

# XVI Convenio General de la Industria Química 2011-2012



TÚ CONVENIO

*tú ganas*

TUS DERECHOS



industrias textil-piel,  
químicas y afines

Cristino Martos, 4,5º - 28015 Madrid  
Tel.915 409 240 - Fax: 915 482 074  
e-mai: [fiteqa@fiteqa.ccoo.es](mailto:fiteqa@fiteqa.ccoo.es)

# XVI Convenio General de la Industria Química 2011-2012

La **Industria Química** es uno de los sectores que organiza la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras (FITEQA-CCOO).

En este sector **FITEQA-CCOO** tiene la condición de sindicato más representativo por cuanto obtenemos el 44% de los delegados y delegadas que, diariamente, eligen los trabajadores y trabajadoras en las empresas de la Industria Química.

Esta publicación tiene por objeto darte a conocer los aspectos más importantes del Convenio Colectivo de la Industria Química que **FITEQA-CCOO** ha suscrito el pasado día **18 de octubre**, con la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) como la organización patronal del sector.

Como comprobarás, su contenido abarca desde los incrementos salariales y las tablas de salarios correspondientes hasta el **detalle de los derechos individuales** que te asisten como trabajador o trabajadora del sector.

El texto completo del Convenio lo hemos dado a conocer a todas las personas afiliadas de nuestra Federación mediante correo electrónico. No obstante, si no estás afiliado podrás acceder a él a través de nuestra página web, [www.fiteqa.ccoo.es](http://www.fiteqa.ccoo.es) o, si lo prefieres, remitiendo un correo electrónico, indicando tu nombre y apellidos, a [doc.fiteqa.ccoo.es](mailto:doc.fiteqa.ccoo.es), te lo podremos hacer llegar a tu propia cuenta.

Hemos incluido, además, las direcciones y los teléfonos de la Federación en cada Comunidad Autónoma en donde atenderemos cualquier consulta o duda sobre los contenidos del Convenio.

La **Industria Química** atraviesa una situación con importantes cambios tecnológicos y productivos. En estas circunstancias, el trabajo de los hombres y mujeres de **FITEQA-CCOO** continúa siendo una de las certezas con que podemos contar los trabajadores y trabajadoras en la defensa de nuestros intereses.

En este proyecto, estaríamos encantados de contar contigo. Contacta con nuestra Federación a través de la página web o la dirección de correo que te hemos indicado y podrás afiliarte a FITEQA-CCOO.

# 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 2012.

## Períodos de Prueba

### Artículos 12

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 13

<b>Fomento de la contratación Indefinida</b>	Nuevas contrataciones y/o transformación de contratos de duración determinada o temporal, según la legislación vigente.	
<b>Duración Determinada Por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos. Siempre por escrito.</b>	Eventual	Exigencias <b>circunstanciales</b> del mercado, acumulación de tareas o pedidos. Duración <b>Máxima</b> (con las prorrogas previstas en la Ley): × 12 meses en un periodo de 18.
	Interinaje	Se indicará <b>expresamente</b> el trabajador o trabajadora, puesto de trabajo y circunstancias objeto del contrato. Si la duración es superior a <b>dos años</b> , corresponderá una indemnización de <b>20 días por año o fracción</b> .

## Tipos de Contratos

<b>Mismos derechos que resto de plantilla, salvo los derivados por su naturaleza y duración.</b>	<b>Obra o Servicio</b>	<p>Trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional, limitados en el tiempo y con duración prevista, relacionados con el proceso productivo de la empresa.</p> <p>Los suscritos después de la entrada en vigor del Convenio con una duración que exceda los 3 años, se convertirán en contratos indefinidos.</p>
	<b>Formación y aprendizaje</b>	<p><b>Prioritariamente</b> para favorecer adiestramiento grupos <b>3 y 4 (excepcionalmente el 2)</b>, su retribución será:</p> <p><b>1º año</b> de contrato <b>80% SMG</b> del grupo en el que se desarrolle la actividad.</p> <p><b>2º año</b> de contrato <b>90% SMG</b> del grupo en el que se desarrolle la actividad.</p> <p>El tiempo dedicado a la formación teórica no inferior al <b>25%</b> e impartida fuera del puesto de trabajo. La empresa designará una persona que ejercerá labores de tutoría en cada contrato de esta modalidad.</p>
	<b>Prácticas</b>	<p><b>Para</b> titulados universitarios o formación grado medio o superior o títulos oficiales equivalentes. Deben incluirse en grupos <b>3,4,5,6 y 7</b> con una retribución del:</p> <p><b>1º año</b> de contrato <b>60% SMG</b> grupo profesional correspondiente.</p> <p><b>2º año</b> de contrato <b>75% SMG</b> grupo profesional correspondiente.</p>
<b>Tiempo Parcial</b>	<p><b>Por escrito</b> y para un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, <b>inferior</b> al considerado como habitual en la empresa.</p> <p>Tendrán <b>preferencia</b> para cubrir vacantes a jornada completa.</p> <p><b>Mismos</b> derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.</p>	
<b>Relevo</b>	<p><b>Formalidades y requisitos</b> recogidos en legislación vigente <b>siempre</b> a solicitud del trabajador o trabajadora, afectado o afectada, objeto de jubilación.</p> <p>Se podrá pactar <b>acumulación</b> del tiempo de trabajo en una determinada época.</p>	
<b>Fijos Discontinuos</b>	<p>Realización de trabajos que teniendo ese carácter, no se repitan en fechas ciertas.</p> <p>Siempre <b>escrito</b> con duración estimada, orden y forma de llamamiento y jornada estimada y su distribución horaria.</p> <p>La llamada se efectuará con preaviso mínimo de <b>7 días</b>.</p>	
<b>Capacidades Diferentes</b>	<p>Destino en trabajos adecuados al <b>personal</b> de la plantilla que <b>tengan</b> capacidades diferentes por enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico, psíquico o sensorial, como consecuencia de su actividad en la empresa.</p> <p><b>Preferencia</b> si perciben subsidios o pensión inferiores al salario mínimo interprofesional.</p> <p><b>La retribución</b> será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo.</p> <p>Posibilidad de contratar temporalmente con una duración, superior a <b>12 meses</b> e inferior a <b>3 años</b> a personas con capacidades diferentes con un grado de minusvalía 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.</p>	

### Sucesión de Contratos temporales

Trabajadores o trabajadoras que hayan estado contratados 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, los 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.

### Jubilación Obligatoria

Los Trabajadores o trabajadoras que hayan cumplido la edad de jubilación establecida legalmente y cumplan los demás requisitos para tener acceso a la prestación contributiva de jubilación, estarán obligados a jubilarse si la empresa:

- ✗ **Transforma** un contrato temporal en indefinido.
- ✗ **Realiza** una nueva contratación indefinida en el puesto del trabajador o trabajadora jubilado o jubilada.

## Acción positiva

### Artículo 18

Para aplicar eficazmente el principio de no discriminación e 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 el empresario está obligado a pagar por un trabajo igual, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, salarial o extra-salarial, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo.

## Ceses voluntarios

### Artículos 20

#### Plazos de preaviso y condiciones

<b>Grupos 7 y 8</b>	<b>2 meses.</b>
<b>Grupos 4, 5 y 6</b>	<b>1 mes, excepto: Grupo 4 (Producción y Mantenimiento), 15 días.</b>
<b>Grupos 1, 2 y 3</b>	<b>15 días.</b>

**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** traslado de localidad.

- × 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, deberá convocarse Concurso-Oposición.

#### 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)

#### 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.
- × **Ayudas necesarias** para el disfrute de vivienda similar abonando, si fuera necesario, **diferencia de renta en más**.

En caso de optar por la **rescisión del contrato** se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

## Salarios

### Tabla de Salario Mínimo Garantizado (SMG)

#### Artículo 31 y 32

Concepto y Composición	
<b>En jornada completa</b>	SMG de <b>13.732,05 euros</b> brutos anuales.
<b>Composición</b>	<b>Totalidad de conceptos retributivos en:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ Actividad normal o habitual en trabajos no medidos.</li><li>✗ Jornada normal y completa.</li></ul> <b>No incluyen:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ Antigüedad, pluses obligatorios, CPT y comisiones de venta.</li></ul> <b>No es referencia para cálculo de antigüedad y pluses.</b>

Grupos Profesionales	SMG (euros/año)
GP 1	13.732,05
GP 2	14.693,28
GP 3	15.929,19
GP 4	17.714,37
GP 5	20.185,52
GP 6	23.619,15
GP 7	28.699,97
GP 8	36.389,91

## Incrementos y pluses

### Masa Salarial Bruta

#### Artículos 28.4, 33, 35, 38, 39, 40 y 44

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

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

## Condiciones pactadas

<b>Incremento</b>	2011	1,50 % sobre MSB.
	2012	1,50 % sobre MSB.
<b>Revisión Salarial</b>	2011	<p>En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al <b>31 de Diciembre del año 2011</b> una variación respecto al porcentaje de incremento inicialmente pactado para dicho año (<b>1,5%</b>), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.</p> <p>El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará con efectos del mes del año en que el IPC acumulado mensual supere la cifra de incremento inicialmente pactado para el ejercicio 2011 (<b>1,5%</b>), sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año <b>2012</b>. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.</p>
	2012	<p>En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre del año 2012 una variación respecto al porcentaje de incremento inicialmente pactado para dicho año (<b>1,5%</b>), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra.</p> <p>El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará con efectos del mes del año en que el IPC acumulado mensual supere la cifra de incremento inicialmente pactado para el ejercicio <b>2012 (1,5%)</b>, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año <b>2013</b>. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.</p>
<p>En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el porcentaje de incremento inicialmente pactado para cada año (<b>1,5%</b>), no procederá la devolución de salarios, pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente del <b>año siguiente</b>.</p>		
<b>Inaplicación del Incremento y/o cláusula de revisión salarial</b>	Tras <b>déficit</b> o <b>pérdidas</b> en el ejercicio contable del año anterior.	
	<p>Del mismo modo podrán descolgarse de la aplicación de la cláusula de revisión, con independencia de que no lo hubieran hecho en la aplicación del incremento.</p> <p>No podrá superar el <b>periodo de vigencia del convenio</b> ni, como máximo los <b>3 años</b> de duración (Artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores).</p>	
<b>Antigüedad</b>	<b>Congelada</b> en su base de cálculo actual.	
	<p>Para empresas de <b>nueva creación</b>, 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✘ Modelo <b>Anual: 31,37</b> euros/año.</li> <li>✘ Modelo <b>Trienios: 78,43</b> euros/año.</li> <li>✘ Modelo <b>Quinquenios: 156,86</b> euros/año.</li> </ul>	



## XVI Convenio General de la Industria Química 2011-2012

### 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 **9,96 €** por noche completa trabajada o parte proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno.

No se abonará si:

- ✗ Está integrado en otro concepto salarial como por ejemplo en el SMG de turno continuo, artículo 44)
- ✗ Si el salario establecido atiende que el trabajo es de esa naturaleza.
- ✗ Se ha acordado la compensación por descanso.

### Peligrosidad y/o Toxicidad

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:

- ✗ Los que se vengan utilizando.
- ✗ 10% (para cada uno de ellos) sobre las siguientes bases:

GP 1 .....	23,90 €/día	GP 5 .....	35,15 €/día
GP 2 .....	25,61 €/día	GP 6 .....	41,16 €/día
GP 3 .....	27,74 €/día	GP 7 .....	50,02 €/día
GP 4 .....	30,86 €/día	GP 8 .....	63,42 €/día

### Turno continuo

**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.

GP 1 .....	16.917,88 €/año	GP 5 .....	23.371,95 €/año
GP 2 .....	17.879,12 €/año	GP 6 .....	26.804,98 €/año
GP 3 .....	19.115,01 €/año	GP 7 .....	31.885,82 €/año
GP 4 .....	20.900,18 €/año	GP 8 .....	39.575,76 €/año

### 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 **1,10 € por día** efectivo de trabajo + plus de nocturnidad por noche trabajada o la parte proporcional en caso de no ser la noche completa.

### Desplazamientos y Dietas

Poblaciones **distintas** a la del centro de trabajo, salvo condiciones más beneficiosa en la empresa:

- ✗ **18,46 €**, cuando realicen **1 comida** fuera y pernocten en su domicilio.
- ✗ **36,87 €**, cuando realicen las **2 comidas** fuera, pernoctando en su domicilio.
- ✗ **110,24 €**, cuando además de realizar las 2 comidas fuera, pernocten fuera de su domicilio.

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 **0,335 €**.

## Complemento de incapacidad temporal

### Artículo 36, 37

<b>Empresas que vienen complementando hasta el 100% del salario</b>	<p>Cuando la cifra individual de absentismo 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.</p>
<b>Noma General</b>	<p>Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el <b>100%</b> 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).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Hospitalización y convalecencia posterior, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad.</li> <li>✗ 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.</li> <li>✗ Incapacidad Temporal consecuencia de intervenciones quirúrgicas en Ambulatorios u Hospitalizaciones de menos de <b>24 horas</b> cuando la convalecencia sea superior a <b>15 días</b> ininterrumpidos.</li> </ul>

## Jornada Laboral

### Artículos 42, 43, 44, 45, 45 bis, 46 y 47

<b>Jornada Anual Máxima</b>	<p><b>1.752</b> horas efectivas para los años 2011 y 2012.</p> <p>Se respetarán las jornadas actuales más beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.</p>
<b>Conciliación</b>	<p><b>Derecho</b> 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.</p> <p><b>Posibilidad</b> de horario flexible de entrada y salida previa petición y acuerdo expreso con la Empresa.</p>
<b>Calendario Laboral</b>	<p><b>1 mes</b> a partir de su publicación en BOE o boletines correspondientes, se hará público, debiendo estar expuesto durante todo el año en el centro de trabajo, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Fiestas locales y el período dentro del que se fijarán las fechas de vacaciones, así como los descansos.</li> <li>✗ Jornadas especiales y jornadas cuya actividad regular se desarrolle fuera del centro de trabajo.</li> </ul>
<b>Flexibilidad</b>	<p><b>No</b> podrá <b>aplicarse</b> a trabajadores y trabajadoras que por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia, tengan limitada su presencia.</p> <p>Con preaviso de <b>7 días</b>, la empresa podrá cambiar distribución de <b>hasta 100</b> horas anuales dentro del calendario laboral.</p> <p>Posible ampliación hasta <b>120, 130 ó 140</b>, o realizarlas fuera del calendario laboral en <b>1 día, 2 días o 3 días</b> al trimestre, si las empresas cumplen un <b>88%, 93% ó 98%</b> de empleo fijo, respectivamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <b>Compensación</b> de <b>1 hora</b> de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la <b>novena hora</b> de trabajo diario, incluida ésta.</li> <li>✗ <b>Compensación</b> de <b>1,5 horas</b> de descanso obligatorio por cada hora flexible, desde la <b>décima hora</b> de trabajo diario, incluida ésta.</li> </ul> <p><b>Máximo</b> de <b>4 sábados/año/trabajador o trabajadora</b>, cuando no tenga carácter voluntario.</p>

## XVI Convenio General de la Industria Química 2011-2012

- ✗ **Compensación** de 2 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

Situaciones de bajada de producción **previa** a cualquier medida que afecte al empleo con justificación de sus causas y sin merma de retribución ni derechos.

**Plazos de notificación:**

- ✗ 4 días de antelación al descanso obligatorio.
- ✗ 7 días de antelación a la recuperación del descanso (1 hora recuperada por 1 de descanso).

### Turnos

**Proceso continuo**

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

**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.

**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) sin haberse iniciado las vacaciones.

- ✗ Derecho a su disfrute en fecha distinta o inmediatamente después de finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

### Vacaciones

Una vez **iniciadas** las vacaciones:

- ✗ Pérdida del derecho a un nuevo señalamiento **excepto** en los casos de:
  - IT por embarazo, parto o lactancia natural.
  - Periodo de suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural y adopción o acogimiento.

**Complementos** por Incapacidad Temporal durante vacaciones hasta el **100%** en supuesto de que no se interrumpa el período vacacional y solo durante dicho periodo.

# Licencias

## Artículos 48, 49, 52 y 56

<b>Matrimonio.</b>	15 días naturales <b>retribuidos</b> .
<b>Nacimientos de hijos/as.</b>	<p><b>Días retribuidos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>× 2 días (uno de ellos hábil), con desplazamiento hasta 100 Km, ampliable hasta 4 en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo.</li> <li>× 3 días con desplazamiento hasta 200 Km.</li> <li>× 4 días con desplazamiento superior a 200 Km.</li> <li>× Otro país 6 días, 4 retribuidos y 2 no retribuidos.</li> </ul>
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 parientes hasta 2º grado consanguinidad o afinidad.	<p><b>Días naturales y retribuidos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>× 2 días con desplazamiento hasta 100 Km.</li> <li>× 3 días con desplazamiento hasta 200 Km.</li> <li>× 4 días con desplazamiento superior a 200 Km.</li> <li>× Otro país 6 días, 4 retribuidos y 2 no retribuidos.</li> </ul>
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.	<p>Por el tiempo indispensable y <b>retribuido</b>.</p> <p>Cuando conste en una norma legal o convencional, se estará a lo dispuesto en cuanto a duración y compensación.</p>
Asistencia a exámenes de estudios para la obtención de un título académico o de formación profesional.	Por el tiempo indispensable y <b>retribuido</b> , cuando tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 km desde el domicilio del trabajador o de la trabajadora, el <b>día completo</b> .
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.	Para la trabajadora embarazada por el tiempo indispensable y retribuido.
<p>Acompañamiento a Consultorio Médico a un pariente de 1º grado que esté a su cargo.</p> <p>La consulta debe coincidir con la jornada laboral.</p> <p>Debe acreditarse, mediante certificación o documento oficial de facultativo, la necesidad de acompañamiento.</p> <p>En el caso de edad, hasta los 18 años.</p>	<p><b>Tiempo indispensable</b> y retribuido.</p>
Parto prematuro u hospitalización del neonato	1 hora de ausencia <b>retribuida</b> .
Asistencia Consultorio Médico (sea o no de la Seguridad Social) en horas coincidentes con la jornada laboral.	Tiempo indispensable y <b>retribuido</b> justificando la ausencia.

### Reducción de jornada por motivos familiares

(Preavisar a la empresa 15 días antes de la reincorporación a su jornada ordinaria)

Lactancia hijos/ hijas menores de 9 meses:

- ✗ 1 hora de ausencia **retribuida** que se podrá dividir en **2** fracciones, incrementado proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- ✗ Posibilidad de sustituir por reducción de **1 hora** de jornada o acumulación en jornadas completas, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad.
- ✗ Comunicación a la empresa, como mínimo, con un mes de antelación.
- ✗ **Derecho Indistinto** para los progenitores.

**Cuidado directo** de algún menor de 8 años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial y cuidado directo de 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 que no desempeñe una actividad retribuida.

- ✗ Reducción **con disminución proporcional del salario** entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

**Cuidado** de menores de 18 años, hijos e hijas naturales o adoptados o acogidos con carácter preadoptivo o permanente, durante hospitalización y tratamiento continuado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración o cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

- ✗ Reducción con **disminución proporcional del salario** de al menos la mitad de su duración, pudiendo acordar de mutuo acuerdo con la empresa de acumularlo en jornadas completas.

### Licencias sin sueldo de hasta 3 meses

Período de prueba superado y más de **6** meses de antigüedad.

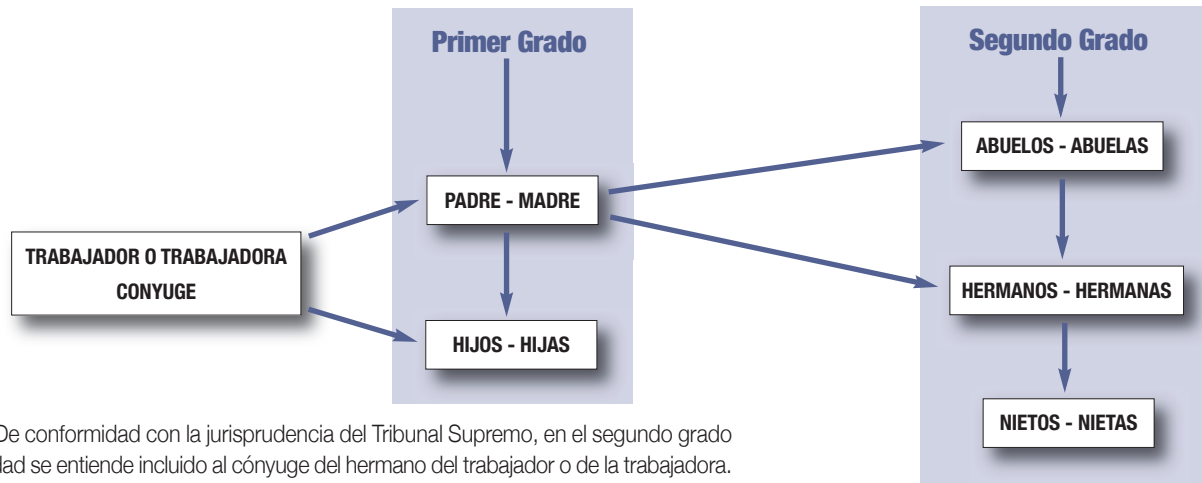
Para nueva licencia deberán transcurrir **2** años desde la terminación de la anterior.

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.

## 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 o de la trabajadora.

## Excedencias

### Artículo 53 y 54

#### 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 acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, 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 **1º** 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

(Trabajadoras que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género, bien por los servicios sociales o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida fehacientemente por la dirección de la empresa).

Artículos 28, 48 y 61

<b>Ocupar otro Puesto de Trabajo</b>	<p><b>Movilidad funcional.</b>- Derecho preferente a ocupar otro puesto del mismo grupo profesional, para lo que la empresa tendrá obligación de comunicar las vacantes existentes.</p> <p><b>Movilidad geográfica.</b>- Derecho preferente a otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, en cualquier otro de los centros que tenga la empresa.</p> <p>Obligación de la empresa de comunicar, de las vacantes que hay o que se produzcan en el futuro.</p> <p>El traslado tendrá una duración inicial de <b>6 meses</b>, la empresa deberá reservar el puesto de trabajo anterior.</p> <p>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.</p>
<b>Reducción de Jornada</b>	Disminución <b>proporcional</b> del salario en el tiempo que se considere necesario.
<b>Suspensión del Contrato</b>	No podrá exceder de <b>6 meses</b> , prorrogables por decisión Judicial, por periodos de <b>3 meses</b> , hasta un máximo de <b>18</b> .
<b>Licencias sin sueldo</b>	Asistencia a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.
<b>Acoso moral y/o sexual</b>	Considerado como <b>falta muy grave</b> .

## Suspensiones del contrato por maternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia natural de un menor de 9 meses y adopción o acogimiento.

Artículo 50, 50 bis,

<b>Parto</b>	<p>16 semanas ininterrumpidas y ampliables en 2 semanas más por hijo, a partir del 2º hijo, en supuesto de parto múltiple.</p> <p>Distribución a opción de la interesada.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ Siempre <b>6</b> semanas inmediatamente posteriores al parto.</li><li>✗ Posibilidad de cesión al otro progenitor de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto.</li></ul> <p>Supuesto de <b>fallecimiento de la madre</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ El padre podrá hacer uso de la <b>totalidad</b> o del tiempo que reste del período de suspensión desde la fecha del parto.</li></ul> <p>Supuesto <b>fallecimiento de hijo/hija</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ El período <b>no</b> se ve reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicite la reincorporación.</li></ul> <p>En el caso parto prematuro y/o de hospitalización del neonato a continuación del parto:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✗ A instancia de los progenitores, el período de suspensión podrá computarse a partir del alta hospitalaria, excluyendo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria para la madre.</li><li>✗ Si el período 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.</li></ul>

### Acogimiento o Adopción

Preadoptivo o permanente de menores de 6 años.  
Menores de edad, mayores de 6 años que por discapacidad, minusvalía, circunstancias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

Duración de **16** semanas ininterrumpidas y ampliables en **2** semanas por cada menor a partir del **segundo**.  
**Siempre a elección** del trabajador o de la trabajadora desde la fecha de Resolución Judicial o desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo.  
Adopción **Internacional**.  
✘ Período de suspensión podrá iniciarse hasta **4** semanas antes de la Resolución de Adopción.

### 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 de descanso por maternidad).

Para nacimiento de hijo o hija, 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.  
✘ **13** días ininterrumpidos, **ampliables** en **2** días por cada hijo a partir del segundo, en supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.  
✘ En supuesto de adopción o acogimiento el derecho es **uno** solo de los progenitores.

## Seguridad y salud en el trabajo

### Artículo 66

#### 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.
- ✘ **Ausencia retribuidas** para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación.

## Prendas de Trabajo

### Artículo 70

#### 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.