

RESUMEN

2021-23

XX Convenio General de la Industria Química

**TU CONVENIO
TUS DERECHOS**



ReEvolución en marcha

Pase lo que pase



industria

TU CONVENIO, TUS DERECHOS

RESUMEN DE CONTENIDOS XX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUIMICA.

La negociación del XX convenio colectivo de la industria química está irremediablemente ligada a la excepcional situación sanitaria y económica, derivada de la pandemia covid'19. Una situación sin precedentes.

El día 12 de diciembre de 2020 constituimos la mesa negociadora y tras 8 reuniones de la misma el día 10 de mayo firmamos el XX convenio general de la industria química para los años 2021-2022 y 2023, publicado en el BOE el 19 de julio.

En esta edición del convenio, hemos abordado el trabajo a distancia, estableciendo una compensación mínima, que solo será de aplicación en el caso que no exista acuerdo en la empresa, por los gastos ocasionados por el trabajo a distancia (y adaptando el anterior artículo 10 bis, ahora artículo 11, a lo regulado en el Real Decreto 28/2020. Hemos introducido nuevos artículos para regular; el registro de jornada, el derecho a la desconexión digital. Hemos establecido el procedimiento, con la participación de la RLT, para la adaptación de jornada. En materia de igualdad hemos incorporado las modificaciones introducidas por los Reales Decretos 6/2019, 901 y 902 del 2020.

Así mismo, atendiendo a la situación provocada por la pandemia se han modificado los artículos 36 y 37, excepcionando las situaciones de IT por aislamiento o contagio provocadas por el COVID19 del cómputo del absentismo y equiparándolas, a efectos del complemento a las prestaciones de la seguridad social, a la hospitalización, intervención quirúrgica y accidente de trabajo o enfermedad profesional, esto es, complemento hasta el 100% del salario.

En materia salarial, los incrementos salariales pactados son: 1% para el año 2021 (desde el 1 de julio), 2% para el año 2022 y 2% para el año 2023. Mantenemos la garantía salarial vinculada al IPC que será de aplicación, a partir del 1 de enero de 2023, en el caso que la suma de los IPCs de los tres años de vigencia del convenio fuera superior a los incrementos acumulados.

Se modifican e incorporan licencias retribuidas a saber: En el caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, las personas trabajadoras asignadas al turno de noche podrán iniciar la licencia el día anterior. En los casos de adopción se incorpora como licencia retribuida la asistencia a las sesiones de información, preparación, así como para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

En otro orden de cosas, el convenio permite y potencia la creación de Comités mixtos de salud laboral y medio ambiente en aquellos ámbitos territoriales donde exista implantación de industria química, promoviendo una actuación en materia de prevención de riesgos desde un punto de vista más amplio y que trasciende el espacio físico del centro de trabajo o empresa.

A su vez, las partes hemos entendido la necesidad de abordar la estrategia para el desarrollo competitivo y sostenible de la Industria Química 2030. Para ello hemos acordado elaborar un documento en el que se expongan los objetivos y propuestas de actuación que permitan impulsar el crecimiento del sector teniendo en cuenta el Desarrollo Sostenible: (1) Innovación y Digitalización, (2) Desarrollo Competitivo e Inversión, (3) Descarbonización y Economía Circular y (4) Capital Humano. cuestiones relativas a la formación, la seguridad y salud laboral, y los nuevos modelos de organización del trabajo.

El texto completo, su resumen y otros documentos relacionados con este convenio los puedes encontrar en <https://industria.ccoo.es/Convenios>.

Si quieres estar al día de las noticias que pasan en nuestros sectores, únete al Canal de Telegram de CCOO de Industria (<https://t.me/BDIndustria>) o síguenos en Twitter ([@Industria_CCOO](https://twitter.com/Industria_CCOO)) y Facebook (www.facebook.com/FederacionIndustriaCCOO).

Si quieres llevar el convenio en tu teléfono móvil y tener acceso a otras funciones, descárgate la APP de CCOO de Industria.



👉 [VOLVER AL INDICE](#)

Pase lo que pase



industria

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico

Ámbito temporal

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

Períodos de prueba

Artículo 12

Deberá constar siempre por escrito.

Deberá constar siempre por escrito. La incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpen el cómputo, que se reanuda a partir de la incorporación.

Grupos 7 y 8	6 meses
Grupos 5 y 6	4 meses
Grupos 3 y 4	3 meses
Grupo 2	2 meses
Grupo 1	1 mes
Para los contratos en prácticas el periodo no podrá ser superior a: • 1 mes para titulados de grado medio. • 2 meses para titulados de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador o la trabajadora continuasen en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.	

Tipos de contratos

Artículo 14

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

Fomento de la contratación		Nuevas contrataciones y/o transformación de contratos de duración Indefinida determinada o temporal, según la legislación vigente.
Duración determinada Por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos. Siempre por escrito. Mismos derechos que resto de plantilla, salvo los derivados por su naturaleza y duración.	Eventual	Exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos. Duración máxima (con las prorrogas previstas en la Ley): • 12 meses en un periodo de 18.
	Interinidad	Se indicará expresamente el trabajador o trabajadora, puesto de trabajo y circunstancias objeto del contrato. Si la duración es superior a dos años, corresponderá una indemnización de 20 días por año o fracción
	Obra o servicio	Trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional, limitados en el tiempo y con duración prevista, relacionados con el proceso productivo de la empresa. Los que se suscriban por una duración que exceda de los 4 años se convertirán en contratos de duración indefinida. Afectará a los suscritos con posterioridad al 16.07.2015 (fecha de firma del XVIII Convenio).

[VOLVER AL INDICE](#)

	Prioritariamente para favorecer adquisición de cualificación o competencia profesional de grupos 3 y 4 (excepcionalmente el 2), su retribución será un porcentaje del SMG del grupo en el que desarrolle la actividad: 1er año de contrato 80% SMG 2º año de contrato 90% SMG 3er año de contrato 95% SMG El tiempo dedicado a la formación teórica no inferior al 25% durante 1er año y al 15 % durante 2º y 3er año e impartida fuera del puesto de trabajo. La empresa designará una persona que ejercerá labores de tutoría en cada contrato de esta modalidad e informará a RLT sobre los tutores designados.
	Para las actividades incluidas en los grupos 3, 4, 5, 6 y 7 con una retribución del 65% u 80% del SMG del grupo profesional en el que desarrollen la actividad durante el primer y segundo año de vigencia. El puesto deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.
Formación y aprendizaje	
Prácticas	
Tiempo parcial	Por escrito y para un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la empresa. Tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Mismos derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.
Relevo	Realización de trabajos que teniendo ese carácter, no se repitan en fechas ciertas. Se podrá pactar acumulación del tiempo de trabajo en una determinada época.
Fijos discontinuos	Realización de trabajos que teniendo ese carácter, no se repitan en fechas ciertas Siempre escrito con duración estimada, orden y forma de llamamiento y jornada estimada y su distribución horaria. La llamada se efectuará con preaviso mínimo de 7 días. Derecho preferente a ocupar vacantes que se produzcan.
Capacidades diferentes	Destino en trabajos adecuados al personal de la plantilla que tengan capacidades diferentes por enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial, como consecuencia de su actividad en la empresa. Preferencia si perciben subsidios o pensión inferiores al salario mínimo interprofesional. La retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo. Posibilidad de contratar temporalmente con una duración, superior a 12 meses e inferior a 3 años a personas con capacidades diferentes con un grado de minusvalía igual o superior al 33% o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida la incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas con una pensión de jubilación o retiro de incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. A la finalización de contrato derecho a indemnizaciones previstas en legislación

Sucesión de contratos temporales

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

- Misma o análoga causa y/o misma actividad en contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o pedidos, plazos no podrán exceder de 12 meses en un periodo de 18.
En el caso de contratos de puesta a disposición por ETT's, se transformará en indefinido el contrato del trabajador o trabajadora que estuviese ocupando el puesto de trabajo en cuestión, en el momento de superar los plazos indicados anteriormente.

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

Acción positiva

Artículo 18

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

Ceses voluntarios

Artículo 20

Plazos de preaviso y condiciones	
Grupos 7, 8 y 0	2 meses
Grupos 4, 5 y 6	1 mes
Grupos 1, 2, y 3	15 días

Penalizaciones por incumplimiento de preaviso del trabajador o de la trabajadora:

- Salario de 1 día por cada día de retraso.

Incumplimiento de la empresa en cuanto al abono de la liquidación:

- Salario de 1 día por cada día de retraso, con límite de días de preaviso, siempre que el trabajador o la trabajadora haya preavisado con la antelación debida.
- Contratos de duración determinada superiores a un año, indemnización equivalente a los días de plazo incumplido

Movilidad funcional

Artículo 25

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

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

Trabajos de distinto grupo profesional

Artículo 26

Con destino a un grupo profesional SUPERIOR

Duración nunca superior a 8 meses en un año, 10 meses en 2 años o 14 meses en 3 años.

Excepto para:

- Sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas.
- En estos casos se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo motivaron.

La retribución será la del grupo superior.

Garantía de reintegro al grupo profesional de origen al cesar las causas del cambio.

Una vez transcurridos los plazos, con las excepciones apuntadas, se cubrirá el puesto mediante nuevo ingreso o ascenso del artículo 11 y 19.

Con destino a un grupo profesional INFERIOR

Duración máxima: 4 meses ininterrumpidos, posibilidad de prolongarse por acuerdo.

No puede implicar menoscabo de la dignidad. Evitar reiteración con la misma persona.

Retribución: la del grupo profesional de origen

- Si el cambio es a petición del trabajador o de la trabajadora, el salario será el del grupo de destino.

Los trabajadores o las trabajadoras remunerados a destajo o primas que perciban complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a trabajos de distinto grupo profesional, salvo causas de fuerza mayor.

Traslados individuales

Artículo 27 (Siempre que impliquen cambio de domicilio familiar)

A solicitud del trabajador o de la trabajadora	Carece de derecho a indemnización por gastos originados
Mutuo acuerdo	Condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
Por necesidades del trabajo	Garantía de los derechos adquiridos, y de los que pudieran establecerse en un futuro. Compensación de gastos, si no hay otro acuerdo entre la empresa y la RLT, previa justificación: - Locomoción del interesado y de los familiares a su cargo - Transporte de mobiliario, ropa y enseres - Indemnización de 2 meses de salario real. En caso de optar por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. Prioridad de permanencia trabajadores con cargas familiares y ejerciendo derecho relacionado con conciliación familiar, trabajadores > 60 años, personas con discapacidad y trabajadoras víctima de violencia de género, víctimas de terrorismo o discapacidad.

Salarios

Tabla de Salario Mínimo Garantizado (SMG)

Artículo 31 y 32

Concepto y composición	
En jornada completa	El salario mínimo garantizado anual de 16.197,71 euros brutos para el año 2021, 16.521,66 euros brutos para el año 2022 y 16.852,10 euros brutos para el año 2023
Composición	Totalidad de conceptos retributivos en - Actividad normal o habitual en trabajos no medidos - Jornada normal y completa - Composición No incluyen: - Antigüedad, pluses obligatorios, CPT y comisiones de venta. No es referencia para cálculo de antigüedad y pluses.

	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Grupo 1	16.197,71€	16.521,66€	16.852,10€
Grupo 2	17.331,54€	17.678,17€	18.031,74€
Grupo 3	18.789,36€	19.165,14€	19.548,45€
Grupo 4	20.895,07€	21.312,97€	21.739,23€
Grupo 5	23.809,93€	24.286,13€	24.771,85€
Grupo 6	27.860,10€	28.417,30€	28.985,65€
Grupo 7	33.853,21€	34.530,27€	35.220,88€
Grupo 8	42.923,92€	43.782,40€	44.658,05€

Incrementos y pluses

Masa Salarial Bruta

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

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

Conceptos incluidos en la MSB

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

Condiciones pactadas

Incremento	2021	1 % sobre MSB
	2022	2 % sobre MSB
	2023	2 % sobre MSB

		En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2021, 2022, 2023 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el presente convenio colectivo para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de éste último año.						
Revisión salarial	2021, 2022 y 2023	El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de éste último año. Esta misma revisión salarial se aplicará a las tablas de SMG de los artículos 32 y 47.6, plus de turnicidad y plus de festivo del artículo 44.7, pluses del artículo 40 y dietas del artículo 28.4. Al operar esta revisión salarial sobre la MSB de cada empresa no es posible la compensación y/o absorción de la misma con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación						
Inaplicación del Incremento y/o clausula de revisión salarial		Tras déficit o pérdidas en el ejercicio contable del año anterior. Del mismo modo podrán descolgarse de la aplicación de la clausula de revisión, con independencia de que no lo hubieran hecho en la aplicación del incremento. No podrá superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los 3 años de duración (Artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores).						
Antigüedad		Congelada en su base de cálculo actual Para empresas de nueva creación, caso de no poder delimitarse el modelo correspondiente al de su subsector de actividad, se aplicará el de 2 trienios y 5 quinquenios, con independencia del modelo aplicado, las cantidades a abonar serán: - Modelo anual: 31,37 euros/año. - Modelo trienios: 78,43 euros/año. - Modelo quinquenios: 156,86 euros/año.						
Nocturnidad		Se estará a lo dispuesto en cada empresa, teniendo en cuenta: - Horas de noche de las 22 horas a las 6 del día siguiente percepción mínima de 11,74 euros brutos por noche completa trabajada para el año 2021, 11,98 euros brutos para el año 2022 y 12,22 euros brutos para el año 2023. - No se abonará si: - Está integrado en otro concepto salarial como por ejemplo en el SMG de turno continuo, artículo 47.6) - Si el salario establecido atiende que el trabajo es de esa naturaleza - Se ha acordado la compensación por descanso						
Plus festivo		- Se abonará cuando se desarrollen un sistemas de turnos rotativos diferentes del proceso continuo, la cantidad mínima por cada domingo o festivo completo trabajado y que implique la necesidad de prestar servicios en los referidos días dentro de la jornada ordinaria de trabajo: <table> <tr> <td>2021</td><td>2022</td><td>2023</td></tr> <tr> <td>31,83 euros</td><td>32,47 euros</td><td>33,12 euros</td></tr> </table> - Compensable y absorbible cualquier cantidad que las empresas ya vinieran abonando y que retribuyan el trabajo en domingos y festivos, sea cual fuere su denominación. Las empresas que lo viniesen abonando, por acuerdo expreso o tácito, sentencia firme o resolución administrativa firme, lo harán de acuerdo con los siguientes módulos:	2021	2022	2023	31,83 euros	32,47 euros	33,12 euros
2021	2022	2023						
31,83 euros	32,47 euros	33,12 euros						

Peligrosidad y/o toxicidad

Aquellas empresas que, de conformidad con la obligación impuesta en el artículo 40 del XIX Convenio General de la Industria Química, no hubiesen negociado la extinción de los pluses de peligrosidad y/o toxicidad que viniesen abonando por acuerdo expreso o tácito entre partes, sentencia firme o resolución administrativa firme mantendrán dicho abono sin perjuicio de la posibilidad y conveniencia de que procedan, en cualquier momento, a la negociación de la citada extinción y su integración en la MSB contemplada en el artículo 33, o constituyéndose como un complemento de puesto de trabajo distinto del CPT procedente de la reserva.

Definición: 24 horas del día, durante los 365 del año o un periodo de tiempo predeterminado inferior a los 365 días al año. Salarios Mínimos Garantizados por grupo (Todos los conceptos en actividad normal o habitual en trabajos no medidos, incluida la nocturnidad).

• Excluidos antigüedad, plus de peligrosidad y/o toxicidad, CPT, comisiones de venta y los incentivos, salvo los percibidos por actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

Turno continuo

	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Grupo 1	19.955,58 €	20.354,69 €	20.761,79 €
Grupo 2	21.089,42 €	21.511,21 €	21.941,43 €
Grupo 3	22.547,22 €	22.998,16 €	23.458,13 €
Grupo 4	24.652,91 €	25.145,97 €	25.648,89 €
Grupo 5	27.568,53 €	28.119,90 €	28.682,29 €
Grupo 6	31.617,95 €	32.250,31 €	32.895,32 €
Grupo 7	37.611,09 €	38.363,32 €	39.130,58 €
Grupo 8	46.681,80 €	47.615,44 €	48.567,75 €

Turno distinto del continuo

Definición: Ocupar sucesivamente un puesto de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando la necesidad de prestar servicios en horario diferente en un periodo determinado de días o de semanas. Mínimo 1,22 9 euros brutos por día efectivo de trabajo para el año 2021, 1,2532 euros brutos para el año 2022 y 1,2834 euros brutos para el año 2023 + plus de nocturnidad por noche trabajada o la parte proporcional en caso de no ser la noche completa + plus de festivo.

Poblaciones distintas a la del centro de trabajo, salvo condiciones más beneficiosa en la empresa por los siguientes importes:

Desplazamientos y dietas

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

Las dietas se devengarán el día de salida. La empresa establecerá el medio de transporte y correrá con los gastos, debiendo justificar, el trabajador o la trabajadora, posteriormente el gasto realizado. Vehículo propio, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, se fijará una cantidad por kilómetro, en ningún caso por debajo de las cantidades establecidas en la tabla anterior.

Complemento de incapacidad temporal

Artículo 36, 37

Empresas que vienen Complementando hasta el 100% del salario	Cuando la cifra individual de absentismo, entendido según lo establecido en el artículo 36.2, excediera del 3% de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales se dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal. El destino que se de a estas cantidades dejadas de abonar se decidirá anualmente en el marco de la MSB con la participación de la RLT.
Garantía Salarial	Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real, excluyendo los complementos y pluses de naturaleza variable (Pluses de domingo, festivos y nocturnidad, y complementos por cantidad o calidad del trabajo). - Hospitalización y convalecencia posterior, enfermedad profesional, accidente de trabajo y nacimiento de hijo y situaciones asimiladas a accidente de trabajo como consecuencia de los periodos de aislamiento o contagio de las personas provocado por el virus COVID-19 - Riesgo durante el embarazo derivado del trabajo, si no es posible cambiar de puesto de trabajo a la trabajadora, realización pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo. - Incapacidad Temporal consecuencia de intervenciones quirúrgicas en Ambulatorios u Hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos.

Jornada laboral

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

Jornada anual máxima	1.752 horas efectivas para los años 2021, 2022 y 2023. Se respetarán las jornadas actuales más beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.
Conciliación	Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de manera individual para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Posibilidad horario flexible de entrada y salida previa petición y acuerdo expreso con la Empresa, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo.
Calendario laboral	Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de manera individual para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Posibilidad horario flexible de entrada y salida previa petición y acuerdo expreso con la Empresa, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo

Flexibilidad

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

- Compensación de 1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la décima hora de trabajo diario, incluida ésta.
- Compensación de 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible, desde la decimoprimera hora de trabajo diario, incluida ésta. Modificación de cuadrantes individuales para realizar horas flexibles fuera del calendario laboral en 1 día, 2 días o 3 días al trimestre. Con preaviso de 5 días. Índice de fijeza/división orgánica
Máximo días/año 80% 4 (1 día/trimestre) 85% 8 (2días/trimestre) 90% 12 (3días/trimestre)
- Compensación de 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora trabajada. Los periodos de descanso compensatorio se disfrutarán por acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora afectado o afectada, en caso de desacuerdo en las fechas señaladas por el trabajador o la trabajadora, preavisando con 7 días, en cuyo caso no podrán acumularse a puentes ni vacaciones.

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

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

Flexibilidad inversa

Por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas previa a cualquier medida que afecte al empleo con justificación de sus causas y sin merma de retribución ni derechos Periodo de consulta con RLT máximo de 4 días. Plazos de notificación: 5 días de antelación al descanso obligatorio 5 días de antelación a la recuperación del descanso (1 hora recuperada por 1 de descanso) Las horas de descanso obligatorio durante los 8 primeros meses del año, deberán recuperarse dentro del año y las que se descansen en los últimos 4, podrán recuperarse dentro de los 6 primeros meses del año natural siguiente

Proceso continuo

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

Turnos

Turno distinto del proceso continuo

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

Horas extraordinarias

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

Vacaciones

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

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

Supuesto de coincidencia del periodo vacacional con Incapacidad Temporal (IT)

Incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Incapacidad temporal por contingencias distintas que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Licencias

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

Matrimonio

15 días naturales retribuidos

Nacimientos de hijos/as

2 días para aquellas personas que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor

Accidentes o enfermedades graves u hospitalización con parte de ingreso, por 24 horas o más, o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario o fallecimientos de, en cualquiera de los casos mencionados, parientes hasta 2º grado consanguinidad o afinidad

2 días naturales y retribuidos: En caso de fallecimiento 1 día deberá coincidir con el del sepelio o incineración. 2 días con desplazamiento hasta 100 Km por trayecto. 3 días con desplazamiento de 100 Km a 200 Km por trayecto. 4 días con desplazamiento superior a 200 Km por trayecto. Otro país 6 días, 4 retribuidos y 2 no retribuidos. Las personas trabajadoras que el día anterior a la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización hagan turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido el día anterior, si el hecho que motiva el permiso es anterior a las 14 horas.

Matrimonio de hijos/as, padres, madres o hermanos/as del trabajador o de la trabajadora o su cónyuge

1 día natural y retribuido en fecha de la ceremonia.

Traslado del domicilio habitual

1 día retribuido.

Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá también como tal los trámites para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España (cuando no sea posible la delegación de la representación del trabajador o trabajadora en favor de otras personas)

Por el tiempo indispensable y retribuido. Cuando conste en una norma legal o convencional, como es el caso del sufragio activo, se estará a lo dispuesto en cuanto a duración y compensación. El resto de los casos, los trabajadores que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso durante éste último, siempre y cuando la citación sea anterior a las 14:00h.

Asistencia a exámenes de estudios para la obtención de un título académico o de formación profesional

Por el tiempo indispensable y retribuido. Cuando tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 km por trayecto desde el domicilio del trabajador o de la trabajadora, el día completo. Trabajadores que el día anterior al examen tengan turno de noche podrán disfrutar el permiso durante este último, siempre y cuando la convocatoria al examen sea anterior a las 14:00 h.

Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. que deban realizarse dentro de la jornada laboral

Para la trabajadora embarazada por el tiempo indispensable y retribuido.

Para los progenitores en el supuesto de asistencia a sesiones de información y preparación, realización informes psicológicos y sociales.

Acompañamiento a consultorio médico a un pariente de 1er grado que esté a su cargo

La consulta debe coincidir con la jornada laboral. Debe acreditarse, mediante certificación o documento oficial de facultativo, la necesidad de acompañamiento. En el caso de edad, hasta los 18 años.

Parto prematuro u hospitalización del neonato

1 hora de ausencia retribuida.

Asistencia consultorio médico (sea o no de la Seguridad Social) en horas coincidentes con la jornada laboral

Tiempo indispensable y retribuido justificando la ausencia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento artículo 45.1.d) del Et, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Podrá sustituirse, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a un total de 15 días laborables. Si se realiza de forma continuada y consecutiva a la finalización del primer periodo de suspensión del contrato de trabajo por cuidado del menor con independencia de su duración.

El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Cuidado del lactante

Cuidado menor de 12 años

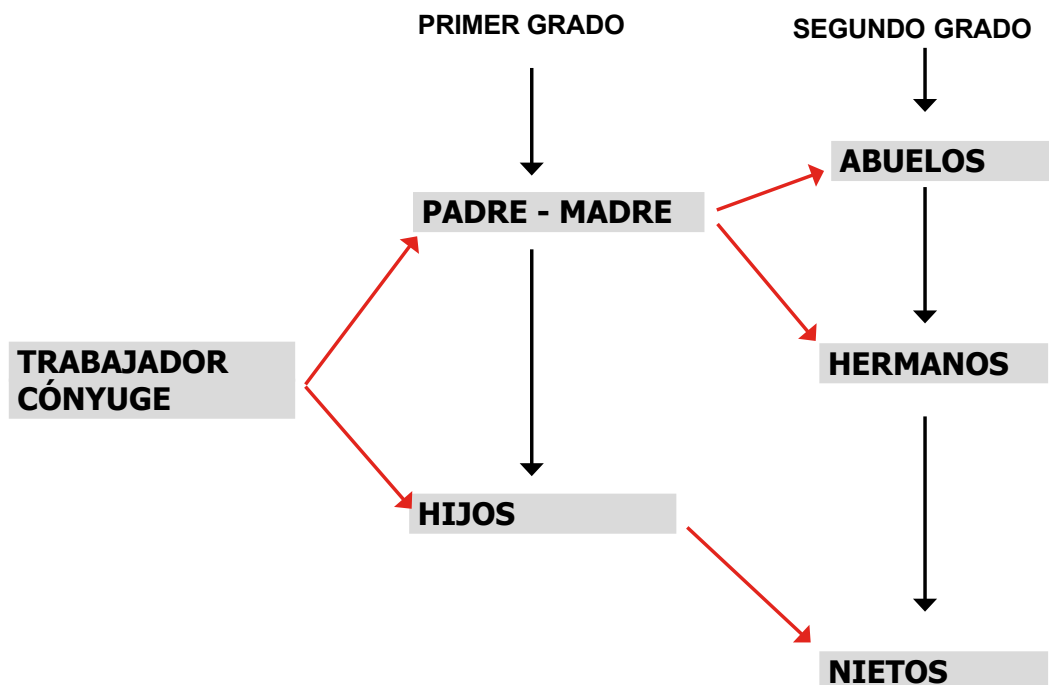
Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, salvo pacto en contrario, con la disminución proporcional del salario entre,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

Licencias sin sueldo de hasta 3 meses

Período de prueba superado y más de 6 meses de antigüedad. Fraccionables por una sola vez y, en este caso, a disfrutar en un periodo máximo de 2 años. La duración máxima podrá ampliarse hasta un máximo de un año por mutuo acuerdo de trabajador y empresa. Para nueva licencia deberán transcurrir 2 años desde el inicio de disfrute de la anterior. En los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para realizar los trámites administrativos necesarios. • Nacionales máximo 15 días. • Internacionales máximo 2 meses.

En todos estos supuestos, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas. La retribución a percibir estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por las personas trabajadoras en jornada ordinaria y actividad normal.

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.

Excedencias

Artículo 57 y 58

Voluntaria	Antigüedad superior a 1 año. Mínima de 4 meses y no superior a 5 años. El tiempo de excedencia no se computa a ningún efecto. En ningún caso para contratos de duración determinada. La empresa resolverá las peticiones en el plazo máximo de 1 mes. Reingreso supeditado a vacantes en su grupo profesional, posibilidad de optar a una de grupo inferior, con salario correspondiente a dicho grupo, hasta que se produzca una vacante en su grupo, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. Si no se solicita el reingreso antes de finalizar la excedencia se causará baja definitiva en la empresa. Para una nueva solicitud deberá transcurrir un periodo de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa. Contestación de la empresa siempre por escrito a la solicitud de reingreso.
Por cuidados familiares	No superior a 3 años, para cuidado de: • Cada hijo/hija por naturaleza, adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa. • Un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Posibilidad de fraccionamiento. Derecho individual de mujeres y hombres. Computable a efectos de antigüedad y derecho de asistencia a cursos de formación. Durante 1er año derecho de reserva de su puesto de trabajo. A partir de ese año, reserva referida a un puesto del mismo grupo profesional.

Protección contra la violencia de género y víctimas de terrorismo

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

Artículos 25.2, 28.2, 51, 54, 56 y 65

Ocupar otro puesto de trabajo	Movilidad funcional.- Derecho preferente a ocupar otro puesto del mismo grupo profesional, para lo que la empresa tendrá obligación de comunicar las vacantes existentes. Movilidad geográfica.- Derecho preferente a otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, en cualquier otro de los centros que tenga la empresa. Obligación de la empresa de comunicar, de las vacantes que hay o que se produzcan en el futuro. El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses, la empresa deberá reservar el puesto de trabajo anterior. Una vez terminado dicho periodo, se podrá optar por uno de los puestos, caso de no regresar al antiguo puesto, cesará la obligación de reservarlo.
Reducción de jornada	Disminución proporcional del salario en el tiempo que se considere necesario.
Suspensión del contrato	No podrá exceder de 6 meses, prorrogables por decisión judicial, por periodos de 3 meses, hasta un máximo de 18.
Licencias sin sueldo	Asistencia a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad
Acoso moral y/o sexual	Considerado como falta muy grave.

Suspensión del contrato por cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento. Suspension contrato por paternidad

■ Artículo 53

Los períodos se disfrutarán en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica.

16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas más por hijo, a partir del 2º hijo, en supuesto de parto múltiple. Distribución a opción de la interesada.

- Siempre 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.
- Posibilidad de cesión al otro progenitor de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto.

Supuesto fallecimiento de hijo/hija.

- El período no se ve reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicite la reincorporación.

En el caso parto prematuro y/o de hospitalización del neonato a continuación del parto:

- A instancia de los progenitores, el periodo de suspensión podrá computarse a partir del alta hospitalaria, excluyendo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria para la madre.
- Si el periodo de hospitalización es superior a siete días, la suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo .

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Parto

Acogimiento o adopción	Supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. • La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. • Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. • Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. • En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. • el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto 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.
Discapacidad de hijos, hijas o menores adoptados o acogidos	Duración adicional de la suspensión en 2 semanas.
Paternidad (independiente del disfrute compartido de los periodos descanso por maternidad)	(independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad) Para nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta 6 años o menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o por circunstancias de provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar Suspensión el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

Igualdad de trato y oportunidades

■ Artículo 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118 y 119

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

- Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, 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.
- Fomentar que las empresas implementen una cultura corporativa igualitaria en todos sus ámbitos.
- Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias necesarias para poder desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Planes de igualdad

Obligación de elaborar y aplicar, previa negociación con la RLT, Plan de igualdad Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.» (7/3/2019)

Concepto: Conjunto de medidas adoptadas tras el diagnóstico de situación para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujer y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Objetivos:

- Fijar estrategias y prácticas a adoptar para su consecución
- Establecer sistemas eficaces de seguimiento (información semestral)
- Evaluación de los objetivos fijados, entre ellos:
 - Garantizar la igualdad retributiva a través de la realización de registros salariales y auditorías salariales de todos los conceptos que componen el salario para verificar que puestos a los que corresponde una misma valoración no estén encerrando una discriminación entre mujeres y hombres.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, se negociará un diagnóstico de situación en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Delegados o delegadas de igualdad

Podrán hacer uso de su crédito horario como RLT.

Designación se realizará mediante acta firmada por las organizaciones sindicales y se deberá notificar a empresa y a la comisión mixta.

- Empresas de > 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, tendrán derecho a designar, al menos, un delegado o delegada de Igualdad de entre los miembros de la RLT.
- En empresas de menos de 150 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, será posible la designación de uno o más Delegados o Delegadas de Igualdad de entre los miembros de la RLT, con acuerdo entre la empresa y las organizaciones sindicales.
- De mediante acuerdo será posible ampliar el número de delegadas o delegados.
- Sus funciones serán aquellas reconocidas en los planes de igualdad.

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio	Objetivos: - Prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y asegurar que se dispone de procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. - Garantizar entornos laborales libres de acoso, en las que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal. Procedimiento de actuación: Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación de este procedimiento cuando se produzca una denuncia por acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio. Los representantes de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario.
---	---

Seguridad y salud en el trabajo

■ Artículo 70

Vigilancia periódica	Carácter voluntario excepto: - Imprescindible para evaluar, los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o de las trabajadoras. - Verificar si el estado de salud del trabajador o de la trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, sus compañeros/compañeras u otras personas relacionadas con la empresa. Consentimiento del trabajador o de la trabajadora, previa información de las pruebas y su finalidad. Respeto al derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de la salud. Optar por reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias posibles y sean proporcionales al riesgo.
Reconocimientos médicos	Reconocimientos generales periódicos al menos una vez al año. Específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos en los puestos y centros de trabajo, a las materias primas o aditivos que se manipulen en el puesto de trabajo. Trabajadores y trabajadoras o grupos de trabajadores y trabajadoras que por características personales, por su mayor exposición a riesgos o por que tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.
Embarazo, parto reciente o lactancia natural	Adopción de medidas para la adaptación de las condiciones y tiempos de trabajo de la trabajadora afectada, teniendo en cuenta las limitaciones en la realización de trabajos nocturnos y a turnos. - Siempre mediará prescripción facultativa. - Ausencias retribuidas para realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, sesiones de información y preparación para la elaboración informes psicológicos y sociales, previo aviso y justificación.

Formación profesional para el empleo

■ Artículo 88

Acciones formativas	
Formación programada por las empresas (gratuitas)	Objetivos: Adquirir y mejorar las competencias y cualificaciones profesionales, promoción y desarrollo profesional de la plantilla y mejorar la competitividad de las empresas. Empresas tomarán las medidas para procurar hacer uso del crédito en aras de obtener desarrollo profesional y mejorar competitividad. Informarán a la RLT del crédito disponible, si no programarán ninguna acción formativa a cargo de dicho crédito, informarán a petición de la RLT, de los motivos que justifican esa decisión. Si empresa renuncia al uso de dicho crédito, la RLT podrá proponer acciones formativas relacionadas con actividad productiva. En caso de rechazo de estas propuestas la RLT, podrán plantear un procedimiento de mediación a la Comisión Paritaria Sectorial.
Formación para personas ocupadas (gratuitas)	Empresa posibilitará la realización de las acciones formativas que puedan aprobar las administraciones públicas competentes para el sector. Empresas, a petición del trabajador o de la RLT, aportarán la documentación e informes para que éstos puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral. Las acciones de formación del deben ser sometidas a información de la RLT. La RLT deberá emitir informe en el plazo de 15 días desde recepción de información. De existir discrepancias, se abrirá un plazo de 15 días para dilucidar discrepancias entre empresa y RLT. En caso de desacuerdo, las discrepancias se examinarán por la comisión paritaria correspondiente con el fin de mediar sobre aquellas.
Formación profesional dual	Definición: Acciones formativas, mixtas de empleo y formación, para cualificar profesionalmente a trabajadores y trabajadoras en régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con actividad formativa en el marco de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Las empresas deberán: • Proporcionar recursos y medios para garantizar la formación y la empleabilidad de alumnado-trabajador • Garantizar que la persona que asume la responsabilidad de las tutorías dispone perfil técnico y adecuado para desarrollar sus funciones y que dispone de tiempo de dedicación al alumnado- trabajador • Reconocer derecho preferente de ingreso en empresa a los alumnos que hayan participado en programas de FP Dual en la empresa. Informar a la RLT sobre los convenios suscritos con las entidades formativas.

Acciones formativas acordadas con la RLT

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

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

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

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

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

Prendas de trabajo

Artículo 77

Carácter obligatorio y gratuito

Anualmente

- Técnicos: 2 batas.
- Personal obrero: 2 monos o buzos de trabajo.
- Ropa y calzado impermeables al personal que realice labores continuadas a la intemperie.

Responsabilidad social

Artículo 73

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

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

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

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

Derechos sindicales. Utilización de las nuevas tecnologías de la información

Uso de la Intranet de la Empresa

- Los comités de empresa o los delegados de personal y secciones sindicales dispondrán, en los centros de trabajo que tengan desarrollada una intranet u otro sistema informático similar o alternativo, de una página en la citada intranet para la publicación de información de carácter sindical de interés para dicho centro.
- Las comunicaciones que los comités de empresa o delegados de personal quieran hacer de forma simultánea a toda la plantilla o grupos de trabajadores como consecuencia de su actividad sindical se realizará a través de la Intranet del centro de trabajo en el espacio reservado al efectos o, en ausencia de ésta, mediante el uso de “carpetas públicas” o sistema similar que se habilitará en las redes informáticas de los centros de trabajo, accesibles a todos los trabajadores que dispongan de ordenador.

Uso del correo electrónico

Los miembros de comités de empresa, delegados de personal o delegados sindicales podrán hacer uso del correo electrónico para comunicarse entre sí o con sus respectivas federaciones sindicales, así como con la dirección de la empresa.