

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el artículo 53.

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

Artículo 53. *Suspensión del contrato por paternidad.*

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

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

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

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

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

Con efectos del 5 de julio de 2018, fecha de entrada en vigor de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos indicados en el primer párrafo del presente artículo será de 5 semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El resto de condiciones serán las establecidas en el artículo 48.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, según redacción dada por la citada Ley 6/2018, o norma que la sustituya.

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

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 55. *Licencias sin sueldo.*

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

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho a un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

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

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

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

obstante, en los casos de adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los 15 días y en los internacionales los dos meses.

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

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

Artículo 57. *Excedencia.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 58. *Excedencia por cuidado de familiares.*

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 59. *Excedencias especiales.*

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

Artículo 60. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social. No se tendrá derecho a la licencia contemplada en el presente artículo cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por el trabajador garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 61. *Régimen de Faltas y Sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 62. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 63. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 64. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando el trabajador haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 87.2 del presente Convenio.

14. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.

15. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

Artículo 65. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo 64.13 anterior.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (*mobbing*), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

21. La violación de los denominados códigos de cumplimiento o «compliance» instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.

22. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

En los supuestos previstos en los números 18 y 19 anteriores, las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 118 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 66. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

a) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando estas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 63, 64 o 65 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

b) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 84.2.a) del presente Convenio Colectivo.

Artículo 67. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Artículo 68. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a

partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 69. *Graduación de faltas.*

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 70. *Seguridad y Salud.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollada RD 171/2004, de 30 de enero, así como el RD 39/1997 sobre servicios de prevención. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz la empresa estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

1. Principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles

jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta, con carácter general, la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales dado que la exposición a estos últimos es diferente para hombres y mujeres en función de sus diferencias biológicas. Por ello deberá garantizarse que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen dicha perspectiva, así como que las personas que participan en la actividad preventiva de la empresa disponen de información y formación suficiente en esta materia.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

1.1 Se considerarán como valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos inherentes a la exposición laboral a agentes químicos según lo regulado en el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, los valores límite de exposición ambientales y biológicos elaborados por el I.N.S.H.T. del Ministerio de Trabajo, en el documento «Límites de Exposición Profesional para agentes químicos en España» que anualmente actualiza y publica este último organismo.

1.2 En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos de exposición con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de los representantes de los trabajadores.

1.3 Todo trabajo en el que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, el nivel de riesgo sea grave, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5 Toda ampliación o modificación del proceso productivo que implique la incorporación de nuevas tecnologías, la modificación de los métodos o procedimientos de trabajo o la incorporación o sustitución de los agentes químicos utilizados, se realizarán respetando el principio de mejora de la salud y seguridad de los trabajadores.

Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

1.6 Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos.

1.7 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción. En caso de accidentes de trabajo mortales los Delegados de Prevención de la empresa, así como un máximo de un representante designado por cada una de las Federaciones Sindicales de industria firmantes del Convenio, participarán en la Comisión de Investigación que se forme a tal efecto.

1.8 Siempre que exista exposición a un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador derivado del puesto y condiciones de trabajo, podrá recurrir al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Estos propondrán las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

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

Las empresas pondrán en marcha aquellos sistemas que proporcionen una asistencia más rápida y eficaz para las personas que trabajen solas, una vez evaluados los posibles riesgos del puesto a que puedan estar sometidas. Para ello deberán tener en cuenta los plazos establecidos para primeros auxilios y asistencia definidos por la normativa vigente o, en su defecto, por métodos o criterios técnicos en concordancia con lo establecido en el artículo 5.3 del R.D. 39/1997; así como, tratarán de minimizar los riesgos al establecer los medios de control y asistencia más adecuados.

1.9 En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, estas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen, con garantía en todo caso de los estándares mínimos nacionales.

En toda empresa de nueva creación o todo nuevo proceso que se implante en las existentes, si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, las mismas confeccionarán un proyecto de seguridad y su preceptiva evaluación de riesgos, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores para que emitan informe.

1.10 En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación y, cuando no sea posible, a reducir tales circunstancias.

2. Gestión de la prevención.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, la empresa designará, previa consulta con los representantes de los trabajadores, uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tal y como establece el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales y definidos en el artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

3. Delegados de Prevención.

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

3.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

3.3 Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegados de personal o el Comité de empresa designen como Delegados de Prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Asimismo, la empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en cada empresa de acuerdo con las especificidades propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral. La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

3.4 Aquellas empresas que acudan al sistema de incentivos consistente en reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales por contribución a la reducción de la siniestralidad laboral previsto en el Real Decreto 231/2017 deberán, con carácter previo, informar a los Delegados de Prevención en los términos previstos en el artículo 2.1, letra f), de dicha norma legal.

3.5 En las empresas de menos de 50 trabajadores, la empresa se reunirá al menos trimestralmente con el delegado de prevención para analizar los temas relacionados con la seguridad y la salud laboral, permitiendo la participación de asesores sindicales que reúnan los requisitos del artículo 81.1 del presente Convenio Colectivo, y en los términos y condiciones de la letra c) del citado precepto.

4. Comité de Seguridad y Salud.

4.1 En los centros de cincuenta o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así como un máximo de dos asesores, junto con técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité y sin que la asistencia de estos implique ningún gasto para la empresa, salvo acuerdo. La reunión será como mínimo trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con las funciones que el acuerdo le atribuya.

En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

4.3 Los servicios de prevención asesorarán al Comité de Seguridad y Salud a iniciativa propia o cuando sean requeridos por el mismo, presentándole los correspondientes informes escritos.

4.4 Las empresas facilitarán a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, al menos quince días antes de su implantación, la relación de protocolos aplicables para cada puesto de trabajo o actividad, en función de los riesgos inherentes a los mismos.

5. Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia y Protección.

En estas materias se estará a lo dispuesto en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los cuales se dan por reproducidos en su integridad.

Con el objetivo de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención, elaborará:

a) Un plan de prevención de riesgos laborales: El plan de prevención de riesgos será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiendo que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa.

b) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo: La empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los

trabajadores que deban desempeñarlos, y la perspectiva de género. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por la empresa, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

c) La planificación de la actividad preventiva.

d) periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones de la empresa y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores y al Comité Mixto de Seguridad y Salud, en el plazo máximo de 6 meses a partir de la publicación del Convenio en el BOE, al objeto de que dicho Comité pueda elaborar un libro blanco del Sector en esta materia.

6. Coordinación de actividades empresariales.

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

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

6.2 En aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 200 trabajadores de plantilla, cuando la naturaleza de los trabajos realizados sea especialmente compleja o peligrosa y el número de trabajadores de otras empresas auxiliares, de servicio, contratadas y subcontratadas, exceda durante un periodo superior a los tres meses de un 30 % en relación con la plantilla total de la empresa principal, se declara como medio de coordinación para el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/2004, la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercontratadas.

Dicho Comité de Seguridad y Salud Intercontratas tendrá un máximo de 12 miembros de los cuales 6 serán designados por y entre los representantes de las Direcciones de las empresas concurrentes y, los otros seis, por las Federaciones sindicales más representativas que organizan a los trabajadores de dichas empresas de entre los Delegados de Prevención de las mismas. Este Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá trimestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, limitándose sus funciones a analizar los problemas comunes al conjunto de trabajadores que desarrollan su actividad en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas que es estimen oportunas. Dicha reunión será presidida por el presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.

6.3 Se realizará asimismo un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud laboral, de los trabajadores propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

7. Vigilancia de la Salud.

7.1 La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL. Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar al trabajador, con carácter previo a la realización del reconocimiento médico, en los términos anteriormente indicados.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

7.2 La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

7.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán como mínimo una vez al año.

7.4 Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular en línea con las exigencias legales.

7.5 Elección de Entidad colaboradora de la Seguridad Social (Mutuas): La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de la Entidad Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua), así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante. Así mismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la Mutua.

7.6 La Dirección de la empresa informará igualmente a los Delegados de Prevención con carácter previo sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando la Mutua en su calidad de servicio de prevención ajeno, así como los que puedan afectar a otros servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados.

7.7 En el supuesto de que la empresa tenga la condición de auto aseguradora respecto de las prestaciones de Incapacidad Temporal notificará al Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, a los Delegados de Prevención, los cambios que puedan producirse en relación con la prestación de asistencia sanitaria con una antelación mínima de 15 días. Así mismo, estas empresas deberán informar al Comité de Seguridad y Salud sobre las propuestas de alta que realicen en procesos de incapacidad temporal.

8. Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

9. Tecnología y organización del trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado y consultado en los términos establecidos en el presente Convenio y la legislación vigente, respecto de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador, con carácter previo a su implantación.

10. Protección a la maternidad.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

11. Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

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

1. Su composición será paritaria y constará de cuatro miembros en representación de cada una de las partes.
2. Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.

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

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

5. Podrá emitir informes a requerimiento de las partes acerca de los problemas y cuestiones que plantee el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo en la industria química, así como su repercusión hacia el exterior del propio sector y opinión pública.

Este Comité tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose fundamentalmente en:

– Sustancias peligrosas, su control según los criterios del Convenio y su sustitución por otras similares pero no peligrosas.

– Seguimiento de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

– Cambios de tecnología que sustituyen formas y lugares de trabajo peligrosos.

– Al objeto de potenciar las acciones preventivas en favor de la salud de los trabajadores y conscientes de la necesidad de una acción conjunta en este sentido, se elaborarán planes de formación específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, poniendo en marcha y desarrollando dichos planes, pudiendo requerir a este fin, los servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las organizaciones firmantes.

– Análisis y posibles recomendaciones sobre métodos para la realización de las evaluaciones de riesgos.

– Proponer planes agrupados de formación en materia de Seguridad y Salud orientados a los trabajadores en general, representantes de los trabajadores, Delegados de Prevención y representantes de la Dirección.

– Estudiar la experiencia de aplicación de este capítulo en las empresas del sector y elaborar un manual de buenas prácticas en materias de seguridad, salud y medio ambiente.

– Seguimiento a nivel sectorial de la política europea de productos químicos y sobre la aplicación del sistema REACH.

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

CAPÍTULO X

Medio Ambiente

Artículo 71. *Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.*

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una

consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector químico debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.
- Para conseguir estos objetivos las empresas de más de 100 trabajadores afectadas por el presente Convenio podrán desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental, adecuado a alguna de las normas españolas, europeas o internacionales de certificación de la calidad de dicho sistema. Los Delegados de Medio Ambiente del artículo 72 serán informados con carácter previo sobre dicho sistema. De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los Delegados de Medio Ambiente del artículo 72.

Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación, dirigidos a los Delegados de Medio ambiente, así como a los demás delegados de prevención y también al conjunto de los trabajadores.

Artículo 72. *Delegados de Medio Ambiente.*

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
5. Recibir de la empresa copia de la documentación que esta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
6. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
7. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

La designación de estos Delegados de Medio Ambiente se realizará mediante Acta firmada por las Organizaciones Sindicales correspondientes, quienes deberán notificar esta última tanto a la empresa como a la Comisión Mixta prevista en el artículo 95 del presente Convenio Colectivo.

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

CAPÍTULO XI

Responsabilidad social

Artículo 73. *Responsabilidad Social Empresarial.*

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

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

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

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

Artículo 74. *Programa «Responsible Care».*

Con el propósito de mejorar continuamente en el desempeño de las actividades de la industria química sobre la Seguridad, la Protección de la Salud y del Medio Ambiente, de acuerdo a los principios del Desarrollo Sostenible y más allá del cumplimiento de la legislación vigente y de las disposiciones del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen a promover y colaborar en la adhesión de las empresas al Programa internacional de la Industria Química «Responsible Care» y a la consecución de los objetivos pretendidos con esta iniciativa voluntaria, pública y activa de las empresas químicas.

CAPÍTULO XII

Régimen asistencial

Artículo 75. *Economato.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio que ocupen más de 500 trabajadores en una misma localidad vendrán obligadas a mantener un economato laboral de acuerdo con lo previsto por el Decreto 21 de marzo de 1958, la Orden Ministerial de 12 de junio de 1958 que la desarrolla, el Real Decreto 1883/1978, de 26 de julio, y Real Decreto 762/1979, de 4 de abril, por el que se actualizan las disposiciones vigentes relativas a economatos laborales.

Las empresas no obligadas a mantener economatos laborales, en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberán intentar agruparse con otras de la misma población para constituir un colectivo o, alternativamente, solicitar la incorporación de sus

trabajadores a otros economatos o cooperativas de consumo legalmente establecidas radicantes en el lugar.

Artículo 76. *Comedores de Empresa.*

En cuanto a comedores para el personal, las empresas acordarán con los representantes de los trabajadores, el régimen al que deban ajustarse en el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre comedores para el personal.

Los comedores, en aquellas empresas que están obligadas a facilitar tal servicio según las disposiciones legales vigentes, deberán reunir condiciones suficientes de habitabilidad, salubridad, ventilación, higiene, así como ofrecer suficiente acomodo a los trabajadores que utilicen tal servicio en cada turno.

Asimismo la empresa proveerá a dicho servicio de los utensilios y menaje necesarios, y de los medios materiales y humanos para su buen funcionamiento.

Artículo 77. *Prendas de trabajo.*

Las empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

- Técnicos: Dos batas al año.
- Personal obrero: Dos monos o buzos al año.

En las industrias que fabriquen o manipulen ácidos u otras materias corrosivas se determinará, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la dotación adecuada en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo, será obligatorio para las empresas dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Artículo 78. *De los representantes de los trabajadores.*

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en todos los procedimientos de consultas previstos legalmente o en el presente Convenio Colectivo corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Artículo 79. *De los Sindicatos.*

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y las empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes

acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 80. *De la acción sindical.*

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato. Cuando el trabajador afiliado disponga de correo electrónico de la empresa para el desempeño de sus funciones, podrá recibir la citada información por esta vía, debiendo en todo caso hacerse siempre un uso racional del mismo.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 100 trabajadores.

Artículo 81. *De los cargos sindicales.*

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal, donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o los trabajadores, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación a la empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras y Comisiones Mixtas o Paritarias de Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos

retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 82. *Delegados Sindicales.*

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 83 regirá lo siguiente:

1. De los Delegados Sindicales: En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección de miembros del Comité de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 150 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del mismo, estarán representados por un solo Delegado sindical.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el Sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la Empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

Los Delegados sindicales de las empresas cuya plantilla exceda de 150 trabajadores y no supere los 250, tendrán todos los derechos inherentes a su condición, si bien solo dispondrán de las «horas sindicales» que les resulten cedidas como consecuencia del uso y administración sindical de la bolsa anual establecida en el artículo 85. Asimismo, estos, serán elegidos por cada sindicato de entre sus afiliados en la empresa y por el procedimiento que cada sindicato tenga establecido. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical.

2. Funciones de los Delegados Sindicales: Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

3. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

5. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

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

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

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El delegado Sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

Artículo 83. *Delegados Sindicales Intercentros/Interempresas.*

En las Empresas con varios centros de trabajo o grupos industriales a los que se refiere el artículo 87.4 del presente Convenio Colectivo que sumen más de 100 trabajadores, los Sindicatos firmantes del presente Convenio, que a su vez gozan de la condición de más representativos, podrán nombrar cada uno de ellos, de entre sus afiliados en la empresa y por los procedimientos que cada sindicato tenga establecidos, un Delegado Sindical Intercentros o un Delegado Sindical Interempresas, según proceda. Su designación será notificada a la Dirección de la Empresa por la correspondiente Federación Sindical.

El Delegado Sindical Intercentros o Interempresas tiene como función ser informado y oído por la Empresa en el tratamiento de las cuestiones de ámbito superior al del centro de trabajo. Para el ejercicio de sus funciones podrá acceder a los centros de trabajo previa comunicación a la empresa.

El Delegado Sindical Intercentros o Interempresas podrá utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tal, siempre y cuando estas le sean cedidas por los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 84. *Comités de Empresa y Delegados Sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados Sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones de la empresa sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición:

a) El balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

b) El balance de aplicación y seguimiento de los compromisos asumidos por parte de las empresas que hubieran suscrito alguna fórmula de responsabilidad social de empresa.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la Empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) La empresa facilitará al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

5. De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 16 y 87.7 del presente Convenio Colectivo, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa química.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

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

Cuando las empresas principales, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

6. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, así como de la puesta en marcha y ejecución de las medidas y planes de igualdad.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

E) Los representantes de los trabajadores, individual y conjuntamente, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3.A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer a los órganos de representación y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

F) El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal ni Delegado Sindical del artículo 10 de la LOLS podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

El expediente contradictorio estará conformado por las siguientes actuaciones cuyo desarrollo se efectuará con la máxima diligencia:

1. El expediente contradictorio se iniciará con la notificación escrita del pliego de cargos al representante que vaya a ser investigado, a los restantes miembros de la representación de los trabajadores y al Delegado Sindical del sindicato al que perteneciera, de la iniciación y apertura del mismo por parte de la empresa.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el afectado y resto de notificados a los que se hace referencia en el apartado anterior a efectos de formular los correspondientes escritos de alegaciones en su defensa, que no podrá ser inferior a 15 días hábiles.

En los escritos de alegaciones, todos los que participen en el expediente podrán aportar cuantas pruebas estimen pertinentes en defensa de sus derechos dentro del citado plazo de 15 días, pudiéndose ampliar el mismo por motivos excepcionales a petición del afectado.

4. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones la Dirección de la empresa, valorando estas de haber sido formuladas, procederá a la notificación escrita al interesado, a los representantes de los trabajadores, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el expedientado, de la resolución del expediente, con mención expresa de las actuaciones realizadas, y haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreta de los artículos 63, 64 o 65 en que queda tipificada, así como la sanción prevista y la fecha de efectos de esta última.

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

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

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

d) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 85, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Se podrá, a nivel de Empresa, acumular con carácter mensual las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal y Delegados del artículo 10 de la LOLS, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités o Delegados de personal y Delegados del artículo 10 de la LOLS a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación y otras Entidades.

Artículo 85. *Acumulación y gestión de las horas sindicales.*

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, serán acumulables por periodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.

El Sindicato, o en su nombre la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados Sindicales, así como por los denominados Delegados Sindicales Intercentros a que se hace referencia en el artículo 83 de este Convenio. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser conocida por la empresa en igual plazo que el establecido en el apartado d) del artículo 84.2 del presente Convenio.

Artículo 86. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el Sindicato.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

Artículo 87. *Otros Derechos Sindicales.*

87.1 Sobre los derechos de información.

En relación con los derechos de información que la legislación vigente otorga a los representantes de los trabajadores, se establece como norma general que las Empresas faciliten en el último trimestre de cada año a los Sindicatos más representativos y firmantes del presente Convenio Colectivo los datos que estos requieran referidos a: número de trabajadores en plantilla, naturaleza y duración de los contratos, así como previsiones de

empleo para los 12 meses siguientes a la fecha de emisión de tales datos. Los Sindicatos comunicarán a la Organización Empresarial FEIQUE la relación de empresas a las que hayan requerido la información antes referida para su conocimiento y efectos. En todo caso, las empresas solo estarán obligadas a facilitar una respuesta global acerca de los datos solicitados.

87.2 Utilización de Nuevas Tecnologías de la Información.

Los medios electrónicos de información y comunicación de la empresa, tales como el correo electrónico, la intranet e internet, que se pongan a disposición de los trabajadores deberán ser empleados para fines relacionados con la actividad de la empresa y el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

Como tales recursos de carácter laboral las empresas podrán ejercer sobre los mismos las medidas de dirección, gestión y control que fueran precisas, respetando en todo caso el derecho a la intimidad de los trabajadores, en base al poder de dirección reconocido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los representantes de los trabajadores, se reconocen los siguientes derechos:

a) Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal y Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS dispondrán, en los centros de trabajo que tengan desarrollada una Intranet u otro sistema informático similar o alternativo, de una página en la citada Intranet para la publicación de información de carácter sindical de interés para dicho centro.

b) Los miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales (en este caso tanto los del artículo 8 como 10 de la LOLS) podrán hacer uso del correo electrónico para comunicarse entre sí o con sus respectivas federaciones sindicales, así como con la Dirección de la empresa.

c) Las comunicaciones que los Comités de Empresa o Delegados de Personal quieran hacer de forma simultánea a toda la plantilla o grupos de trabajadores como consecuencia de su actividad sindical se realizará a través de la Intranet del centro de trabajo en el espacio reservado al efectos o, en ausencia de esta, mediante el uso de «Carpetas Públicas» o sistema similar que se habilitará en las redes informáticas de los centros de trabajo, accesibles a todos los trabajadores que dispongan de ordenador.

87.3 Gestión sindicalizada del Convenio.

Para hacer efectiva la preferencia de la aplicación sindicalizada del Convenio establecida en el artículo 1, así como de la capacidad de negociación sindical señalada en el artículo 8.2.b) de la LOLS, las Secciones Sindicales de los sindicatos firmantes del Convenio, cuando ostenten conjuntamente la mayoría de los delegados de personal o miembros de los comités de empresa, podrán constituirse de forma conjunta en órgano sindical de interlocución con la empresa para la aplicación del Convenio, con una composición proporcional a la composición del comité de empresa, garantizando en todo caso la presencia de como mínimo un representante de cada uno de dichos sindicatos.

En cualquiera de las mencionadas situaciones se garantizará que no se produzca duplicidad en la gestión de la aplicación del Convenio.

87.4 Interlocución sindical en los Grupos Industriales.

En los Grupos Industriales afectados en su integridad por el presente Convenio Colectivo y con unidad de gestión, la interlocución con la Dirección de los mismos se realizará por parte de las Federaciones Sindicales de los sindicatos más representativos.

A estos efectos, se entenderá por Grupo Industrial el integrado por aquellas empresas y centros, que constituidos como tales desde el punto de vista jurídico mercantil y administrados bajo el principio de unidad de gestión, estén afectados por el Convenio

General de la Industria Química y desarrollen sus actividades dentro de alguno de los sectores o subsectores definidos en el artículo 1 del presente Convenio.

87.5 Comités de Empresa Europeos y Sociedad Anónima Europea.

Las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria que tengan su dirección central en España establecerán las condiciones y medios necesarios para la constitución de un comité de empresa europeo o, en su caso, un procedimiento alternativo de información y consulta cuando así se solicite por los trabajadores o sus representantes según lo previsto en el artículo 7 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, y de conformidad con el procedimiento y demás requisitos contemplados en esta última norma.

A efectos de interpretar los conceptos de «empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria» y de «dirección central» se estará a lo dispuesto el artículo 3 de la citada Ley 10/1997.

Por otro lado, las empresas afectadas por el presente Convenio proveerán los medios necesarios para que los representantes de los trabajadores designados en comités de empresa europeos puedan celebrar una reunión preparatoria previa respecto de su participación en la reunión anual de dicho comité de empresa europeo con la dirección central.

Esta reunión preparatoria se celebrará entre los representantes de los trabajadores designados en el comité de empresa europeo que vayan a acudir a la citada reunión anual y un máximo de otro representante de los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo que se encuentre en territorio nacional, que serán designados por los representantes de dichos centros.

En cuanto a la implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea (SE) habrá que acudir a la Ley 31/2006 sobre implicación de los trabajadores en la citada sociedad y que resulta de aplicación a las SE que tengan, o que vayan a tener de acuerdo con el proyecto de constitución, su domicilio en España y a todos sus centros de trabajo y empresas filiales, así como a las sociedades participantes en el proceso de constitución de la SE y a sus filiales y centros de trabajo afectados, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren situados.

87.6 Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, esta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

87.7 Representantes de los trabajadores y trabajadores de empresas contratistas.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores y 70.5 del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XIV

FormaciónArtículo 88. *Formación Profesional para el Empleo.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, consideran la Formación Profesional para el Empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad de las empresas, con proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente.

Por ello manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en cada momento ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades de la Industria Química, así como entienden que todas las empresas tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada a sus trabajadores con criterios de idoneidad y carácter universal.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

A estos efectos deberá establecerse un ámbito de actuación conjunto entre las comisiones de clasificación y formación profesional del presente Convenio Colectivo con el Instituto de Cualificaciones correspondiente en el proceso de definición del Catálogo de Cualificaciones y su contenido.

Artículo 89. *Acciones formativas.*

a) Formación programada por las empresas:

1. Con carácter general las empresas podrán organizar acciones formativas con carácter gratuito, en los términos y según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente en cada momento, dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, así como de la promoción y desarrollo profesional de los trabajadores y la mejora de la competitividad de las empresas.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, baja cualificación, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años).

2. Las empresas tomarán las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para la formación de que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en la normativa legal vigente en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional de los trabajadores y mejorar la competitividad de las empresas.

En este sentido informarán a los representantes de los trabajadores acerca del crédito disponible para formación y, caso de no programar ninguna acción formativa a cargo de dicho crédito, informarán, previa petición de los representantes de los trabajadores, de los motivos que justifican esa decisión en el último trimestre de cada ejercicio.

3. En el supuesto de que la empresa renuncie a programar acciones formativas con cargo al mencionado fondo, los representantes de los trabajadores podrán proponer acciones formativas que deberán estar relacionadas siempre con la actividad productiva de la empresa; estas acciones podrán incluirse en el Plan de Empresa y, en todo caso, la participación de los trabajadores en las mismas se realizará fuera de la jornada laboral. En caso de rechazarse las propuestas de los representantes de los trabajadores por la empresa, estos últimos, tras la correspondiente explicación sucinta de la empresa de los motivos de dicho rechazo, podrán plantear un procedimiento de mediación a la Comisión Paritaria Sectorial de la Industria Química de la Fundación Estatal para la Formación del Empleo, u organismo que lo sustituya.

4. Las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de aquellas y sus trabajadores. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y el momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

5. Estas acciones guardarán estrecha relación con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial.

b) Formación para trabajadores ocupados:

1. La empresa posibilitará, cuando las necesidades productivas y la organización del trabajo lo permita, la realización de las acciones formativas que, sin coste alguno para ella, puedan aprobar las Administraciones Públicas competentes para el sector de la industria química.

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

3. Las empresas, a petición del trabajador o de los representantes de estos, aportarán la documentación e informes necesarios para que estos últimos puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, según establece el Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio o normativa que lo desarrolle, para que el trabajador lleve a cabo la solicitud.

4. Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas a información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Los representantes de los trabajadores deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada.

Sí surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente. Asimismo, las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de los trabajadores de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de los trabajadores haya emitido el informe correspondiente.

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

En la aplicación del presente artículo se tendrá en cuenta el resto de cuestiones establecidas en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

c) Formación Profesional Dual:

El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la FP Dual, define esta última como:

«Conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen como objeto la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.»

Partiendo de esta definición, las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen la importancia de desarrollar y potenciar la Formación Profesional Dual (FP Dual) como una estrategia que, no solo contribuye a la responsabilidad social de las mismas fomentando la formación y la empleabilidad de las personas, sino que ayuda a aumentarla competitividad de las empresas y, por ende, del sistema productivo nacional.

Por ello, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán:

- Proporcionar los recursos y medios necesarios para garantizar que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso en asegurar la formación y la empleabilidad del alumnado-trabajador.

- Garantizar que los trabajadores que asumen la responsabilidad de las tutorías disponen del perfil técnico y pedagógico necesario y adecuado para poder desarrollar sus funciones, así como dotarles de la dedicación horaria necesaria para dedicarse al alumnado trabajador.

- Fomentar la relación con el centro educativo a efectos de coordinar la actividad formativa y profesional a desarrollar en la empresa y ello pueda traducirse en una mejora de la tutorización, seguimiento y evaluación del alumnado-trabajador.

- Promover la igualdad efectiva en la participación de la FP Dual entre mujeres y hombres aplicando los principios de acción positiva previstos en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo.

- Reconocer a los alumnos que hayan participado en programas de FP Dual derecho preferente de ingreso en la empresa donde hayan desarrollado su actividad laboral en los términos contemplados en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

- Informar a la representación legal de los trabajadores sobre los convenios suscritos con las entidades formativas.

Por otro lado, las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a crear un Observatorio de FP Dual, formado por un mínimo de cuatro personas en representación de la parte social y otras cuatro en representación de la parte empresarial.

Su objetivo será evaluar de forma constante la eficiencia de la FP Dual, para lo que se dotará de datos actualizados sobre su implantación y desarrollo dentro de las actividades recogidas en el ámbito funcional presente Convenio Colectivo mediante la realización de los estudios y encuestas que en dicho Observatorio se acuerden.

Entre sus objetivos estarán disponer de un mapa territorial de implantación de la FP Dual por número de alumnos y familias profesionales que se confronte con las necesidades de ocupación del sector, así como realizar campañas de sensibilización para potenciar y dar a conocer la FP Dual como modalidad de formación y aprendizaje idónea para la transición del mundo educativo al mundo laboral, incidiendo en la importancia de la empleabilidad y el valor añadido que el modelo de FP Dual supone para las empresas.

d) Acciones formativas acordadas con los representantes de los trabajadores:

Cuando las acciones formativas, sean o no con cargo a los créditos anuales de formación, respondan a un acuerdo previo con la representación legal de los trabajadores,

dicho acuerdo podrá contemplar la asistencia obligatoria de los trabajadores a los correspondientes cursos fuera de su jornada habitual de trabajo con un máximo de 8 horas anuales en el año 2018, 16 horas en el año 2019 y 32 horas a partir del año 2020, sobre la jornada máxima prevista en el artículo 42 del presente Convenio Colectivo o, en su defecto, la máxima aplicable en cada empresa de ser esta inferior.

Estas horas, que podrán programarse tanto en días laborables como no laborables para el trabajador según calendario laboral de la empresa, tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo y serán retribuidas como tales. En el caso de pactarse la compensación en descanso, las horas correspondientes pasarán a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible contemplada en el artículo 46 del presente Convenio Colectivo.

Esta medida no será de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad o se encuentren en alguna de las situaciones contempladas en el artículo 50 51 del presente Convenio (lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares).

En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, este acuerdo deberá negociarse con las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal.

En las empresas de menos de 50 trabajadores será requisito imprescindible para la validez del acuerdo que se notifique al Comité Paritario Sectorial de Formación previsto en el artículo siguiente el inicio de las correspondientes negociaciones. Así mismo, en caso de acuerdo, este deberá ser remitido a dicho Comité Paritario Sectorial para su conocimiento y registro.

Con lo establecido en el presente artículo se pretende incrementar la capacidad de las empresas y los representantes de los trabajadores para promover de forma conjunta cursos de formación dirigidos a los trabajadores en activo en el sector de la industria química.

Artículo 90. *Comité Paritario Sectorial de Formación.*

Se constituirá un Comité Paritario Sectorial de Formación formado por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de FEIQUE, que tendrá por objeto participar en la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, a los cambios en la organización del trabajo y a facilitar la formación y el desarrollo profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario todas las que la legislación laboral vigente reconozca a las Comisiones Paritarias Sectoriales, además de las siguientes:

- a) Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector Químico y sus correspondientes perfiles profesionales y cualificaciones.
- b) Proponer y participar en la elaboración de acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de Empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
- d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas del alumnado que sea recibido por las Empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.
- e) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con la información a los representantes de los trabajadores sobre las acciones formativas, y sus efectos en la contratación.

- f) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.
- g) Impulsar un acuerdo con la Administración competente, al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas en las empresas.
- h) Todas aquellas funciones que, en cumplimiento de lo acordado en el Convenio, le sean asignadas por la Comisión Mixta.
- i) Elaborar, conjuntamente con la Comisión de Cualificación Profesional, el mapa sectorial profesional y en su caso propuestas en relación con el catálogo de cualificaciones, así como contratos programa sectorial y subsectoriales.
- j) Preparación, conjuntamente con la Comisión de Cualificación Profesional, de módulos de formación sectorial.
- k) Estudiar la adaptación, conjuntamente con la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de las Cualificaciones a la Clasificación Profesional del Convenio.
- l) Examinar, para la posible validación, conjuntamente con la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, sectorialmente las cualificaciones profesionales a introducir o revisar en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Proponer la inclusión o exclusión en dicho catálogo de aquellas cualificaciones que se considere oportuno.
- m) Estudiar procedimientos y medidas para facilitar el desarrollo de la formación en las empresas con menos de 100 trabajadores.
- n) Recibir comunicación del inicio de negociaciones y copia de los acuerdos alcanzados entre las empresas y los representantes de los trabajadores al amparo de lo dispuesto en la letra d) del artículo 89 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 91. *Comisión Paritaria de Formación.*

Como instrumento de seguimiento y participación de los representantes de los trabajadores, en los centros de trabajo que cuenten con 100 o más trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, y de la empresa. En todos los casos formarán parte de esta comisión los delegados sindicales, de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa.

Sus funciones serán:

- Analizar anualmente el desarrollo de las acciones formativas y proponer líneas de mejora, especificando la clase y duración de las acciones formativas a llevar a cabo, así como analizando los obstáculos e inconvenientes que en el pasado han dificultado las mismas. En relación con lo antes dicho, se podrán acordar las medidas a desarrollar para asegurar la mejor eficacia e implementación de las acciones formativas.
- Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en el centro de trabajo, así como de las resoluciones adoptadas respecto de las mismas y, en su caso, de los motivos de desestimación.
- Ser informado de los alumnos en formación dual que realicen prácticas en el centro de trabajo, así como de los tutores adjudicados.
- Ser informado de los alumnos de formación profesional que realizan prácticas en el centro de trabajo, así como de la realización de otras prácticas no laborales realizadas en virtud de convenios de colaboración suscritos con Universidades u otras Instituciones.

En el caso de aquellas empresas que teniendo más de un centro de trabajo, y la suma de la plantilla de los mismos alcancen 100 o más trabajadores, estas deberán informar de las acciones formativas llevadas a cabo, si fueran requeridas para ello, a las Federaciones Sindicales más representativas en el ámbito estatal del presente Convenio Colectivo.

Artículo 92. *Plan de Formación en la empresa.*

Todos aquellos centros de trabajo que cuenten con 250 o más personas en plantilla vendrán obligadas a poner en marcha un Plan de Formación que estando directamente relacionado con las actividades productivas de la misma, facilite el mejor desempeño de las tareas de trabajo, la permanente actualización profesional y contribuya a la mejora de la productividad. Con este objetivo, el Plan de Formación impulsará programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos industriales de la empresa y de los intereses de formación de los colectivos de trabajadores/as que más la precisan, igualmente incluirá procedimientos y garantías específicas para que la participación de la mujer en las acciones formativas sea, como mínimo, proporcional al porcentaje que representan sobre el colectivo al cual vayan destinadas las diferentes acciones formativas.

La elaboración del mencionado Plan de Formación se realizará de conformidad con los siguientes elementos:

– En el cuarto trimestre de cada año, la empresa elaborará, y dará cuenta a la Comisión Paritaria de Formación, un diagnóstico de necesidades de formación el cual deberá estar vinculado a las necesidades productivas de la empresa, a sus posibles carencias o insuficiencia en los conocimientos y competencias profesionales de su personal o a los cambios operados en sus procesos de trabajo o en la cartera de productos.

– Las recomendaciones de este diagnóstico, servirán de base para la elaboración conjunta por parte de la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa del Plan Anual de Formación. En todo caso, ante la ausencia de acuerdo, la dirección de la empresa elaborará el Plan Anual de Formación que, no obstante su ejecutividad, será sometido a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en los artículos 103 y siguientes del presente Convenio Colectivo.

– El Plan contendrá, junto a la información mínima que se detalla en el artículo 89.b), 4, los siguientes elementos: modalidades de impartición (presencial, distancia, teleformación, mixta), duración especificando en cada acción si se desarrolla, o no, dentro de la jornada laboral.

– Los representantes de los trabajadores tendrá la capacidad de proponer, de manera razonada a la Dirección, programas y/o acciones concretas de formación. En el supuesto de que la Dirección no considere la inclusión de estas acciones deberá también justificar su negativa de manera razonada.

– En el supuesto de acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en la elaboración del plan de formación resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 89, letra d), anterior en materia de jornada.

Las empresas que teniendo más de un centro de trabajo y la suma de los trabajadores de los mismos alcancen 250 o más trabajadores, siempre y cuando además al menos tres de dichos centros superen los 50 trabajadores, se verán afectadas por lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo. No obstante, en estos casos la elaboración del Plan de Formación corresponderá a la empresa si bien esta última, previa petición de las Federaciones Sindicales más representativas en el ámbito estatal, informarán a las mismas por escrito acerca tanto del diagnóstico de formación como del Plan de Formación elaborado. Las Federaciones Sindicales podrán emitir informe haciendo constar sus opiniones y sugerencias, así como podrán proponer acciones formativas en los términos previstos en el párrafo anterior.

Artículo 93. *Formación de trabajadores con contrato de duración determinada.*

En aplicación de lo establecido en el artículo 15.7, segundo apartado, del Estatuto de los Trabajadores, en cada empresa que emplee a trabajadores con contratos de duración determinada, se concretará la participación de estos en los planes de formación profesional de la empresa a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad

profesionales. Para dar sentido a esta formación, en la elaboración de sus contenidos se tendrán en cuenta las previsiones de actividad y plantilla, así como la composición de esta en las diversas modalidades contractuales.

Artículo 94. *Permisos de Formación.*

a) Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que en cada momento se determinan legalmente, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer el desarrollo profesional y personal a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador y a los representantes de los trabajadores en la empresa.

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

Asimismo, de conformidad con lo previsto legalmente, se podrán utilizar estos permisos para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes formales o informales.

b) De conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Este derecho se entenderá cumplido cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y la empresa.

CAPÍTULO XV

Comisión Mixta

Artículo 95. *Comisión Mixta.*

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

Artículo 96. *Composición.*

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por ocho personas en representación de las organizaciones sindicales firmantes y por ocho representantes de la organización empresarial firmante, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos personas que realicen labores de secretaría.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Será domicilio oficial de la Comisión Mixta, para recibir las consultas o peticiones de mediación, cualquiera de los de las organizaciones sindicales o empresarial que la integran, es decir:

FEIQUE: C/ Hermosilla, n.º 31, 1.º ext. dcha. Madrid 28001.

CC. OO. de Industria: C/ Ramírez de Arellano, n.º 19, Madrid 28043.

UGT-FICA: Avda. de América, n.º 25, 2.ª planta, Madrid 28002.

Artículo 97. *Estructura.*

La Comisión Mixta que se acuerda, tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta central podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas ubicadas en Cataluña, País Vasco, País Valenciano, Madrid y Andalucía, así como en aquellos ámbitos territoriales donde exista suficiente estructura sindical y empresarial para desarrollar las funciones de mediación y aplicación en dichos ámbitos.

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la Comisión Mixta Central.

Artículo 98. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación UGT-FICA, CC. OO. de Industria o FEIQUE.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con las exigencias en cuanto a dificultades y calendario de actuación que plantea la diversa estructura territorial de FEIQUE, CC. OO. de Industria y UGT-FICA se constituirán las comisiones descentralizadas a que hace referencia el artículo anterior, a las que será aplicable en orden a su funcionamiento el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

Artículo 99. *Funciones.*

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio. Tal interpretación se hace extensiva a los pactos de adhesión, desarrollo y articulación del Convenio con el fin de garantizar la ausencia de contradicciones entre estos y el propio Convenio, cuando exista consulta a tal efecto y teniéndose en cuenta, entre otras, las siguientes pautas:

1.1 Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Mixta reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de estas podrá recabar la información que estime necesaria.

1.2 La Resolución de la Comisión Mixta se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Mixta, o la delegación por esta nombrada, realice *in situ*. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Mixta y constituirá parte integrante de la propia Resolución de esta. La Comisión Mixta notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

1.3 Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de conformidad con los procedimientos regulados en los artículos 103 y siguientes del mismo.

En este sentido, la Comisión Mixta coordinará su actuación con los mecanismos de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Marco Autonómico existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio Colectivo, debiéndose constituir en este caso la Comisión Mixta en Comisión Negociadora.

6. Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán los establecidos de forma específica en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo.

7. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del SIMA. Ambas partes se comprometen a no designar como mediadores a personas que formen o hayan formado parte de la Comisión Mixta o Negociadora del presente Convenio Colectivo.

8. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio General de la Industria Química, del tenor siguiente:

8.1 Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad de los diversos subsectores de la Industria Química, así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por FEIQUE con periodicidad anual.

8.2 Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las federaciones sindicales y FEIQUE con periodicidad anual.

8.3 Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

8.4 Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos subsectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los subsectores afectados.

8.5 Examen y seguimiento de los Reglamentos y Directivas europeas que incidan en el desarrollo industrial de las empresas y sectores de la Industria Química.

9. Promocionar anualmente, a nivel sectorial o subsectorial, conferencias, jornadas, encuentros, etc., sobre la problemática de la Industria Química.

10. Realizar las gestiones necesarias ante la Administración central o autonómica, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.

De conseguirse tales objetivos la Comisión Mixta correspondiente incluiría en el texto del Convenio el procedimiento pertinente.

11. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en la Industria Química de acuerdo con el procedimiento previsto en el ASAC.

12. Constituir un Registro de Delegados de Medio Ambiente a efectos de registrar las Actas de nombramiento de estos últimos que le sean notificadas al amparo de lo previsto en el artículo 72 del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento a estos efectos.

CAPÍTULO XVI

Procedimientos de solución de conflictos

Artículo 100. *Ámbito.*

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

Artículo 101. *Conflictos sometidos a este Procedimiento.*

1. El presente Acuerdo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresas y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas de la Industria Química.

2. Quedan al margen del presente Acuerdo:

- Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
- Aquellos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 102. *Conflictos Colectivos.*

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente Título, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

2. A los efectos del presente Título tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 103. *Órganos de Mediación, Arbitraje y Procedimientos.*

Los órganos específicos de Mediación y Arbitraje que establezca en su seno la Comisión Mixta central, quedarán plenamente integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos son:

a) Mediación: Se entiende por mediación la intervención de un tercero imparcial, individual o colegiadamente, para favorecer la solución de una controversia que afecta a discrepancias de las distintas partes sociales de una determinada relación laboral.

b) Arbitraje: Se entiende por arbitraje el mandato conferido por las partes en conflicto a un tercero, individual o colegiado, para resolver sus controversias siendo su dictamen obligatorio para las partes y teniendo valor de Convenio Colectivo, siempre y cuando los sujetos pasivos del arbitraje poseyeran la legitimidad suficiente para concertar éste de acuerdo con la ley.

Los arbitrajes podrán ser instados por ambas partes de mutuo acuerdo o a instancias de una sola de las partes en conflicto en los supuestos tasados en el presente Convenio Colectivo en los artículos 104 y 105 siguientes.

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

Artículo 104. *Conflictos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo en la empresa.*

a) Mediación: En los conflictos individuales de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo el procedimiento será voluntario.

Cuando el conflicto de interpretación y aplicación del Convenio revista el carácter de colectivo, la mediación será obligatoria en todos los casos debiendo preceder necesariamente a la correspondiente acción jurisdiccional.

En cualquier caso, la Comisión Mixta intervendrá, con carácter previo, en aquellos conflictos de interpretación y aplicación del Convenio que hayan sido a ella sometidos, de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el Convenio, tales como los contemplados en los artículos 28.5 y 35 del presente Convenio Colectivo.

En ambos casos anteriores (conflicto individual / conflicto colectivo) la mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte a la Comisión Mixta central o descentralizada tras haber intentado en el plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó y será la citada Comisión Mixta quien ejercerá directamente la función de mediación designando mediadores al efecto.

En la solicitud de mediación dirigida a la Comisión Mixta Central o descentralizada se señalará las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

La Comisión Mixta descentralizada del ámbito correspondiente al conflicto, o, de no existir esta, la Comisión Mixta central, examinará la cuestión planteada y su posible intervención mediadora.

En caso de entender la Comisión Mixta central o descentralizada que procede su actuación mediadora esta ejercerá tal función designando una Comisión de Mediación, que actuará por consenso, integrada por un representante de cada una de las dos organizaciones sindicales firmantes y dos de la representación empresarial.

Los miembros de esta Comisión de Mediación designados por sus organizaciones podrán delegar expresamente su función mediadora en uno de sus componentes. Dicha Comisión de Mediación quedará integrada en el SIMA y actuará de conformidad con las normas de procedimiento establecidas en el ASAC y en su Reglamento de desarrollo. En aquellos ámbitos territoriales donde se hubiese constituido una Comisión Mixta descentralizada, la Comisión de Mediación podrá también integrarse o delegar sus funciones en el organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente siempre que su normativa regulatoria lo permite y en cuyo caso actuarán de conformidad a esta última. Esta decisión deberá contar con la conformidad de la Comisión Mixta central.

De no producirse acuerdo en el trámite de mediación, la Comisión de Mediación hará una última propuesta de la que dejará necesariamente constancia en el acta final, junto con la posición y/o propuestas que cada una de las partes quieran expresar. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por esta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

La remisión al SIMA de los conflictos contemplados en el presente apartado se efectúa al amparo del artículo 4. 2. c) del ASAC, el cual se tiene aquí por reproducido.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo resuelva en vía arbitral decidiendo esta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Asimismo, en relación con los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio relativos a clasificación profesional, vacaciones, calendario laboral o cuestiones organizativas cuando impliquen modificación del contenido de la prestación laboral, tales como jornada, turnos, etc., en el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía administrativa o judicial para su solución, o bien instar a la Comisión de Mediación designada por la Comisión Mixta para que lo

resuelva en vía arbitral decidiendo esta última en base a lo ocurrido en el proceso de mediación si resuelve el arbitraje directamente o procede a designar árbitros al efecto.

Artículo 105. *Conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio Colectivo.*

a) Mediación: En los conflictos de interpretación y aplicación de los pactos de aplicación del Convenio Colectivo, el trámite se iniciará dirigiéndose a la Comisión Mixta, central o descentralizada, la cual solamente es competente para examinar que no se produzca contradicción entre lo pactado a nivel de empresa y el Convenio sectorial. Para la mediación en aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de tales pactos sobre cuestiones no resueltas en el Convenio sectorial, la Comisión Mixta reenviará la mediación a los procedimientos autonómicos de mediación y arbitraje siempre y cuando la actividad de la empresa no rebase dicho ámbito autonómico, transfiriendo, en caso contrario, la mediación al SIMA, rigiéndose en estos casos el procedimiento de mediación por las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Para la mediación de aquellos conflictos suscitados en relación con los contenidos de los pactos antes citados sobre cuestiones sí resueltas por el Convenio Colectivo o la Comisión Mixta en aplicación e interpretación de éste, se procederá según lo indicado en la letra a) del artículo 104 anterior.

Las cuestiones individuales que no tuvieran significación colectiva serán asimismo transferidas desde la Comisión Mixta a los órganos autonómicos, siempre que la normativa de estos últimos prevea dicha posibilidad de intervención en conflictos individuales.

b) Arbitraje: En el supuesto de que la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para su solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SIMA u organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente para que lo resuelva en vía arbitral de conformidad con el procedimiento y las reglas que establezcan las normativas de estos organismos de solución extrajudicial de conflictos.

Adicionalmente, cuando el conflicto de interpretación y aplicación del pacto de aplicación del Convenio Colectivo fuera relativo a la clasificación profesional, será siempre preceptiva la intervención previa de la Comisión Mixta en trámite de consulta y/o mediación.

Artículo 106. *Conflictos contemplados en el artículo 4 del ASAC, cuando el conflicto verse sobre cuestiones no reguladas en el Convenio Colectivo o en los pactos de aplicación del mismo.*

En este supuesto la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la Comisión Mixta, la cual lo derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC u organismo autonómico que se correspondan con el ámbito del conflicto.

Artículo 107. *Costes de las mediaciones y arbitrajes.*

Los costes que originen todos los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los artículos anteriores estarán sometidos a las normas del SIMA u organismo autonómico correspondiente. En el supuesto de producirse otros gastos no cubiertos por los organismos citados, ni por el normal funcionamiento de la Comisión Mixta, cada una de las partes afectadas por los citados procedimientos correrá con sus correspondientes gastos.

Artículo 108. *Comité Paritario.*

A los efectos de lo establecido en este Capítulo, la Comisión Mixta tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes:

- a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.
- b) Establecer la lista de mediadores y árbitros.

- c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
- d) Difundir el contenido de lo aquí pactado entre los trabajadores y empresas.
- e) Analizar los resultados de estos procedimientos en función de los estudios e informes que se preparan por la Secretaría de la Comisión.

CAPÍTULO XVII

Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 109. *Igualdad de trato y oportunidades.*

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de la industria química como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a) Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b) Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el artículo 117 del presente Convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 110. *Planes de igualdad.*

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Las empresas que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan más de 150 y menos de 250 trabajadores dispondrán de toda su vigencia para llevar a cabo esta obligación.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

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

constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas químicas.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 150 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 111. *Concepto de los planes de igualdad.*

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 112. *Diagnóstico de situación.*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

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

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Organigrama de la Dirección de la Empresa.
- b) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- c) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- d) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- e) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- f) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- g) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

- h) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- i) Excedencias último año y los motivos.
- j) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- k) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.
- l) Número de denuncias producidas en el último año por acoso y resolución del procedimiento.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 113. *Objetivos de los Planes de Igualdad.*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva como las señaladas en el artículo 18 del presente Convenio en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas, en los términos establecidos en el Capítulo II del presente Convenio Colectivo.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo u otras conductas discriminatorias. En estas últimas situaciones de acoso las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 116 del presente Convenio Colectivo.

l) Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.

m) Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.

n) Definir las competencias de los Delegados de Igualdad contemplados en el artículo 115 del presente Convenio Colectivo.

Así mismo, los Planes de Igualdad preverán mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos.

Artículo 114. Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

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

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en los artículos 104 y siguientes del presente Convenio.

Una vez acordado el Plan se dará traslado de una copia firmada a la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, salvo que el plan estableciera una periodicidad menor, pudiendo estos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno. Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la plena implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de los trabajadores establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

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

Artículo 115. Delegados o Delegadas de Igualdad.

En las empresas de más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativa en el ámbito estatal tendrán derecho a designar, al menos, un Delegado o Delegada de Igualdad de entre los miembros de la representación legal de los trabajadores.

El nombramiento de Delegados o Delegadas de Igualdad en número adicional al previsto en el párrafo anterior únicamente será posible a través del acuerdo entre la empresa y las citadas organizaciones sindicales.

Las funciones y competencias de los Delegados o Delgadas de Igualdad en empresas de más de 150 trabajadores serán aquellas que se les reconozcan en los correspondientes planes de igualdad, debiendo estar encaminadas a la consecución de los objetivos regulados en el artículo 113 del presente Convenio Colectivo.

En empresas de menos de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, será posible la designación de uno o más Delegados o Delgadas de Igualdad de entre los miembros de la representación legal de los trabajadores, siempre y cuando dicha designación sea consecuencia del oportuno acuerdo entre la empresa y las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativa en el ámbito estatal.

Las funciones y competencias de los Delegados o Delgadas de Igualdad en empresas de menos de 150 trabajadores serán las acordadas específicamente entre las partes.

En todos los casos, para el desarrollo de las funciones de los Delegados o Delgadas de Igualdad podrán hacer uso de su crédito horario como representantes legales de los trabajadores.

La designación de los Delegados o Delgadas de Igualdad se realizará mediante Acta firmada por las organizaciones sindicales correspondientes, quienes deberán notificar esta última tanto a la empresa como a la Comisión Mixta prevista en el artículo 95 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 116. *Distintivo «igualdad en la empresa».*

Si la empresa solicitara el distintivo «igualdad en la empresa», deberá entregar a los representantes de los trabajadores copia de dicha solicitud y de la documentación que la acompañe para que estos puedan emitir informe respecto a las medidas, planes o programas en base a los que se realice dicha solicitud.

De emitirse el citado informe, la empresa lo incorporará a la documentación a registrar para la solicitud del distintivo.

Los representantes de los trabajadores serán informados por la empresa respecto a la resolución administrativa que resuelva la solicitud, así como sobre su vigencia, prórrogas, suspensión, revocación o renuncia.

Artículo 117. *La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.*

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades integrada por 4 miembros en representación de cada una de las partes firmantes del presente Convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo XVII del Convenio Colectivo, con las siguientes competencias:

– Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

– Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

– Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de la Comisión Mixta.

– Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de la encuesta sectorial de aplicación del Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última desagregados por género.

– En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Instituto de la Mujer un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas de la industria Química.

– El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector químico.

Artículo 118. *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.*

1. Declaración de Principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, «BOE» 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas.

a) Acoso moral (*mobbing*):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la

situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

e) Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todos los trabajadores.

4. Procedimiento de actuación.

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por

razón de sexo o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

a) Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

– Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

– Prioridad y tramitación urgente.

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

– Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

– Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

– Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación.

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

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

d) Instrucción.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

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

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento previo.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si esta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Disposición adicional primera. *Sustitución de la Ordenanza Laboral.*

El Convenio Colectivo General de la Industria Química sustituyó en su día la Ordenanza Laboral del Sector Químico, derogada por Orden Ministerial del 17/II/88, y a todos los efectos, constituye la Normativa Convencional aplicable a las Relaciones Laborales en este Sector.

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

Los incrementos pactados en el año 2018 en base a lo dispuesto en el artículo 33.II lo serían con efectos retroactivos a 1 de enero de dicho año, con todos los trabajadores en alta durante la vigencia del Convenio afectados por el mismo y para todo el periodo en que, durante el año, hayan estado en activo en la empresa, aun cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de su relación laboral. Tendrán por tanto derecho a estos incrementos retroactivos aquellos trabajadores que hubiesen causado baja en la empresa con anterioridad a su aplicación.

Igual efecto retroactivo, a 1 de enero de 2018, se aplicará al nuevo plus de festivos regulado en el artículo 44.7, así como resto de pluses o conceptos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo.

Igual regla regirá en los años 2019 y 2020, entendiéndose que los efectos retroactivos de los incrementos pactados en el artículo 33.II para dichos años lo son a 1 de enero de cada uno de ellos.

Disposición adicional tercera. *Balance de Aplicación del Convenio.*

En el primer trimestre del segundo año de vigencia del Convenio, la Comisión Mixta Central realizará un balance de la aplicación del Convenio General a través de una encuesta que deberá elaborar la misma y que será remitida a todas las empresas afectadas, así como a los representantes de los trabajadores en las mismas.

En esta encuesta se incluirá un apartado para el estudio de la estructura salarial relativo a los valores promedio y más frecuentes de cada uno de los conceptos indicados en las notas del artículo 33, diferenciando las cuantías fijas de las variables y en estas últimas su carácter consolidable o no.

Disposición adicional cuarta. *Aplicación del Convenio.*

Una vez vigente el XIX Convenio General de la Industria Química se hace necesario la aplicación del mismo a nivel de empresa. En el texto del Convenio y en cada uno de sus artículos se señala la intervención que deben llevar a cabo los representantes de los trabajadores para dar cumplimiento al mismo.

Por otra parte, dada la densidad del texto convencional y a los solos efectos de facilitar a los afectados la correcta aplicación del Convenio, los firmantes creen conveniente recordar esquemáticamente en esta cláusula los aspectos de este Convenio que requieren intervención de los representantes de los trabajadores, estando en cuanto a dichas

intervenciones y sus modalidades a lo previsto específicamente en cada uno de los artículos del mismo.

- I. Con periodicidad anual.
 - a) Con carácter prioritario en el tiempo.
 - Estructura Salarial: Artículo 29.
 - MSB y distribución de la misma: Artículo 33.
 - Aplicación de incrementos salariales de cada año: Artículo 33.
 - Ordenación de la jornada: Artículo 42.
 - Calendario laboral: Artículo 48.
 - Clasificación Profesional: Artículos 21-24.
 - Retribuciones variables: Artículo 34.
 - b)
 - Plantillas, producciones y modalidades de contratación: Artículo 15.
 - Subcontratación de actividades: Artículo 16-84.5.
 - Análisis de horas extraordinarias: Artículos 43-45.
 - Plan anual de prevención: Artículo 70.
 - Información y seguimiento de la situación económica e industrial en la empresa: Artículo 82.
- II. En virtud de las circunstancias particulares de cada supuesto.
 - Organización del trabajo: Artículo 7.
 - Cambios ubicación cámaras: Artículo 8.
 - Implantación de un nuevo sistema de rendimientos: Artículo 9.
 - Introducción nuevas tecnologías: Artículo 10.
 - Teletrabajo: Artículo 10 bis.
 - Pruebas de ingreso: Artículo 11.
 - Empresas de trabajo temporal: Artículo 17.
 - Sistema de valoración en los casos de ascenso y su aplicación concreta: Artículo 19.
 - Amortización de vacantes: Artículo 15.
 - Modificaciones en los sistemas de incentivos: Artículo 9.
 - Seguimiento mensual de horas extras realizadas y su sistema de compensación: Artículo 45.
 - Prolongaciones de jornada: Artículo 43.
 - Trabajo en fines de semana: Artículo 44.
 - Notificación sanciones: Artículo 66.
 - Información económica trimestral y demás información laboral señalada en el artículo 64 del ET y artículo 74 del Convenio.
 - Seguridad y salud en empresas auxiliares, contratas y subcontratas: Artículo 70.6.
 - Incentivos reducción cotizaciones por reducción siniestralidad: Artículo 70.3.4.
 - Empresas auto aseguradoras prestaciones IT: Artículo 70.7.7.
 - Formación: Cap. XIV.

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

Como consecuencia de los cambios que la digitalización de la economía y la industria 4.0 conllevan en las estructuras productivas de las empresas, se acuerda la creación de una Comisión de Estudio que aborde, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la adaptación de la actual estructura de Grupos Profesionales a los citados fenómenos. Esta adaptación tendrá en cuenta los derechos de promoción profesional y formación como elemento clave de competitividad empresarial en el sector de la industria química, así como las expectativas de carrera profesional de los trabajadores.

Esta Comisión de Estudio estará integrado por un total de seis miembros designados de forma paritaria por ambas representaciones empresarial y sindical de la Comisión Negociadora.

El acuerdo que pueda alcanzarse se elevará a la Comisión Negociadora del próximo Convenio General de la Industria Química para su incorporación al mismo.

Disposición adicional sexta. *Formación profesional.*

Uno de los principales valores y objetivos de las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo resulta ser la consecución de un alto nivel formativo para los trabajadores pertenecientes al sector de la industria química, como elemento fundamental para la mejora de su empleabilidad y de la competitividad de las empresas. En este sentido, los firmantes comparten la necesidad de implementar medidas al objeto de afrontar los retos que la evolución de la actividad productiva, digitalización y desarrollo de nuevas tecnologías, conllevan en el sector químico industrial.

Con el objetivo de hacer frente, desde una perspectiva formativa, a dichos retos, las Organizaciones firmantes creen conveniente abordar la creación de un plan de bases que defina las necesidades formativas de la Industria Química con especial referencia a las pymes para, en su caso, ser posteriormente desarrollado e implementado a través de los planes de formación de las empresas.

Esta iniciativa se encuentra, en todo caso, condicionada a la consecución y plena inserción de las propuestas formativas de CC. OO., UGT y FEIQUÉ en el plano institucional en los próximos años.

Este plan de bases formativo deberá hallarse ultimado antes de la finalización del segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo y para su elaboración se buscarán las líneas de financiación pública que puedan existir para este tipo de cometidos.

Dicho plan será elaborado por el Comité Paritario Sectorial de Formación y aprobado por las direcciones de las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

Disposición adicional séptima. *Previsión Social Complementaria.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo son conscientes de los retos a los que se enfrenta el sistema público de pensiones de jubilación como consecuencia de cuestiones relacionadas con la evolución demográfica esperada en los próximos años y, entre otras, un progresivo envejecimiento de la población.

Aunque recientemente se han producido algunas reformas legislativas para reforzar la sostenibilidad del sistema en el futuro, si estas no fueran suficientes, el principal ajuste vendrá dado por la reducción de la pensión de jubilación media, con una importante disminución de la tasa de sustitución y, en definitiva, una pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores de la industria química una vez accedan a la situación de jubilación.

Con el objetivo de analizar mecanismos que contribuyan a paliar esta situación, se acuerda constituir una Comisión de Estudio que analice la viabilidad y, en su caso, conveniencia de abordar desde el Convenio Colectivo la promoción de un plan específico para el sector de la Industria Química, como pudiera ser, entre otros, la constitución de un plan de pensiones de empleo de carácter sectorial, un seguro de accidentes o un seguro de vida para los trabajadores del sector.

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

El estudio que se elabore deberá tener en cuenta la concurrencia de planes de pensiones ya existentes en muchas empresas, los cuales deberían en todo caso quedar salvaguardados, así como la imposibilidad legal de concurrencia en un mismo espacio de dos sistemas complementarios. También deberá analizar fórmulas para la consecución de un marco fiscal más favorable que el actual para, en su caso, ser trasladadas a los poderes públicos.

Las organizaciones firmantes se comprometen a financiar de forma paritaria los gastos necesarios para la elaboración de este estudio, así como finalizar el mismo antes del próximo 31 de diciembre de 2019.

Una vez concluido el estudio las organizaciones firmantes lo remitirán a sus correspondientes organizaciones confederales (CC. OO., UGT y CEOE).

Disposición adicional octava. *Empleo.*

Las partes firmantes se comprometen a analizar y estudiar anualmente, el comportamiento del empleo en el conjunto del Sector, utilizando a estos efectos los medios de información y seguimiento habituales.

Disposición adicional novena. *Interlocución Social en el ámbito Europeo.*

Las organizaciones sindicales y empresarial firmantes de este Convenio Colectivo consideran que el proceso de internacionalización de las estructuras productivas y comerciales exige reforzar la unidad europea. A tal fin, a través las respectivas estructuras supranacionales en las que participan, asumen el compromiso de reforzar la interlocución social en el ámbito europeo.

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

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

Disposición final.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación dentro del ámbito funcional del Convenio General de la Industria Química, así como a no propiciar el mantenimiento de los Convenios Colectivos sectoriales regionales y provinciales que existen en la actualidad.

ANEXO I

Modelo a rellenar para consultas de clasificación profesional a la Comisión Mixta del Convenio General de la Industria Química

Localización funcional

Titular del puesto de trabajo
Empresa N.º trabajadores afectados
Departamento Sección
Denominación del puesto
Superior consultado (cargo)

Localización geográfica de la empresa

Ciudad Domicilio
Centro de Trabajo N.º Trabajadores

– Clasificación Profesional propuesta por la Empresa:

Grupo _____

– Clasificación Profesional propuesta por los Representantes de los Trabajadores o por los trabajadores afectados:

Grupo _____

Fecha:

El interesado

La empresa

Descripción del puesto	Hoja 2
------------------------	--------

Principales funciones que realiza en su puesto de trabajo (para mayor claridad, trazar una línea horizontal separando cada tarea de la siguiente)

1. Tareas diarias

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

2. Tareas periódicas u ocasionales (indicando periodicidad media)

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

Conocimientos necesarios para el desempeño de la función			Hoja 3
Formación		Idiomas	Experiencia necesaria para realizar la función
Académica	Profesional		
Estudios Primarios. Conocimientos adquiridos en la práctica		No precisa idiomas	Hasta 1 mes
1		1	1
Educación Secundaria Obligatoria.	Formación Profesional Básica.	Conocimientos de un idioma extranjero	Hasta 3 meses
2		2	2
Bachiller	Ciclo formativo de Grado Medio de FP, Enseñanzas deportivas de Grado Medio, Ciclo Formativo de Grado Medio de Artes Plásticas y Diseño. Formación o Carreras Profesionales en el marco de los planes de formación de la propia empresa	Dominio de un idioma extranjero	Hasta 9 meses
3		3	3
Título Superior, Grado.	Ciclo formativo de Grado Superior de FP, Enseñanzas deportivas de Grado Superior, Ciclo Formativo de Grado Superior de Artes Plásticas y Diseño.	Dominio de un idioma extranjero y conocimiento de otro	Hasta 18 meses
4		4	4
Título de Master, Doctorado.		Dominio de dos idiomas extranjeros	Hasta 3 años
5		5	5

* Señale con una (X), en cada concepto, el nivel necesario para el puesto

Iniciativa / Autonomía	Hoja 4
------------------------	--------

Autonomía

a) ¿En qué ocasiones decide por su cuenta?

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

b) ¿En qué ocasiones decide según normas fijas?

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

c) ¿En qué ocasiones consulta a su Jefe?

.....
.....

Dificultades	Hoja 5
--------------	--------

Complejidad del trabajo

.....

.....

.....

Habilidades especiales

.....

.....

.....

Condiciones ambientales

.....

.....

Responsabilidad	Hoja 6
-----------------	--------

Responsabilidad por función y/o resultado (responsabilidad por posibles fallos o errores que puedan ocurrir en el desempeño de la función)

.....

.....

.....

.....

.....

Responsabilidad por relaciones internas o externas (con otras personas de la empresa o externas a ella).

.....

.....

.....

.....

Mando	Hoja 7
-------	--------

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

Tareas que coordina:

.....

.....

.....

ANEXO II**Modelo de recibo de salarios**

Recibo individual justificativo del pago de salarios

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:
--

Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:

Periodo de liquidación del de alde de 20....	Total días	
I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario Base/S.M.G.	_____	
Plus Convenio	_____	
Otros Complementos salariales	_____	
Horas extraordinarias	_____	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)	_____	
Gratificaciones extraordinarias	_____	
Salario en especie	_____	
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
_____	_____	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
_____	_____	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
_____	_____	
Otras percepciones no salariales		
_____	_____	
A. TOTAL DEVENGADO	_____	

I. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

%

Contingencias comunes

Desempleo

Formación Profesional

Horas extraordinarias

TOTAL APORTACIONES

2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas

3. Anticipos

4. Valor de los productos recibidos en especie

5. Otras deducciones

B. TOTAL A DEDUCIR

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)

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

Firma y sello de la empresa

RECIBÍ

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual	_____		_____
Importe prorata pagas extraordinarias	_____		_____
TOTAL			_____
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
AT y EP			_____
Desempleo	_____		_____
3. Cotización adicional horas extraordinarias			
Formación Profesional			_____
4. Base sujeta a retención del IRPF			
Fondo Garantía Salarial	_____		_____

ANEXO IV

Modelo a rellenar para solicitudes de mediación a la Comisión Mixta del Convenio General de la Industria Química

Don/doña en calidad de⁽¹⁾ y en representación de⁽²⁾ y con domicilio a efectos de citaciones y notificaciones en calle ciudad: provincia, ante esta Comisión Mixta comparece y dice:

Que por medio del presente escrito y conforme a lo dispuesto en los artículos 103 y siguientes del XIX Convenio General de la Industria Química, ante esta Comisión Mixta formula solicitud de mediación como trámite previo a lo que se indica en el último otrosí del presente escrito, contra⁽³⁾:

Nombre de la empresa Domicilio Ciudad Provincia en base a los siguientes,

HECHOS:

Otrosí: Esta mediación es previa a⁽⁴⁾:

- La vía jurisdiccional { }
- La convocatoria de huelga { }
- Otras formas de abordar la solución del contencioso { }

Es por todo ello, que

A la Comisión Mixta⁽⁵⁾..... se solicita

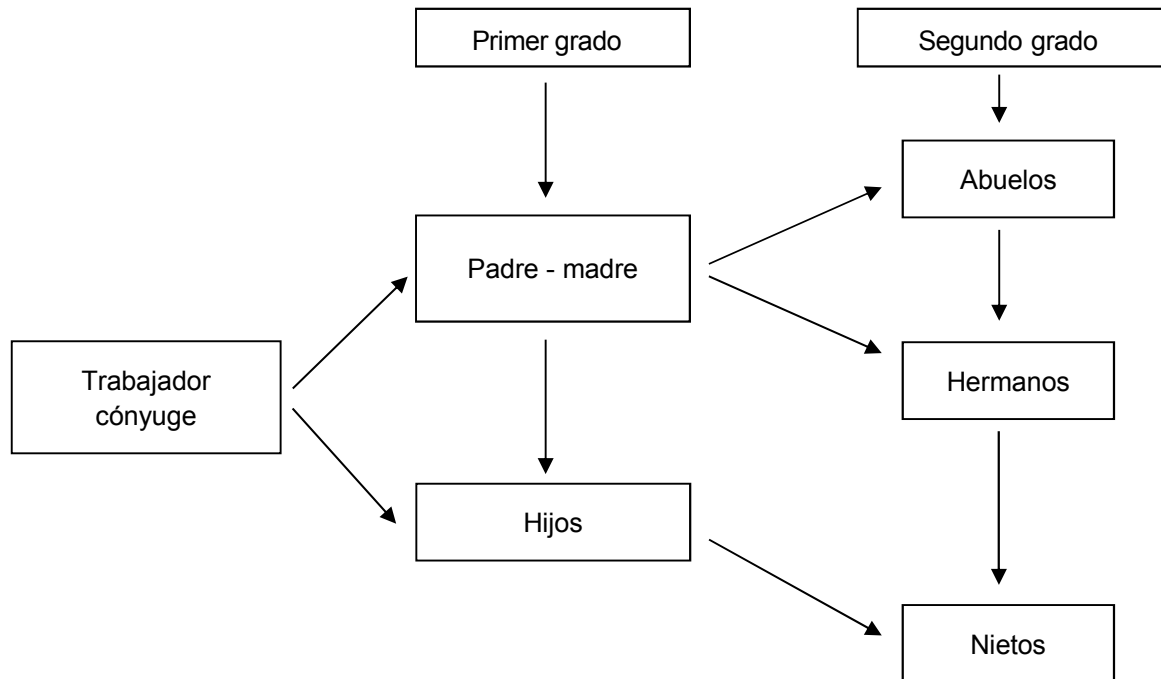
Que, admitiendo el presente escrito, se realice el trámite de mediación solicitado y se levante Acta en la que conste el acuerdo en el supuesto de alcanzarse, o la no avenencia con la propuesta de la Comisión de Mediación si la hiciere formalmente y desea dejar constancia de la misma, incorporando la posición de las partes si desean ponerla de manifiesto.

..... a de de

-
- (1) Cargo sindical o de representación unitaria, o representación empresarial que ostenta.
 - (2) Comité de empresa/delegados de personal, sección sindical, Empresa.
 - (3) Empresa, órgano u organización, contraparte contra la que se insta la mediación.
 - (4) Señale con una x lo que proceda.
 - (5) Central o Descentralizada del ámbito territorial correspondiente.

ANEXO V

Grados de consanguinidad y afinidad



Nota: De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano del trabajador.