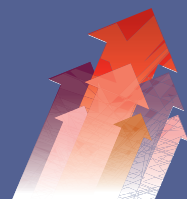




XVII Convenio General de la Industria Química 2013-2014

Publicado en el BOE Núm. 85 - Martes 9 de abril de 2013



CCOO

TÚ CONVENIO

tú ganas

TUS **DERECHOS**



fiteqa

CCOO

industrias textil-piel,
químicas y afines

XVII Convenio General de la Industria Química 2013-2014

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 **21 de enero**, conjuntamente con FITAG-UGT y 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 o, si lo prefieres, remitiendo un correo electrónico, indicando tu nombre y apellidos, a doc.fiteqa@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 2014.

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

Fomento de la contratación Indefinida	Nuevas contrataciones y/o transformación de contratos de duración determinada o temporal, según la legislación vigente.	
Duración Determinada Por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos. Siempre por escrito.	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 dos años , corresponderá una indemnización de 20 días por año o fracción .

Tipos de Contratos

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 suscritos con posterioridad al 2 de noviembre de 2011 con una duración que exceda los 3 años, se convertirán en contratos indefinidos.
	Formación y aprendizaje	<p>Prioritariamente para favorecer adiestramiento grupos 3 y 4 (excepcionalmente el 2), su retribución será un porcentaje del SMG del grupo en el que se desarrolle la actividad:</p> <p>1^{er} año de contrato 80% SMG. 2^o año de contrato 90% SMG. 3^{er} año de contrato 95% SMG.</p> <p>El tiempo dedicado a la formación teórica no inferior al 25% durante el 1er año y al 15% en el 2^o y 3^{er} año siendo impartida fuera del puesto de trabajo.</p> <p>La empresa designará una persona que ejercerá labores de tutoría en cada contrato de esta modalidad.</p>
	Prácticas	<p>Para titulados universitarios o formación grado medio o superior o títulos oficiales equivalentes. Deben incluirse en grupos 3, 4, 5, 6 y 7 con una retribución del:</p> <p>1^{er} año de contrato 60% SMG grupo profesional correspondiente. 2^o año de contrato 75% SMG grupo profesional correspondiente.</p>
Tiempo Parcial	<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>	
Relevo	<p>Siempre que se produzca mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.</p> <p>Los acuerdos de empresas en los que se hayan asumido concreto sobre esta materia serán respetados en su integridad.</p>	
Fijos Discontinuos	<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. La llamada se efectuará con preaviso mínimo de 7 días.</p>	
Capacidades Diferentes	<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>	

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.

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

Grupos 7 y 8 2 meses.

Grupos 4, 5 y 6 1 mes, excepto:
Grupo 4 (Producción y Mantenimiento), 15 días.

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** 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**.

Deber de comunicar la decisión y las razones a la representación de los trabajadores. Cuando el desempeño de tareas de distinto grupo profesional supere los **15 días**, **el preaviso será, al menos, de 3 días**.

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	
En jornada completa	SMG de 14.255,57 euros brutos anuales
Composición	<p>Totalidad de conceptos retributivos en:</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Actividad normal o habitual en trabajos no medidos.✗ Jornada normal y completa. <p>No incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Antigüedad, pluses obligatorios, CPT y comisiones de venta. <p>No es referencia para cálculo de antigüedad y pluses.</p>

Grupos Profesionales	SMG (euros/año)
GP 1	14.255,57
GP 2	15.253,45
GP 3	16.536,47
GP 4	18.389,71
GP 5	20.955,07
GP 6	24.519,61
GP 7	29.794,13
GP 8	37.777,25

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

Incremento	2013	0 % sobre MSB.								
	2014	0,2 ó 0,4 % sobre MSB en función del incremento del PIB a precios constantes.								
En ambos años, las empresas haran frente a los nuevos vencimientos de antigüedad.										
Revisión Salarial	2013	IPC español e IPC europeo deben superar , ambos, el 2%								
	2014	IPC español e IPC europeo deben superar la previsión del Banco Central Europeo								
En ambos años, las empresas haran frente a los nuevos vencimientos de antigüedad.										
Inaplicación del Incremento y/o clausula de revisión salarial	<p>Por causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Económicas. ✗ Técnicas. <p>En todo caso período de consultas con la representación de los trabajadores y comunicación a la Comisión Mixta.</p>									
Antigüedad	<p>Congelada en su base de cálculo actual.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Modelo Anual: 31,37 euros/año. ✗ Modelo Trienios: 78,43 euros/año. ✗ Modelo Quinquenios: 156,86 euros/año. 									
Nocturnidad	<p>Se estará a lo dispuesto en cada empresa, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Horas de noche de las 22 horas a las 6 del día siguiente. ✗ Percepción mínima de 10,34 € por noche completa trabajada o parte proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno <p>No se abonará si:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ 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	<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"> ✗ Los que se vengan utilizando. ✗ 10% (para cada uno de ellos) sobre las siguientes bases: <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>GP 124,81 €/día</td> <td>GP 536,49 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 226,59 €/día</td> <td>GP 642,73 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 328,80 €/día</td> <td>GP 751,93 €/día</td> </tr> <tr> <td>GP 432,03 €/día</td> <td>GP 865,84 €/día</td> </tr> </table> 		GP 124,81 €/día	GP 536,49 €/día	GP 226,59 €/día	GP 642,73 €/día	GP 328,80 €/día	GP 751,93 €/día	GP 432,03 €/día	GP 865,84 €/día
GP 124,81 €/día	GP 536,49 €/día									
GP 226,59 €/día	GP 642,73 €/día									
GP 328,80 €/día	GP 751,93 €/día									
GP 432,03 €/día	GP 865,84 €/día									

XVI Convenio General de la Industria Química 2013-2014

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.....	17.562,86 €/año	GP 5.....	24.262,99 €/año
GP 2.....	18.560,75 €/año	GP 6.....	27.826,89 €/año
GP 3.....	19.843,76 €/año	GP 7.....	33.101,44 €/año
GP 4.....	21.696,98 €/año	GP 8.....	41.084,55 €/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 **1,14 € 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

Desplazamientos y Dietas

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

- ✗ **19,17 €**, cuando realicen **1 comida** fuera y pernocten en su domicilio.
- ✗ **38,28 €**, cuando realicen las **2 comidas** fuera, pernoctando en su domicilio.
- ✗ **114,44 €**, 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 **0,348 €**.

Complemento de incapacidad temporal

Artículo 36, 37

Empresas que vienen complementando hasta el 100% del salario	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.
Noma General	<p>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).</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Hospitalización y convalecencia posterior, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad. ✗ 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, 45 bis, 46 y 47

Jornada Anual Máxima	<p>1.752 horas efectivas para los años 2013 y 2014.</p> <p>Se respetarán las jornadas actuales más beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.</p>
Conciliación	<p>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.</p> <p>Posibilidad de horario flexible de entrada y salida previa petición y acuerdo expreso con la Empresa.</p>
Calendario Laboral	<p>1 mes 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"> ✗ Fiestas locales y el período dentro del que se fijarán las fechas de vacaciones, así como los descansos. ✗ Jornadas especiales y jornadas cuya actividad regular se desarrolle fuera del centro de trabajo.
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 7 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 un 88%, 93% ó 98% de empleo fijo, respectivamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Compensación de 1 hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la novena hora de trabajo diario, incluida ésta. ✗ Compensación de 1,5 horas de descanso obligatorio por cada hora flexible, desde la décima hora de trabajo diario, incluida ésta. <p>Máximo de 4 sábados/año/trabajador o trabajadora, cuando no tenga carácter voluntario.</p>

XVI Convenio General de la Industria Química 2013-2014

- ✘ **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.

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).

- ✘ Derecho a su disfrute en fecha distinta una vez finalice la incapacidad.

Supuesto de **coincidencia** del periodo vacacional con IT por **embarazo, parto o lactancia natural o período de suspensión del contrato** aunque haya finalizado el año natural.

Licencias

Artículos 48, 49, 52 y 56

Matrimonio.	15 días naturales retribuidos .
Nacimientos de hijos/as.	<p>Días retribuidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> × 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. × 3 días con desplazamiento hasta 200 Km. × 4 días con desplazamiento superior a 200 Km. × Otro país 6 días, 4 retribuidos y 2 no retribuidos.
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>Días naturales y retribuidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> × 2 días con desplazamiento hasta 100 Km. × 3 días con desplazamiento hasta 200 Km. × 4 días con desplazamiento superior a 200 Km. × Otro país 6 días, 4 retribuidos y 2 no retribuidos.
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 retribuido.</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 retribuido , cuando tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 km desde el domicilio del trabajador o de la trabajadora, el día completo .
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>Tiempo indispensable y retribuido.</p>
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.

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 aunque solo se pueda ejercer por uno de ellos.

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.

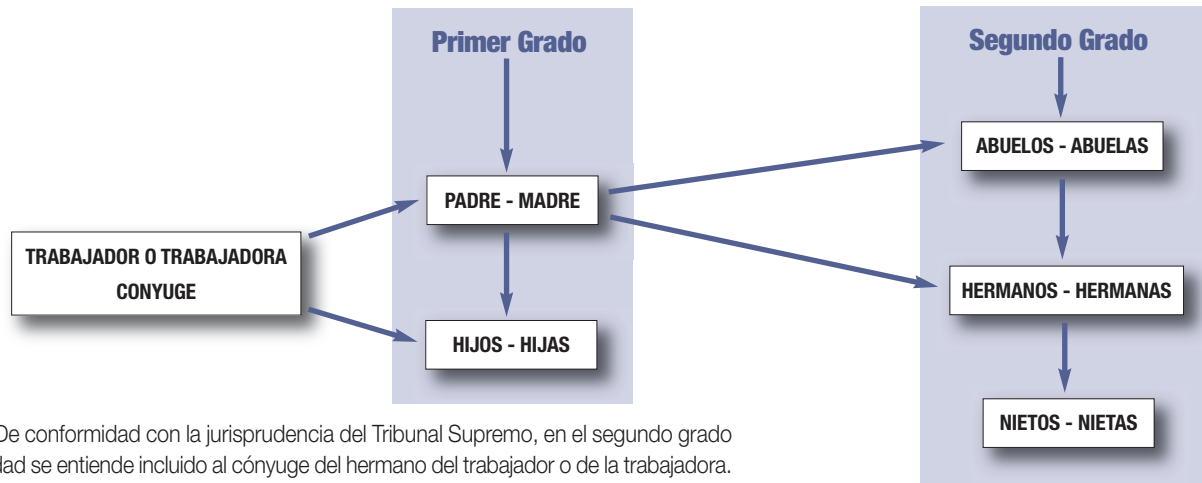
Para nueva licencia deberán transcurrir 2 años desde la terminación de la anterior.

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 25.2, 28.2, 49, 51, 52 bis y 61.

Ocupar otro Puesto de Trabajo	<p>Movilidad funcional.- Derecho preferente a ocupar otro puesto del mismo grupo profesional, para lo que la empresa tendrá obligación de comunicar las vacantes existentes.</p> <p>Movilidad geográfica.- 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 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 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 .

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

Artículo 50, 50 bis,

Parto	<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">✗ 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. <p>Supuesto de fallecimiento de la madre.</p> <ul style="list-style-type: none">✗ El padre podrá hacer uso de la totalidad o del tiempo que reste del período de suspensión desde la fecha del parto. <p>Supuesto fallecimiento de hijo/hija.</p> <ul style="list-style-type: none">✗ El período no se ve reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicite la reincorporación. <p>En el caso parto prematuro y/o de hospitalización del neonato a continuación del parto:</p> <ul style="list-style-type: none">✗ 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.

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.

FITEQA - CC.OO.

FITEQA – CC.OO. Estatal

Ríos Rosas, 44 A - Primero
28003 Madrid
Tel.: 91 757 25 87
e-mai: fiteqa@fiteqa.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Andalucía

Trajano, 1, 5º
41002 Sevilla
Tel. 954 229 506 - Fax: 954 210 616
e-mail: fiteqa@and.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Asturias

Santa Teresa, 15, bajo D
33005 Oviedo
Tel. y Fax: 985 258 773
e-mail: fiteqa-as@asturias.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Extremadura

Avda. de la Constitución, s/n
10300 Navalmoral de la Mata - Cáceres
Tel. 927 531 997 - Fax: 927 534 635
e-mail: lsmiguel@extremadura.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Castilla León

San Pablo, 8, 4º
09002 Burgos
Tel. 947 257 801 - Fax: 947 257 799
e-mail: fiteqa-Burgos@cleon.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Euskadi

Uribitarte, 4
48001 Bilbao
Tel. 944 243 424 - Fax: 944 243 898
e-mail: fiteqabiz@euskadi.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Illes Balears

Francisco de Borja Moll, 3 – 1ª
07300 Palma de Mallorca
Tel. 971 726 060 - 971 170 999
fiteqa@ib.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. Madrid

Lope de Vega, 38
28014 Madrid
Tel. 915 365 388 - Fax: 915 365 370
e-mail: fiteqa-madrid@usmr.ccoo.es

FITEQA - CC.OO. País Valencià

Plaça Napols i Sicília, 5, 1º
46003 Valencia
Tel. 963 882 125 - Fax: 963 925 993
e-mail: fiteqapv@pv.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Aragón

Paseo de la Constitución, 12, 4º
50008 Zaragoza
Tel. 976 239 185 - Fax: 976 233 687
e-mail: fiteqa.ar@fiteqa.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Cantabria

Santa Clara, 5
39001 Santander
Tel. 942 227 704 - Fax: 942 225 921
e-mail: fiteqa.cantabria@cantabria.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Castilla la Mancha

Plaza del Horno de la Magdalena, 1, 1º
45001 Toledo
Tel. 925 280 846/ 925 255 100
Fax: 925 213 390
e-mail: fiteqa-cm@cm.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Catalunya

Via Laietana, 16, 4º
08003 Barcelona
Tel. 934 812 759 - Fax: 933 151 851
e-mail: fiteqa1@ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Galicia

Rúa As Teixugueiras, nº 11
entreplanta- Navia
36212 Vigo
Tel. 986 246 874 - Fax: 986 246 587
e-mail: fiteqa.sn@galicia.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. La Rioja

Pío XII, 33 - 2ª Despacho 39
26003 Logroño
Tel. 941 238 144 Ext. 250
Fax: 941 257 171
e-mail: fiteqa.rij@rioja.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Navarra

Avda. de Zaragoza, 12, 5ª
31003 Pamplona
Tel.948 244 200 - Fax: 948 244 311
e-mail: fiteqa.na@navarra.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Región de Murcia

Corbalán, 4
30002 Murcia
Tel. 968 215 977- Fax:968 87 893
e-mail: fiteqa.mu@fiteqa.ccoo.es

FITEQA – CC.OO. Canarias

Avda. 1º de Mayo, 21 – 5ª
35002 Las Palmas de Gran Canaria
Tel. 928 447 500 - Fax:968 447 505
e-mail: jagonzalez@canarias.ccoo.es



fiteqa



www.fiteqa.ccoo.es

Ríos Rosas, 44 A - Primero
28003 Madrid
Tel.: 91 757 25 87
e-mai: fiteqa@fiteqa.ccoo.es