

<p align="center">PLATAFORMA SINDICAL DE CCOO Y UGT PARA EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS 2017 Y SIGUIENTES</p>

ARTÍCULO 2.- PERSONAL

Aplicación a todas las empresas afectadas por el ámbito funcional con independencia de su forma jurídica (ETT's, multiservicios, etc...).

Incluir la actividad de fabricación de helados, en el que el ingrediente principal sea el lácteo.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL

Duración: Los efectos del presente Convenio regirán durante el período comprendido entre (en función del contenido o acuerdos), y entrara en vigor en la fecha de su firma con independencia de su publicación en el BOE. Las empresas abonaran dentro del primer trimestre siguiente de la firma, los salarios según las tablas firmadas y los atrasos correspondientes.

ARTÍCULO 6 ESTRUCTURA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REGLAS DE CONCURRENCIA *(Modificarlo por el siguiente texto)*

En virtud del presente Convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva en el sector de Industrias Lácteas, se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio:

a) Convenio Estatal del Sector de Industrias Lácteas: Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio se establece.

b) Convenios Colectivos de Centro de Trabajo, Empresa y/o Grupo: Los contenidos objeto de negociación en esta unidad, serán sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente Convenio Estatal, cuando éste así lo establezca por remisión expresa. Así mismo, serán materias de negociación mediante convenios colectivos de empresa, las materias no dispuestas en el presente Convenio Estatal. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva en el sector de Industrias Lácteas.

El presente Convenio, tiene prioridad aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2.

Por tanto, dado el carácter de norma exclusiva y en atención de su singular naturaleza, las materias que en el presente Convenio se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa, salvo lo establecido en los párrafos anteriores.

ARTÍCULO 10.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Adaptar el punto 2, cambiando por la siguiente redacción:

“En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algunas de las cláusulas de este Convenio. Las partes signatarias, de este Convenio se reunirán dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, no hubieran alcanzado un acuerdo, las partes signatarias acudirán a los servicios de mediación del SIMA y de persistir las discrepancias y el desacuerdo en el acto del mismo, se podrán someter voluntariamente a la decisión arbitral a través del Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos.”

ARTÍCULO 16.- JORNADA LABORAL

Reducción de seis horas por año de vigencia del Convenio.

Preaviso mínimo de cinco días en caso de distribución irregular de la jornada.

La distribución irregular de la jornada se realizará dentro de los días establecidos como laborales en el Calendario Laboral vigente y aplicable a cada trabajador.

ARTÍCULO 19.- TRABAJO EN CÁMARAS

El personal que trabaja habitualmente en cámaras de congelación con temperaturas inferiores a 5º, se regirá por las siguientes condiciones.

Se establece un plus para el personal afectado por este artículo que en ningún caso será inferior al 30% del salario base ordinario, por las horas reales de presencia del trabajador en la cámara

ARTÍCULO 20.- VACACIONES

Pasar de días naturales a 24 laborables

La retribución durante el período de vacaciones será la ordinaria, y por tanto, comparable a los períodos de trabajo, no siendo en ningún caso inferior a la remuneración normal o media del trabajador.

ARTÍCULO 24.- PLUS NOCTURNIDAD

Aumentar a un 35% plus por hora nocturna trabajada, respetando a quien ya lo paga por encima y que no se pueda compensar ni absorber.

ARTICULO 27.- PRIMA POR DOMINGOS O FESTIVOS

Aumentar a 45€, si es año nuevo o día de navidad 60€

ARTICULO 29.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES (*modificar párrafo*)

La cobertura de dicho seguro cubrirá tanto los casos de accidentes laborales así como por enfermedad común.

Por incapacidad total, absoluta, gran invalidez o muerte en caso de accidente laboral: 30.000€

Por incapacidad total, absoluta, gran invalidez o muerte en caso de enfermedad común: 20.000€

Gastos de sepelio: 3.000€

ARTÍCULO 31.- ENFERMEDAD COMÚN

“Las dos primeras bajas por enfermedad común, la empresa pagará el 100% del salario base, más antigüedad, más pluses fijos personales durante los tres primeros días de baja y, el resto de la baja abonará la diferencia entre el 100% y lo que corresponda abonar a la Seguridad Social.

Todo esto hasta un máximo de 60 días de baja y sólo dos veces al año.

ARTÍCULO 52.- ASCENSOS DE PERSONAL

En igualdad de puntuación final, realizar una discriminación positiva hacia el género menos representado en la categoría profesional.

ARTÍCULO 55.- GARANTÍAS DE LA FORMACIÓN

Añadir la siguiente redacción:

“Los objetivos generales de la formación profesional son desarrollar acciones formativas específicas que faciliten los procesos de redistribución del personal, la cobertura de puestos vacantes no amortizables, impulsar la formación continua que propicie el desarrollo de la carrera profesional y la actualización de conocimientos y destrezas para el adecuado desempeño de los puestos de trabajo, facilitar la formación adecuada para la asimilación de los cambios tecnológicos y de gestión y elevar el nivel de formación de los trabajos menos cualificados.

En este sentido se creará una comisión específica de Formación para elaborar la propuesta anual de necesidades de formación de acuerdo con los objetivos generales y las necesidades de las empresas, seguimiento trimestral de las acciones formativas desarrolladas, realización de la evaluación final del plan anual y nombramiento de asesores que permita la toma de decisiones con un mayor nivel de eficacia.

Complementariamente, las empresas con más de cincuenta trabajadores, crearán una comisión específica paritaria de formación, al objeto de:

- *Impulsar la formación*

- *Facilitar el acceso a la formación*
- *Regular el tiempo para la formación*
- *Mejorar la calidad de la formación*
- *Vincular la formación y la cualificación con la clasificación profesional*
- *Reconocimiento de la cualificación"*

ARTÍCULO 57 AL 64.- DERECHOS SINDICALES

Actualizar derechos y recursos para el funcionamiento de la representación sindical.

a) Crédito horario.

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores y aceptará la realización de asambleas dentro de su recinto fuera de las horas de trabajo.

Los delegados de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: 20 horas

De 101 a 250 trabajadores: 30 horas

De 251 a 500 trabajadores: 40 horas

De 501 a 750 trabajadores: 45 horas

De 751 en adelante: 50 horas

Los componentes de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, miembros de una misma Central Sindical, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de los mismos.

b) Delegado Sindical.

Las centrales sindicales con representación legal de los trabajadores, podrán en los centros de trabajo con más de setenta y cinco trabajadores asignar a un Delegado Sindical con los mismos derechos reconocidos en la Ley Orgánica de libertad Sindical para dicha figura.

c) Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales constituidas formalmente y con representación en el Comité de Empresa, tendrán derecho a un tablón de anuncios independiente en cada lugar de descanso del personal de la empresa, así como a un local sindical adecuado, provisto del material mobiliario, ordenador, impresora, teléfono y acceso a internet.

d) Comisión sindical Intercentros

Las empresas que tengan dos o más centros de trabajo, podrán constituir una Comisión sindical Intercentros, las funciones y competencias serán todas aquellas que afecten al ámbito general de la empresa y en todo caso, a más de un centro de trabajo. Las garantías, serán las mismas que las de los Comités de Empresa.

Estará compuesto por un mínimo de 5 miembros y un máximo de 13, los cuales serán designados por las secciones sindicales, o sus sindicatos.

En la constitución del mismo se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Se garantizará un mínimo de una reunión trimestral entre la comisión sindical intercentros y la dirección de la empresa, los gastos ocasionados para la celebración de las mismas, correrán a cargo de la empresa.

CAPÍTULO IX.- SALUD LABORAL.

Añadir la siguiente redacción:

a) Integración de la prevención

La prevención de riesgos laborales estará totalmente integrada en los planes de gestión de las empresas, a través del plan de prevención, proyectándose especialmente en la organización y condiciones de trabajo.

El empresario planificará y programará las actividades preventivas en la empresa permanentemente, adoptando todas las medidas que sean necesarias para garantizar la protección integral de la seguridad y salud de todos los trabajadores a su cargo.

Los recursos económicos y humanos para llevar a cabo la acción de prevención en la empresa deberán estar perfectamente detallados e incluidos en el plan de prevención.

b) Vigilancia de la salud

El objetivo de la vigilancia de la salud es la detección precoz de las alteraciones o enfermedades profesionales, puesto que las posibilidades de curación o su pronóstico dependen del momento en que se inicie el tratamiento.

La vigilancia de la salud será periódica y específica en relación al puesto de trabajo y estará garantizada por el empresario en estos términos.

Las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores se realizarán respetando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su salud.

c) Formación para la prevención.

Todo trabajador recibirá formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, se introduzcan nuevas tecnologías o se den modificaciones en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos a la salud.

Esta formación se repetirá periódicamente cuando se detecte su necesidad y será impartida dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible, o en su defecto en otras horas pero con el descuento en la jornada del tiempo invertido en la misma.

d) El delegado de prevención.

Se apuesta decididamente por los delegados de prevención como órgano específico de participación. Entre las facultades y competencias que le otorga la ley se destacan, por su trascendencia las siguientes:

- El derecho a participar acompañando a los técnicos en las evaluaciones de riesgos. Acompañar equivale a estar presente en el curso del trabajo de estos técnicos de prevención formulando observaciones sobre el trabajo realizado.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para comprobar el estado de las condiciones de trabajo pudiendo acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores.
- El tiempo empleado en la realización de visitas a los lugares de trabajo, como el utilizado en acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los inspectores de trabajo en sus visitas, no se imputa al crédito horario y tendrá la duración necesaria para la realización de estos cometidos.

e) Reproducción y maternidad

La primera obligación en esta materia es la realización de una evaluación previa de los riesgos para aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente se consideran como grupo de riesgo.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud de las trabajadoras o una posible repercusión sobre el embarazo, el feto o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición al riesgo.

f) Comisión Paritaria específicas de Salud Laboral

Las políticas de prevención tienen que caracterizarse por la definición y el acercamiento a la realidad de los problemas para así lograr una auténtica cultura preventiva.

Por ello, se crea una comisión paritaria específica en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, compuesta por cuatro miembros dos por la parte empresarial y dos por la sindical. Esta Comisión se dotará de un reglamento que defina las normas de funcionamiento interno.

Entre sus cometidos estarán el establecimiento de prioridades e instrumentos para la prevención de riesgos laborales con funciones como, la realización de estudios de las condiciones de trabajo, elaborar propuestas de actuación con el fin de llevar a cabo acciones que actúen sobre las diferencias y los problemas detectados, elaborar planes de actuación sobre los centros de trabajo de alta accidentalidad del sector, difundir criterios para la evaluación de riesgos, etc...

g) Estrés laboral

Se reconoce la importancia reciente del problema del estrés laboral, debiendo avanzar a través de la evaluación de riesgos y el plan de prevención, en una sensibilización y mayor comprensión de esta materia para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

h) Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género

- Reducción de la jornada de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

- Cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro de trabajo en localidad distinta

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- Suspensión del Contrato de Trabajo y Derecho a percibir prestación por desempleo

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, máximo de dieciocho meses.

- Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

Situación legal de desempleo, la resolución voluntaria del contrato por parte de la trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.

- Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

- Medidas preventivas de la salud, desde una perspectiva de género.

Se revisarán los puestos de trabajo desde una perspectiva de género de cara a realizar una intervención preventiva para evaluar y eliminar los riesgos para la reproducción. Y se adaptarán las condiciones de trabajo tanto en la concepción, durante el embarazo, el post-parto como en la lactancia.

Se revisarán los puestos de trabajo desde una perspectiva de género para realizar una evaluación preventiva. En las tareas que supongan lesiones músculos-esqueléticas será prioritario fijar medidas de tipo ergonómico. Además se conocerán las sustancias químicas presentes en los puestos de trabajo y se sustituirán las más peligrosas.

El empresario deberá determinar, previa consulta con la representación legal de los/as trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- INCREMENTO SALARIAL

Las Tablas Salariales pactadas para el año 2017 y demás años de vigencia del Convenio, son las establecidas en el Anexo, cuyo incremento consiste en el 2.5 % sobre las tablas definitivas del año anterior.

Cláusula de revisión salarial: En caso de que el IPC real de cada año de vigencia del Convenio sea superior al 2% se realizará una revisión salarial en el mismo porcentaje de desviación por encima del 2%, la cual se sumará al incremento salarial pactado. En caso de producirse esta revisión, se aplicará con efectos retroactivos desde el mes de enero de cada uno de los años de vigencia del convenio, sirviendo como base para la realización de las tablas salariales del año siguiente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.- COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN.

Cláusula declarativa antidiscriminatoria.

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de etnia, religión o cualquier otra condición, de

conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral

La acción positiva en favor de la igualdad consiste en la aplicación eficaz 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, formación y promoción, 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.

Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Se entiende por acoso sexual, Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de la organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma o preste sus servicios, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de la organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma o preste sus servicios, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Con el objetivo, de prevenir y/o erradicar cualquier tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo, las partes firmantes del convenio, adquieren el compromiso de poner en marcha las medidas necesarias, para que en el centro de trabajo confluya un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo. Para ello, se ponen en marcha las siguientes medidas:

- Promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el establecimiento de un procedimiento específico para su prevención.
- Dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del acoso. En el caso de denuncia de acoso sexual y por razón de sexo y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa valorará el establecer cautelarmente la separación de la víctima y la persona presunta acosadora, u otras fórmulas para mantener separadas a ambas personas, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso. Estas situaciones darán preferencia a la continuidad de puesto de trabajo de la víctima y el traslado de la persona acosadora.
- Elaborar y difundir material de sensibilización y formación para prevenir actitudes y actuaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y códigos de buenas prácticas.

- Las personas que hayan tenido episodios, o hayan sido víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, participaran en unos programas específicos de ayuda psicológica subvencionados por la empresa, y se pondrán en marcha reconocimientos médicos periódicos para conocer la evolución del síndrome ansioso-depresivo resultado de estas actuaciones.

Protocolo de Acoso Moral (mobbing).

Se entiende por acoso moral, aquella situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole psicológico con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Con el objetivo, de prevenir y/o erradicar cualquier tipo de acoso moral, las partes firmantes del convenio colectivo, adquieren el compromiso de poner en marcha las medidas necesarias, para que en el centro de trabajo confluya un ambiente exento de acoso moral. Para ello, se ponen en marcha las siguientes medidas:

- Inclusión como falta muy grave.
- En el caso de denuncia de acoso moral, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa, establecerá cautelarmente la separación de la víctima y la persona presunta acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufra el acoso. Es decir, estas situaciones darán preferencia a la continuidad de puesto de trabajo de la víctima y el traslado de la persona acosadora.
- Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, prever la realización de campañas informativas y acciones de formación y sensibilización.
- Las personas que hayan tenido episodios, o hayan sido víctimas de acoso sexual y/o moral, participaran en unos programas específicos de ayuda psicológica subvencionados por la empresa, y se pondrán en marcha reconocimientos médicos periódicos para conocer la evolución del síndrome ansioso-depresivo resultado de estas actuaciones.

OTRAS MATERIAS NO REGULADAS.-

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS.

Para el cómputo de las faltas de asistencia previstas en el artículo 52 apartado d) del Estatuto del Trabajador, no se computarán a los efectos de extinción del contrato por causas objetivas derivadas de la falta de asistencia al trabajo justificadas, las derivadas de enfermedad común y accidente no laboral en aquellas empresas que no superen un índice general de absentismo global del centro de trabajo del 3,5% en el período de los últimos doce meses.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Las partes firmantes manifiestan su clara y decidida voluntad por la estabilidad y la calidad del trabajo en este sector, siendo propósito de ambas el fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo

de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido.

En este sentido, las empresas afectadas por este convenio que superen el 15% de temporalidad en cómputo anual, estarán obligadas a introducir objetivos de reducción de temporalidad y compromisos cuantificados de transformación de empleo temporal en indefinido.

Es decir, independientemente de la ilegalidad de los contratos en fraude de ley que pudieran existir y de la aplicación de las normas de encadenamiento de los contratos, las empresas no podrán sobrepasar el límite del 15% de la plantilla con alguna de las modalidades de contratación temporal, incluidos los de nueva disposición (ETT'S), debiendo reducir las empresas que sobrepasen dicho porcentaje como mínimo anualmente una tercera parte del exceso.

Las Empresas afectadas por esta cláusula deberán establecer un período de consultas no inferior a 15 días con la Representación Legal de los Trabajadores, al objeto de acordar los criterios de reducción y transformación de empleo temporal en indefinido.

La empresa afectada deberá informar anualmente del resultado de las acciones de reducción y transformación de empleo temporal en indefinido a la Comisión Paritaria de éste convenio, así como a la Representación Legal de los Trabajadores.

Para el establecimiento del cómputo del total de contratos temporales en la empresa, se atenderá al concepto de centro de trabajo y se calculará sobre una base promediada anualmente.

MEDIO AMBIENTE.

El Delegado/a de Medio Ambiente.

En las empresas con más de 50 trabajadores se elegirá el Delegado de Medio Ambiente de entre los miembros del Comité de Empresa, teniendo un crédito horario adicional para llevar a cabo sus funciones.

El crédito horario adicional será igual al establecido en el artículo 68 del ET apartado e).

1. Las funciones y competencias serán:

- Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
- Colaborar con el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa y que permitan un mejor conocimiento de los problemas de esta naturaleza.

2. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente a la representación de los trabajadores y sindical en cada Centro de trabajo, a través del delegado de medioambiente, se facilitará información:

- a) De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
 - b) De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
 - c) De los acuerdos o decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al Centro de trabajo, relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
 - d) Del desarrollo legislativo autonómico, nacional y comunitario sobre medio ambiente.
3. La representación de los trabajadores y sindical de cada Centro de trabajo podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental, mediante variaciones en las instalaciones o en la forma de operar las mismas.
 4. Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.
 5. En el Comité de seguridad y salud se informará de todos estos aspectos referidos al conjunto de la Empresa, así como de la política medioambiental diseñada por la Empresa y de su evolución.

Comisión Paritaria de medio ambiente en la empresa.

La Comisión tendrá carácter paritario, con representación de los trabajadores y de la empresa.

Sus funciones serán:

- Promover la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.
- Participar en la identificación y evaluación de riesgos ambientales.
- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de políticas y planes de acción en materia de medio ambiente.
- Participar en la implantación y funcionamiento de las medidas adoptadas para la sostenibilidad ambiental de la empresa.
- Participar en la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión ambiental.
- Informar sobre las nuevas técnicas y tecnologías en relación a sus efectos ambientales.
- Informar sobre los planes de formación.
- Acceder a la información y documentación necesaria.
- Proponer la presencia de expertos ajenos a la empresa.

1. Protección del Medio Ambiente

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de conseguir los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético. Lámparas de bajo consumo. Interruptores con temporizador.
- Reducción del consumo de agua: Instalación de perlizadores y/o temporizadores
- Compra Sostenible
- Uso papel ecológico 100% reciclable
- Movilidad Sostenible (transporte público, conducción eficiente, vehículos con biodiesel, eléctricos... Uso compartido vehículos.
- Equipos Informáticos, Impresoras, Fotocopiadoras, etc. con etiqueta de eficiencia energética (Clase "A")
- Climatización Responsable: dobles acristalamientos, uso correcto termostatos calefacción (19º-21º), aire acondicionado...
- Limpieza Responsable: Evitar uso aerosoles, utilizar los productos químicos más inocuos, Productos de limpieza biodegradables y sin fosfatos. Consumir los que en su etiquetado tienen menos símbolos de peligrosidad.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados: Toner y pilas recargables. Productos que permitan reutilización o reciclaje.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores
- Incrementar la participación de los trabajadores en la gestión medioambiental del centro de trabajo.

En los centros de trabajo se colocarán recipientes adecuados y se crearán PUNTOS LÍMPIOS, para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

CONTRATAS Y SUBCONTRATAS.-

Las empresas no podrán externalizar o subcontratar aquellas actividades que formen parte del núcleo principal de actividad del presente Convenio Colectivo descrito en su ámbito funcional.

Para el resto de actividades y en el caso de que estas se produjesen, las empresas promoverán el compromiso de las contratas o subcontratas, la aplicación de unas condiciones laborales y salariales justas para las plantillas que vayan a realizar el servicio, estableciendo que estas apliquen al menos las condiciones del convenio sectorial de referencia.

Sin perjuicio de los derechos de información sobre esta materia establecidos en el artículo 64 del ET, cuando el empresario concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

El empresario deberá informar a la representación legal de los trabajadores la celebración de contrata o subcontrata con suficiente antelación del inicio de la ejecución de la contrata y siempre con, al menos, un plazo de siete días naturales.