

ELECCIONES SINDICALES ENLOG 2020



e-mail: enlog@somosalternativa.org

<http://somosalternativa.org/enlog/>

Coso 164. 50002 - Zaragoza

PRESENTACIÓN

Estimada compañera, estimado compañero de Enlog, a continuación, te presentamos nuestra candidatura al Comité de Empresa.



Hemos apostado por gente con ganas, experiencia y representativa, pues cuenta con personal de distintos equipos y distintos departamentos.

Pero antes de comenzar, permíteme que me presente, soy **ALEJANDRO MUÑOZ RODRÍGUEZ**, trabajo como conductor de línea en el Equipo 3. Llevo nueve años trabajando en Enlog y cuatro en el Comité de empresa, del cual soy presidente desde 2017. También formo parte del Comité de Seguridad y Salud y del Equipo de Emergencias.

Como te decía, para estas elecciones sindicales hemos formado un grupo representativo de toda la plantilla, con muchas ganas de trabajar, dispuesto a colaborar con los demás integrantes del Comité y abierto a todo aquel que quiera echar una mano en beneficio de toda la plantilla.

Como sabes, nuestro Comité está compuesto por cinco integrantes, de ellos, cuatro pertenecen al Colegio de especialistas y no cualificados y uno al Colegio de técnicos y administrativos.

Nuestra candidatura al Colegio de especialistas está conformada por:

1. **Alejandro Muñoz Rodríguez**, ya me he presentado.
2. **Sergio Betrian Bernia**, es conductor de línea en el Equipo 2 y lleva cuatro años trabajando en Enlog.
3. **Beatriz Gracia Fuertes** trabaja en el Departamento de Calidad y lleva veintisiete años en Enlog, tiene experiencia en el Comité de Empresa y pertenece al Comité de Seguridad y Salud desde 2016.
4. **Héctor Monsalve Medina** con una antigüedad de diez años en la empresa, pertenece al Equipo de Emergencia.

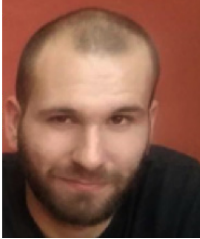
No estamos solos

Además de los cuatro integrantes de la lista, contamos con más gente de Enlog que apoya este proyecto y está dispuesta a echar una mano. También contamos con los apoyos de todo el sindicato SOMOS, de la Intersindical de Trabajadores y Trabajadoras de Aragón a la que pertenece, así como de la Confederación Intersindical en el conjunto del Estado.

SOMOS una nueva forma de entender el sindicalismo que se basa en mantener la cohesión de la plantilla en todo momento, con el fin de que sea fuerte, para lo cual es fundamental la transparencia, la credibilidad, la información y la participación.



PRESENTACIÓN DE CANDIDATURA Y OBJETIVOS



Hola, me llamo Sergio Betrian y llevo trabajando en Enlog desde 2016.

Me gustaría animarte a participar e informarte en el proceso electoral del nuevo Comité de Empresa.

Yo me he incorporado a la candidatura de SOMOS porque he visto que son la gente que más trabaja para defender a toda la plantilla, sin dejar de lado a los compañeros que están en una situación más desfavorecida.

La tarea no va a ser fácil, pues nos encontramos en un momento muy complicado para todo el mundo, por ello tenemos que estar más unidos que nunca.

SERGIO BETRIAN BERNIA



Sabemos que queda mucho por hacer para mejorar nuestras condiciones laborales, pero con tu participación, tu reivindicación, tus ideas y críticas constructivas, podremos fraguar una estrecha cooperación entre la plantilla.

La cooperación y la solidaridad, son las herramientas que nos permitirán mejorar y conseguir los objetivos que nos proponemos.

Tras el cambio de Dirección es innegable que las negociaciones con la empresa han sido más fluidas, pero hay que tener claro que lo mucho o lo poco que hayamos podido lograr no habría sido posible sin un trabajo constante y comprometido. Para nosotros la clave de la lucha sindical consiste en que todos trabajemos para mejorar nuestras condiciones, sin que nadie se quede atrás. Cooperar solidariamente es la clave del éxito de todos y de todas.

HÉCTOR MONSALVE MEDINA

¿PARA QUÉ SIRVE UN SINDICATO?

Tenemos que ser conscientes de la precariedad laboral que sufrimos los trabajadores y darnos cuenta de que no tenemos la culpa de la situación a la que hemos llegado, como nos quieren hacer ver los poderes económicos a través de sus medios de comunicación.

La lucha sindical busca establecer un equilibrio de fuerzas con esos poderosos. Por eso, es fundamental para los trabajadores, sin lucha nunca habrá mejoras.

No queremos vivir por encima de nuestras posibilidades, queremos una vida digna en la que nuestras familias tengan todas las necesidades básicas cubiertas, para poder desarrollarse como seres humanos en libertad.

Pelemos por un trabajo digno, para que las generaciones futuras puedan sentirse orgullosas de los derechos que hemos conquistado y puedan disfrutarlos. Tenemos el deber de conseguir un mundo mejor y más digno para nosotros y para los que vendrán, así como la responsabilidad moral de no perder lo que tanto sufrimiento y trabajo costó a nuestros mayores.

Sin un trabajo digno, no hay una vida digna, ni justicia ni libertad. Por eso el sindicato es un pilar fundamental de la democracia.

El sindicato es un medio, una herramienta que puedes utilizar para asociarte con tus compañeros de trabajo y con compañeros de otras empresas para, entre todos, ayudar a conseguir todo lo citado anteriormente.

Como trabajadores estamos sujetos a la regulación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más concretamente en nuestro país nos debemos al Estatuto de los Trabajadores y especialmente en Enlog estamos adheridos al Convenio General de la Industria Química. Dentro de estas tres organizaciones encontramos toda la regulación, derechos y obligaciones que tenemos que tener presentes, pero siempre a través de la negociación colectiva que puede llevar a cabo el comité de empresa con la dirección se pueden llegar a acuerdos y mejoras específicas dentro de la empresa. Por ejemplo, se puede conseguir una mejor conciliación familiar o mejoras en las condiciones del trabajo diario.

Los sindicatos tenemos servicios jurídicos de asesoramiento donde pueden resolver nuestras consultas sobre nuestros derechos o comprobar que la aplicación de las normas legales y el convenio colectivo, que hace la empresa, es la adecuada.

Además, el sindicato informa de los derechos de los trabajadores para que estos puedan ejercerlos, lo cual repercute en un empoderamiento a la hora de reclamar mejoras a todos los niveles. Es importante que tengamos conciencia y consciencia sobre ello, y lo utilicemos de manera práctica.

A continuación, exponemos algunas de las cuestiones sobre las que hemos trabajado en el Comité de Empresa, y en especial los representantes sindicales de SOMOS:

COMUNICACIÓN ENTRE REPRESENTANTES Y REPRESENTADOS

Para que la información y los temas de interés general que se tratan, tanto en las reuniones con la dirección de la empresa, como en las reuniones de Seguridad, estén a disposición de todos los compañeros y compañeras.

- ✓ Asambleas temáticas y generales anualmente para poner ideas en común entre todos y exponer los problemas cotidianos.
- ✓ Publicación de Notas informativas.
- ✓ Canal de Telegram “Enlog interno” para tener otra herramienta de comunicación más directa para que todo el que quiera pueda estar informado.

IGUALDAD Y EQUIDAD SALARIAL ENTRE COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS

Trabajamos por la igualdad y la equidad salarial entre compañeros y compañeras.

Junt@s, SOMOS más fuertes.

Está en nuestras manos la posibilidad de tener unas mejores y más justas condiciones laborales y así trabajar todos más dignamente.

- ✓ Facilitamos una caja de resistencia para los compañeros que, injustamente, se quedan sin Bonus anual.
- ✓ Podemos revertir esta situación, porque pensamos que lo utiliza la empresa para dividirnos y crear mal ambiente entre nosotros, pues supone un trato discriminatorio entre compañeros.
- ✓ Conseguimos que se nos facilitase una descripción y una explicación personalizada sobre el reparto del Bonus anual.
- ✓ En su momento, protestamos energicamente porque no hubiera una distinción en los aguinaldos para los trabajadores de Enlog, un error que la empresa no debió cometer jamás.

MEJORAR NUESTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Realizamos una gran cantidad de propuestas distintas sobre cómo pensamos que se pueden mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, tanto desde la seguridad y salud laboral como medioambientalmente.

- ✓ Se han mejorado en materia de transporte.
- ✓ Alcanzamos el reconocimiento de los conductores de línea, calidad y tx1 como grupo profesional 4.
- ✓ Pusimos en conocimiento los varios problemas surgidos con la gestoría.
- ✓ Ayudamos con asesoría legal a varios compañeros que han podido tener alguna duda en sus derechos laborales.

A continuación, entendiendo la correlación que tiene que haber entre obligaciones y derechos, ponemos en disposición de todos vosotros un resumen de los artículos más destacados del XX convenio general de la industria química. Porque en la lucha, los trabajadores tenemos que tener todas las herramientas de conocimiento posibles sobre los derechos que actualmente, gracias a la lucha de nuestros antecesores, disfrutamos para así poder defenderlos, dignificarlos y mejorarlos.

Selección de artículos de interés (número, título y página)

| | |
|--|----|
| Artículo 15. Plantilla. | 7 |
| Artículo 18. Acción positiva. | 7 |
| Artículo 22. Definición de los grupos profesionales. | 7 |
| Artículo 28.4 Desplazamientos y dietas. | 8 |
| Artículo 32. Tabla de Salarios Mínimos Garantizados por Grupo Profesional. | 8 |
| Artículo 36. Corrección de absentismo. | 9 |
| Artículo 37. Garantía Salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad. | 10 |
| Artículo 39. Antigüedad. | 10 |
| Artículo 41. Incentivos. | 10 |
| Artículo 42. Jornada de trabajo. | 11 |
| Artículo 50. Licencias. | 11 |
| Artículo 51. Reducción de Jornada por motivos familiares. | 15 |
| Artículo 57. Excedencia. | 15 |
| Artículo 60. Asistencia a consultorio médico. | 16 |
| Artículo 72. Delegados de Medio Ambiente. | 16 |
| Artículo 76. Comedores de Empresa. | 17 |
| Artículo 88. Formación Profesional para el Empleo. | 17 |
| Artículo 94. Permisos de Formación. | 17 |
| Artículo 110. Planes de igualdad. | 18 |
| Artículo 112. Diagnóstico de situación. | 18 |
| Artículo 118. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio. | 19 |

(Para más información sobre cualquiera de ellos consultar el XX Convenio general de la industria química).

Artículo 15. Plantilla

15.1 Evolución de la plantilla

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

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

Artículo 18. Acción positiva

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

Artículo 22. Definición de los grupos profesionales

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

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

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

Artículo 28.4 Desplazamientos y dietas

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

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

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

Artículo 32. Tabla de Salarios Mínimos Garantizados por Grupo Profesional

TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS ANUALES EN CADA GRUPO PROFESIONAL

| | Año 2018 Euros | Año 2019 Euros | Año 2020 Euros |
|---------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Grupo 1 | 15.264,57 | 15.646,18 | 16.037,34 |
| Grupo 2 | 16.333,08 | 16.741,41 | 17.159,94 |
| Grupo 3 | 17.706,91 | 18.149,58 | 18.603,32 |
| Grupo 4 | 19.691,32 | 20.183,60 | 20.688,19 |
| Grupo 5 | 22.438,25 | 22.999,21 | 23.574,19 |
| Grupo 6 | 26.255,09 | 26.911,47 | 27.584,26 |

| | Año 2018 Euros | Año 2019 Euros | Año 2020 Euros |
|---------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Grupo 7 | 31.902,94 | 32.700,52 | 33.518,03 |
| Grupo 8 | 40.451,09 | 41.462,37 | 42.498,93 |

Artículo 36. Corrección de absentismo

- a) Medidas de mejora en relación con el entorno y ambiente de trabajo.
- b) Actuaciones sobre la jornada de trabajo y su distribución, teniendo para ello en consideración posibles medias de conciliación de la vida familiar y laboral.
- c) Procedimientos para detectar patologías relacionadas con los puestos de trabajo.
- d) Acciones que faciliten el cambio o adaptación del puesto de trabajo de aquellos trabajadores que acrediten estar afectados por alguna enfermedad limitadora para el pleno desarrollo de sus funciones habituales.

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

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

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

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

Artículo 39. Antigüedad

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

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

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

Artículo 41. Incentivos

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

Artículo 42. Jornada de trabajo

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

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

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

Artículo 50. Licencias

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 km por trayecto, 1 día adicional; más de 200 km por trayecto 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario. En el supuesto de hospitalización de la madre los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.
3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de, en cualquiera de los casos mencionados, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro

cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia. En el supuesto de fallecimiento uno de los días de permiso retribuido deberá coincidir con el del sepelio o incineración del familiar cuando éste último coincida con días laborables para el trabajador.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, los trabajadores que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.

Se entenderán, entre otros, como deberes inexcusables de carácter público y personal los trámites necesarios para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España cuando la citación a los mismos sea de carácter personal y no sea posible la delegación de la representación del trabajador en favor de otras personas.

7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Los trabajadores que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre

y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

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

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
 - b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
 - c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
 - d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
 - e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
 - f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.
10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

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

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

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

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

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3 del presente artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

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

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados

o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

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

Artículo 51. Reducción de Jornada por motivos familiares

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

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

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.

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.

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.

Artículo 76. Comedores de Empresa

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 88. Formación Profesional para el Empleo

Se considera 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.

Artículo 94. Permisos de Formación

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

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.

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.

Artículo 112. Diagnóstico de situación

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

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.

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.

- a) Acoso moral (mobbing):
- b) Acoso sexual.
- c) Acoso por razón de sexo.
- d) Actos discriminatorios.

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.

Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química (BOE 8/08/2018)



***Elecciones Sindicales
ENLOG 2020***