

# XVIII Convenio General de la Industria Química

2015-2017



## RESUMEN DE CONTENIDOS TUS DERECHOS

INFÓRMATE  
ASESÓRATE  
PROTÉGETE

**AFÍLIATE**

**CCOO**  
industria

## TU CONVENIO, TUS DERECHOS

La **Industria Química** es uno de los sectores que organiza **CCOO de Industria** que abarca un universo de más de 5.000 empresas que generan el 12'5% del PIB industrial de nuestro país y da ocupación, directa e indirectamente, a más de 250.000 trabajadores.

En este sector, CCOO de Industria 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 dar a conocer los aspectos más importantes del Convenio Colectivo de la Industria Química que **CCOO de Industria** ha suscrito el pasado día **16 de julio**, conjuntamente con FITAG UGT y la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE) como la organización patronal del sector.

Como comprobarás, este es un resumen de los capítulos más importantes de su contenido y abarca desde los incrementos salariales y las tablas de salarios correspondientes, contratación, jornada etc, 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.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es) o, si lo prefieres, remitiendo un correo electrónico, indicando tu nombre y apellidos, a [comunicación@industria.ccoo.es](mailto:comunicación@industria.ccoo.es), te lo podremos hacer llegar a tu propia cuenta.

La Industria Química atraviesa una situación con importantes cambios tecnológicos y productivos. En estas circunstancias, el trabajo de los hombres y mujeres de **CCOO de Industria** 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 **CCOO de Industria**.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico

## |Ámbito Temporal|

Conforme al **Artículo 4**, El presente Convenio ha sido publicado el 19 de agosto de 2015, siendo de aplicación desde ese mismo día. Su duración será hasta el 31 de Diciembre del año 2017

## |Períodos de Prueba|

### ■ Artículo 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.

## |Tipos de Contratos|

Grupos 7 y 8	<b>6 meses</b>
Grupos 5 y 6	<b>4 meses</b>
Grupos 3 y 4	<b>3 meses</b>
Grupo 2	<b>2 meses</b>
Grupo 1	<b>1 mes</b>

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.

■ Artículo 13

**Fomento de la contratación Indefinida**

Nuevas contrataciones y/o transformación de contratos de duración determinada o temporal, según la legislación vigente.

**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.

**Interinaje**

Se indicará **expresamente** el trabajador o trabajadora, puesto de trabajo y circunstancias objeto del contrato.

Si la duración es superior a 2 años, corresponderá una indemnización de **20 días por año o fracción**

**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.

**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 presente convenio colectivo)

**Formación y aprendizaje**

**Prioritariamente** para favorecer adiestramiento grupos 3 y 4 (**excepcionalmente el 2**). Su retribución garantizada será un porcentaje del SMG del grupo en el que se desarrolle la actividad:

1<sup>er</sup> año de contrato **80% SMG**

2<sup>o</sup> año de contrato **90% SMG**

3<sup>er</sup> año de contrato **95% SMG**

El tiempo dedicado a la formación teórica nunca será inferior al **25%** durante el **1er año** y al **15%** en el **2<sup>o</sup> y 3er año** siendo impartida fuera del puesto de trabajo.

**Prácticas**

**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 del contrato

<p><b>Tiempo Parcial</b></p>	<p>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.</p> <p>Tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa.</p> <p>Mismos derechos que resto de plantilla salvo los derivados por su naturaleza y duración.</p>
<p><b>Relevo</b></p>	<p>Formalidades y requisitos recogidos en legislación vigente siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora objeto de jubilación.</p> <p>Se podrá pactar acumulación del tiempo de trabajo en una determinada época</p>
<p><b>Fijos Discontinuos</b></p>	<p>Realización de trabajos que teniendo ese carácter, no se repitan en fechas ciertas.</p> <p>Siempre escrito 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 7 días.</p>
<p><b>Capacidades Diferentes</b></p>	<p>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.</p> <p>Preferencia si perciben subsidios o pensión inferiores al salario mínimo interprofesional.</p> <p>La retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo</p> <p>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 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>
<p><b>Sucesión de Contratos temporales</b></p>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul> <p>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.</p> <p>No se aplicará lo dispuesto en este artículo cuando se trate de contratos formativos, de relevo e interinidad.</p>

## |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|

### ■ Artículos 20

Plazos de preaviso y condiciones	
Grupos 7, 8 y 0	2 meses.
Grupos 5 y 6	1 mes
Grupos 1,2, 3 y 4	15 días
<b>Penalizaciones</b> por incumplimiento de preaviso del trabajador o de la trabajadora: Salario de <b>1 día</b> por cada día de retraso.	
<b>Incumplimiento</b> de la empresa en cuanto al abono de la liquidación:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario de <b>1 día</b> por cada día de retraso, con límite de días de preaviso, siempre que el trabajador o la trabajadora haya preavisado con la antelación debida.</li> <li>• Contratos de duración determinada superiores <b>a un año</b>, indemnización equivalente a los días de plazo incumplido</li> </ul>	

## |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)

<b>A solicitud del trabajador o de la trabajadora</b>	Carece de derecho a indemnización por gastos originados
<b>Mutuo acuerdo</b>	Condiciones pactadas <b>por escrito</b> entre ambas partes.
<b>Por necesidades del trabajo</b>	<p><b>Garantía</b> de los derechos adquiridos, y de los que pudieran establecerse en un futuro.</p> <p><b>Compensación</b> de gastos, si no hay otro acuerdo entre la empresa y la RLT, previa justificación:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Locomoción</b> del interesado y de los familiares a su cargo</li><li>• <b>Transporte</b> de mobiliario, ropa y enseres</li><li>• <b>Indemnización</b> de <b>2 meses</b> de salario real.</li><li>• <b>Ayudas necesarias</b> para el disfrute de vivienda similar abonando, si fuera necesario, <b>diferencia de renta</b></li></ul> <p>En caso de optar por la <b>rescisión del contrato</b> se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.</p>

## |Salarios|

### Tabla de Salario Mínimo Garantizado (SMG)

#### ■ Artículo 31 y 32

Concepto y Composición			
En jornada completa	SMG de <b>14.643,32 euros</b> brutos anuales 2016		
Composición	<b>Totalidad</b> de conceptos retributivos en <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</b> es referencia para cálculo de antigüedad y pluses.		
<b>GP 1</b>	<b>14.643,32 €/año</b>	<b>GP 5</b>	<b>21.525,05 €/año</b>
<b>GP 2</b>	<b>15.668,35 €/año</b>	<b>GP 6</b>	<b>25.186,56 €/año</b>
<b>GP 3</b>	<b>16.986,27 €/año</b>	<b>GP 7</b>	<b>30.604,54 €/año</b>
<b>GP 4</b>	<b>18.889,91 €/año</b>	<b>GP 8</b>	<b>38.804,80 €/año</b>

## 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

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

<b>Incremento</b>	2015	1 % sobre MSB
	2016	1,5 % sobre MSB
	2017	1,7 % sobre MSB
<b>Revisión Salarial</b>	<u>2015/2016</u>	<p>En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2015 y 2016 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 2017, 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 44, plus de nocturnidad 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.</p>
	2017	<p>En el supuesto de que el IPC general español correspondiente al año 2017 resulte una cifra superior al incremento pactado en el presente Convenio Colectivo para el referido año, 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 2018, sirviendo como base de cálculo para el incremento que pudiera pactarse para 2018. Esta misma revisión salarial se aplicará a las tablas de SMG de los artículos 32 y 44, plus de nocturnidad 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.</p>
<b>Inaplicación del Incremento y/o cláusula de revisión salarial</b>	Tras déficit o pérdidas 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 periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los 3 años de duración (Artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores).</p>	

<p><b>Antigüedad</b></p>	<p><b>Congelada</b> en su base de cálculo actual</p> <p>Para empresas <b>de 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</b>: 31,37 euros/año.</li> <li>Modelo <b>Trienios</b>: 78,43 euros/año.</li> <li>Modelo <b>Quinquenios</b>: 156,86 euros/año.</li> </ul>																
<p><b>Nocturnidad</b></p>	<p>Se estará a lo dispuesto en cada empresa, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Horas de noche de las <b>22</b> horas a las <b>6</b> del día siguiente</li> <li>Percepción mínima de 10,62 euros por noche completa trabajada o parte proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno</li> </ul> <p><b>No</b> se abonará si:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Está integrado en otro concepto salarial como por ejemplo en el SMG de turno continuo, artículo 44)</li> <li>Si el salario establecido atiende que el trabajo es de esa naturaleza</li> <li>Se ha acordado la compensación por descanso</li> </ul>																
<p><b>Peligrosidad y/o Toxicidad</b></p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los que se vengán utilizando.</li> <li><b>10%</b> (para cada uno de ellos) sobre las siguientes bases:</li> </ul> <table border="1" data-bbox="496 1350 1372 1552"> <tr> <td>GP 1</td> <td>25.49 €/día</td> <td>GP 5</td> <td>37.48 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 2</td> <td>27.31 €/día</td> <td>GP 6</td> <td>43.90 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 3</td> <td>29.59 €/día</td> <td>GP 7</td> <td>53.34 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 4</td> <td>32.90 €/día</td> <td>GP 8</td> <td>67.63 €/día</td> </tr> </table>	GP 1	25.49 €/día	GP 5	37.48 €/día	GP 2	27.31 €/día	GP 6	43.90 €/día	GP 3	29.59 €/día	GP 7	53.34 €/día	GP 4	32.90 €/día	GP 8	67.63 €/día
GP 1	25.49 €/día	GP 5	37.48 €/día														
GP 2	27.31 €/día	GP 6	43.90 €/día														
GP 3	29.59 €/día	GP 7	53.34 €/día														
GP 4	32.90 €/día	GP 8	67.63 €/día														
<p><b>Turno continuo</b></p>	<p><b>Definición</b>: 24 horas del día, durante los <b>365</b> del año o un periodo de tiempo <b>predeterminado</b> inferior a los <b>365</b> días al año.</p> <p><b>Salarios Mínimos Garantizados por grupo</b> (Todos los conceptos en actividad normal o habitual en trabajos no medidos, incluida la nocturnidad).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul> <table border="1" data-bbox="496 1843 1372 2036"> <tr> <td>GP 1</td> <td>18.040,58 €/año</td> <td>GP 5</td> <td>24.922,96 €/año</td> </tr> <tr> <td>GP 2</td> <td>19.065,61 €/año</td> <td>GP 6</td> <td>28.583,79 €/año</td> </tr> <tr> <td>GP 3</td> <td>20.383,15 €/año</td> <td>GP 7</td> <td>34.001,81 €/año</td> </tr> <tr> <td>GP 4</td> <td>22.287,14 €/año</td> <td>GP 8</td> <td>42.202,07 €/año</td> </tr> </table>	GP 1	18.040,58 €/año	GP 5	24.922,96 €/año	GP 2	19.065,61 €/año	GP 6	28.583,79 €/año	GP 3	20.383,15 €/año	GP 7	34.001,81 €/año	GP 4	22.287,14 €/año	GP 8	42.202,07 €/año
GP 1	18.040,58 €/año	GP 5	24.922,96 €/año														
GP 2	19.065,61 €/año	GP 6	28.583,79 €/año														
GP 3	20.383,15 €/año	GP 7	34.001,81 €/año														
GP 4	22.287,14 €/año	GP 8	42.202,07 €/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 **1,17 €** 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:

- **19,69 €**, cuando realicen 1 comida fuera y pernocten en su domicilio.
- **39,32 €**, cuando realicen las 2 comidas fuera, pernoctando en su domicilio.
- **117,56 €**, 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 **0,357 €**.

## |Complemento de incapacidad temporal|

### ■ Artículo 36, 37

Empresas que vienen Complementando <b>hasta el 100% del salario</b>	Cuando la cifra individual de absentismo excediera del <b>3%</b> de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales se dejará de percibir el complemento de Incapacidad Temporal
Noma General	<p>Complemento de las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el <b>100%</b> del salario real, <b>excluyendo</b> 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

Jornada Anual Máxima	<p><b>1.752</b> horas efectivas para los años <b>2015, 2016 y 2017</b></p> <p>Se <b>respetarán</b> las jornadas actuales más beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.</p>
Conciliación	<p><b>Derecho</b> a adaptar la distribución de la jornada (sin modificar la duración total del tiempo de trabajo) 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>
Calendario Laboral	<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>

Flexibilidad	<p>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.</p> <p>Con preaviso de 5 días, la empresa podrá cambiar distribución de hasta 100 horas anuales dentro del calendario laboral.</p> <p>Posible ampliación hasta 120, 130 ó 140, o realizarlas fuera del calendario laboral en 1 día, 2 días o 3 días al trimestre, si las empresas cumplen con un 88%, 93% ó 98% de empleo fijo, respectivamente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensación de 1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la novena hora de trabajo diario, incluida ésta.</li> <li>• Compensación de 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible, desde la décima hora de trabajo diario, incluida ésta.</li> </ul> <p>Máximo de 4 sábados/año/trabajador o trabajadora, cuando no tenga carácter voluntario.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensación de 2 horas de descanso obligatorio por cada hora trabajada.</li> </ul> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Se podrá utilizar trabajando primero y descansando posteriormente o viceversa en las mismas condiciones de compensación</p>
Flexibilidad Inversa	<p>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</p> <p>Plazos de notificación:</p> <p>4 días de antelación al descanso obligatorio</p> <p>7 días de antelación a la recuperación del descanso (1 hora recuperada por 1 de descanso)</p>
Turnos	<p>Proceso continuo 24 horas del día, durante los 365 del año o un periodo de tiempo predeterminado inferior a los 365 días al año.</p> <p>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.</p>
Horas extraordinarias	<p>Compensación preferentemente por descanso, según la compensación que se establezca en cada empresa.</p>

Vacaciones	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 días naturales e ininterrumpidos entre los meses de junio a septiembre, salvo pacto en contrario.</li> </ul> <p>Supuesto de <b>coincidencia</b> de periodo vacacional con <b>Incapacidad Temporal (IT)</b>:</p> <p><b>Sin</b> haberse iniciado las vacaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Derecho</b> a su disfrute en fecha distinta o inmediatamente después de finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan</li> </ul> <p>Una vez <b>iniciadas</b> las vacaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérdida del derecho a un nuevo señalamiento <b>excepto</b> en los casos de:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- IT por embarazo, parto o lactancia natural</li> <li>- Periodo de suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural y adopción o acogimiento.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Complementos</b> por Incapacidad Temporal durante vacaciones hasta el 100% en supuesto de que no se interrumpa el período vacacional y solo durante dicho periodo.</p>
------------	--

## Licencias|

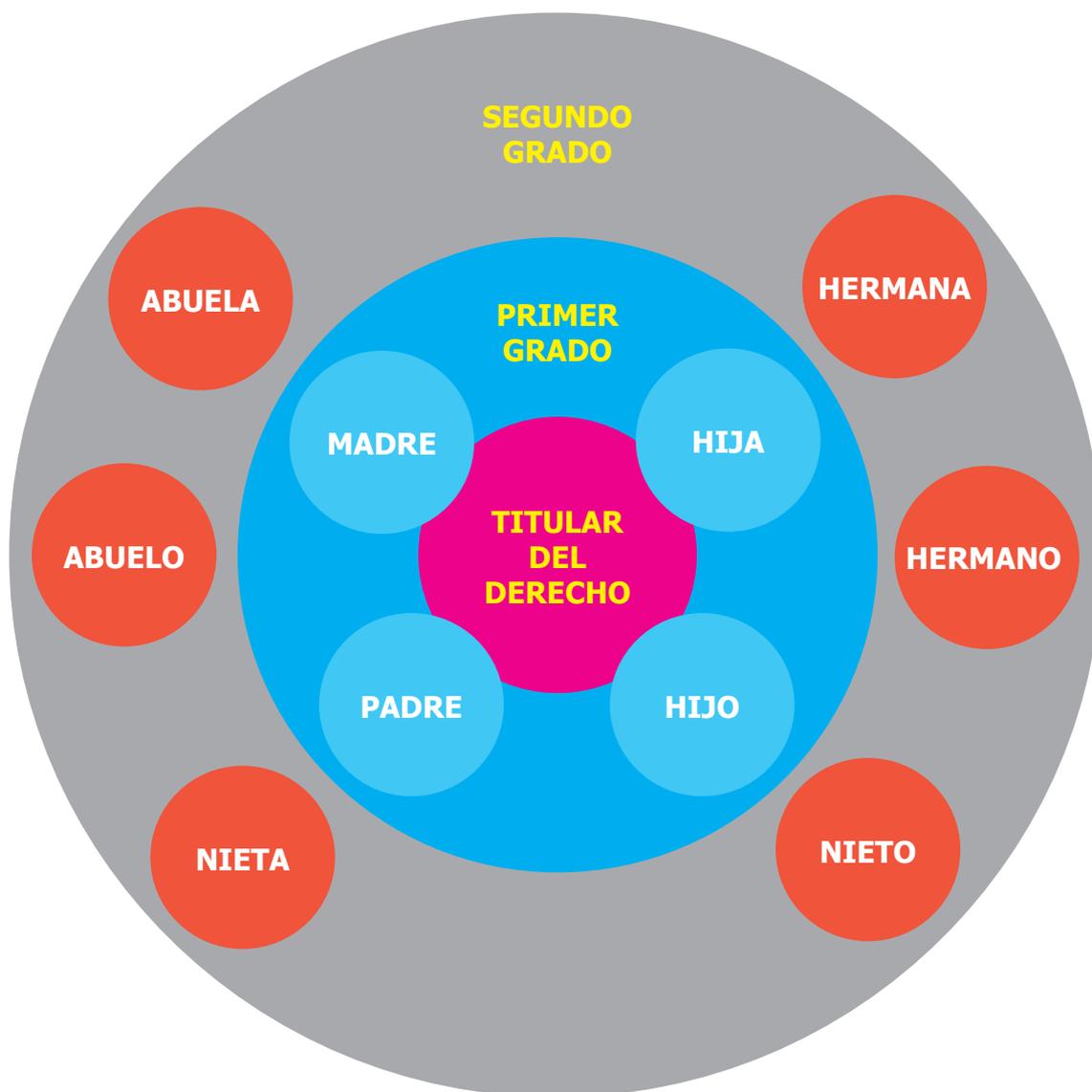
■ Artículos 48, 49, 52 y 56

Matrimonio	<p>15 días naturales <b>retribuidos</b></p> <p>Días <b>retribuidos</b>:</p> <p>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.</p>
Nacimientos de hijos/as	<p>+1 día con desplazamiento de 100 a 200 Km.</p> <p>+2 días con desplazamiento superior a 200 Km.</p> <p>Otro país 6 días, 4 retribuidos y 2 no retribuidos.</p>

<p>Accidentes o enfermedades graves u hospitalización con parte de ingreso, de <b>24 horas</b> o más, o <b>intervención</b> quirúrgica <b>sin</b> hospitalización con reposo domiciliario o fallecimientos de parientes hasta <b>2º</b> grado consanguinidad o afinidad</p>	<p><b>Días naturales y retribuidos:</b></p> <p><b>2 días, ampliables a 4:</b></p> <p><b>+1 día</b> con desplazamiento de <b>100 a 200 Km.</b></p> <p><b>+2 días</b> con desplazamiento <b>superior a 200 Km.</b></p> <p>Otro país <b>6 días, 4 retribuidos y 2 no retribuidos.</b></p>
<p>Matrimonio de hijos/as, padres, madres o hermanos/as del trabajador o de la trabajadora o su cónyuge</p>	<p><b>1 día natural y retribuido</b> en fecha de la ceremonia.</p>
<p>Traslado del domicilio habitual</p>	<p><b>1 día retribuido.</b></p>
<p>Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.</p>	<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>
<p>Asistencia a exámenes de estudios para la obtención de un título académico o de formación profesional.</p>	<p>Por el tiempo indispensable y <b>retribuido</b>, cuando tenga que realizar un desplazamiento superior a <b>100 km</b> desde el domicilio del trabajador o de la trabajadora, el <b>día completo.</b></p>
<p>Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.</p>	<p>Para la trabajadora embarazada por el tiempo indispensable y <b>retribuido.</b></p>
<p>Acompañamiento a Consultorio Médico a un pariente de 1er 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>
<p>Parto prematuro u hospitalización del neonato</p>	<p><b>1 hora</b> de ausencia <b>retribuida.</b></p>
<p>Asistencia Consultorio Médico (sea o no de la Seguridad Social) en horas coincidentes con la jornada laboral</p>	<p><b>Tiempo indispensable</b> y <b>retribuido</b> justificando la ausencia.</p>

<p>Reducción de jornada por motivos familiares</p> <p>(Preavisar a la empresa 15 días antes de la reincorporación a su jornada ordinaria)</p>	<p>Lactancia hijos/ hijas menores de 9 meses:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 1 hora de ausencia <b>retribuida</b> que se podrá dividir en 2 fracciones, incrementado proporcionalmente en caso de parto múltiple.</li><li>• 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.</li><li>• Comunicación a la empresa, como mínimo, con un mes de antelación.</li><li>• <b>Derecho Indistinto</b> para los progenitores.</li></ul> <hr/> <p><b>Cuidado directo</b> de algún menor de 12 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.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reducción <b>con disminución proporcional del salario</b> entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</li></ul> <hr/> <p><b>Cuidado</b> de <b>menores</b> 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.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reducción con <b>disminución proporcional del salario</b> de al menos la mitad de su duración, pudiendo acordar de mutuo acuerdo con la empresa de acumularlo en jornadas completas.</li></ul>
<p>Licencias sin sueldo de hasta 3 meses</p>	<p>Período de prueba superado y <b>más</b> de 6 meses de antigüedad.</p> <p>Para nueva licencia deberán transcurrir 2 años desde la terminación de la anterior.</p> <p>En los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para realizar los trámites administrativos necesarios.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nacionales máximo <b>15 días</b>.</li><li>• Internacionales máximo <b>2 meses</b>.</li></ul>
<p><b>En todos estos supuestos, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas.</b></p>	

## 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

<b>Voluntaria</b>	<p>Antigüedad superior a 1 año.</p> <p>Mínima de 4 meses y no superior a 5 años.</p> <p>El tiempo de excedencia no se computa a ningún efecto.</p> <p>En ningún caso para contratos de duración determinada.</p> <p>La empresa resolverá las peticiones en el plazo máximo de 1 mes.</p> <p>Reingreso <b>supeditado</b> 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.</p> <p>Si no se solicita el reingreso antes de finalizar la excedencia se causará baja definitiva en la empresa.</p> <p>Para una nueva solicitud deberá transcurrir un periodo de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.</p> <p>Contestación de la empresa <b>siempre por escrito</b> a la solicitud de reingreso.</p>
<b>Por cuidados familiares</b>	<p>No superior a 3 años, para cuidado de:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cada hijo/hija por naturaleza, adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.</li><li>• 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.</li></ul> <p><b>Posibilidad</b> de fraccionamiento.</p> <p>Derecho <b>individual</b> de mujeres y hombres.</p> <p><b>Computable</b> a efectos de antigüedad y derecho de asistencia a cursos de formación.</p> <p>Durante 1er año derecho de <b>reserva</b> de su puesto de trabajo. A partir de ese año, reserva referida a un puesto del mismo grupo profesional.</p>

## |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 25.2, 28.2, 49, 51, 52 bis y 61

	<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>
Ocupar otro Puesto de Trabajo	<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 6 meses, 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>
Reducción de Jornada	Disminución <b>proporcional</b> del salario en el tiempo que se considere necesario.
Suspensión del Contrato	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> .
Licencias sin sueldo	<b>Asistencia</b> a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.
Acoso moral y/o sexual	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 y 50 bis

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

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 de fallecimiento de la madre.

- El padre podrá hacer uso de la totalidad o del tiempo que reste del período de suspensión desde la fecha del parto.

### Parto

Supuesto de 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 7 días, la suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

### 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.

<p><b>Discapacidad de hijos, hijas o menores adoptados o acogidos</b></p>	<p>Duración <b>adicional</b> de la suspensión en <b>2</b> semanas.</p>
<p><b>Paternidad</b>  (independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad)</p>	<p>Para nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta <b>6</b> años o menores de edad que sean mayores de <b>6</b> años cuando se trate de menores discapacitados o por circunstancias de provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>13</b> días ininterrumpidos, <b>ampliables</b> en <b>2</b> días por cada hijo a partir del segundo, en supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.</li> <li>• En supuesto de adopción o acogimiento el derecho es <b>uno</b> solo de los progenitores.</li> </ul>

## Seguridad y salud en el trabajo

### Artículo 66

<p><b>Vigilancia periódica</b></p>	<p>Carácter voluntario <b>excepto</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Imprescindible</b> para evaluar, los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o de las trabajadoras.</li> <li>• <b>Verificar</b> 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.</li> </ul> <p>Consentimiento del trabajador o de la trabajadora, previa información de las pruebas y su finalidad.</p> <p>Respeto al <b>derecho a la intimidad</b>, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de la salud.</p> <p><b>Optar</b> por reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias posibles y sean proporcionales al riesgo.</p>
<p><b>Reconocimientos Médicos</b></p>	<p>Reconocimientos generales <b>periódicos</b> al menos <b>una vez al año</b>.</p> <p><b>Específicos, adecuados y proporcionales</b> a los riesgos en los puestos y centros de trabajo, a las materias primas o aditivos que se manipulen en el puesto de trabajo.</p> <p><b>Trabajadores y trabajadoras o grupos de trabajadores y trabajadoras</b> que por características personales, por su mayor exposición a riesgos o por que tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.</p>

**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 73

**Anualmente**

Carácter obligatorio y gratuito

- 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 69.

Responsabilidad Social Empresarial. Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que es positivo que las empresas dispongan de **compromisos voluntarios** para la integración equilibrada de los principios relativos a crecimiento económico, protección ambiental y equidad social. En este ámbito se enmarca la responsabilidad social empresarial entendida como todas aquellas acciones e iniciativas que se den en el **ámbito económico, laboral, social o medioambiental**, adoptadas voluntariamente por parte de las empresas en el sentido de aquellas que van más allá del mero cumplimiento de las obligaciones previstas en las leyes, el presente Convenio o cualesquiera otros acuerdos o normas.

Las iniciativas en materia de responsabilidad social empresarial que decidan poner en práctica las empresas vendrán **guiadas por la transparencia** como requisito de su **credibilidad** y por la consideración de toda su cadena de valor. De llevarse a cabo acciones o iniciativas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral deberá **informarse periódicamente** de las mismas y de su desarrollo a los **representantes de los trabajadores**, con indicación de su posible impacto en las condiciones de trabajo

## |Derechos Sindicales. Utilización de las Nuevas Tecnologías de la Información|

### ■ Artículo 82.2

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 efecto 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.



**industria**

XVIII CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA