la solicitud tenga carácter permanente, exista puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio.

#### Artículo 48. *Calendario Laboral.*

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

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

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

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

#### Artículo 49. *Vacaciones.*

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

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

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

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

**Licencias y excedencias**Artículo 50. *Licencias.*

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 km por trayecto, 1 día adicional; más de 200 km por trayecto 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario. En el supuesto de hospitalización de la madre los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.
3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de, en cualquiera de los casos mencionados, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia. En el supuesto de fallecimiento uno de los días de permiso retribuido deberá coincidir con el del sepelio o incineración del familiar cuando éste último coincida con días laborables para el trabajador.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, los trabajadores que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.  
Se entenderán, entre otros, como deberes inexcusables de carácter público y personal los trámites necesarios para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España cuando la citación a los mismos sea de carácter personal y no sea posible la delegación de la representación del trabajador en favor de otras personas.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Los trabajadores que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

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

a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

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

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

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

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3 del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

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

#### Artículo 51. *Reducción de Jornada por motivos familiares.*

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

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

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

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del



Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrá acordar la acumulación de este permiso en jornadas completas.

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

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

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

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

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

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

**Artículo 52.** *Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.*

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

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

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