

## **PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE ALQUIMIA SOLUCIONES AMBIENTALES, S.L.**

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Alquimia Soluciones Ambientales, Sociedad Limitada (código de Convenio número 9018182), que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de agosto de 2010. El Director General de Trabajo., P. S. (Real Decreto 1129/2008 de 4 de julio), el Subdirector General de Ordenación Normativa, Rafael García Matos.

## **PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE ALQUIMIA SOLUCIONES AMBIENTALES, S.L.**

### **Capítulo 1. Ámbitos de aplicación.**

#### **1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio afectará a los Centros de trabajo de Alquimia Soluciones Ambientales, S.L. de Madrid y Daimiel (CIDRA).

#### **2. Ámbito personal.**

El presente Convenio afectará a todo el personal empleado en los Centros incluidos en los ámbitos anteriores salvo a aquellos empleados que por el contenido, funciones y responsabilidades del puesto de trabajo que desempeñan sean considerados puestos de especial confianza de la Dirección. Para éstos se pactará de forma individualizada y por escrito las condiciones de su relación laboral con Alquimia. El Comité de Empresa será informado de las personas excluidas del ámbito del Convenio.

Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término «trabajador» se



entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

### **3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá vigencia desde la fecha de la firma del mismo hasta el 31 de diciembre de 2012. Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio tres meses antes de la finalización de su vigencia.

### **4. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

### **5. Cláusulas de compensación y absorción y garantías personales.**

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y computo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en computo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, promoción profesional, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo. Asimismo se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este Convenio.

## **Capítulo 2. Organización del trabajo.**

### **6. Facultades de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores.**





La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en el Convenio. La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad y competitividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de propuesta, recomendación, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

## **7. Contenido de la organización.**

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los parámetros de funcionamiento como de los tratamientos aplicables.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados,





de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

### **Capítulo 3. Política de empleo.**

#### **8. Ingresos.**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento. Entre candidaturas para el ingreso a Alquimia y siempre que exista igualdad de méritos, se tendrá en consideración a quienes hayan desempeñado o desempeñen las funciones del puesto a cubrir con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje, formación y prácticas.

La Dirección comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva así como por la inexistencia de discriminación por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

#### **9. Períodos de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.

Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.

Grupos profesionales 4 y 3, tres meses.

Grupos profesionales 1 y 2, dos meses.

Para los contratos eventuales por circunstancias de la producción, el período de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración de ese contrato, con el máximo establecido en la tabla anterior. En todo caso, no podrá ser superior a 1 mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. Si





al término del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de resolución no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Trascurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo. El tiempo empleado en la realización de cursos de capacitación impartidos por la empresa con objeto de la formación inicial del trabajador se computarán dentro del período de prueba señalado en el contrato.

## **10. Contratación.**

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento. Ambas partes consideran que la contratación indefinida es un elemento motivacional que debe ser tenido en cuenta y por ello se tenderá a la disminución de la contratación temporal.

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

De acuerdo a la legislación vigente se podrán celebrar dos contratos eventuales por circunstancias de la producción, de seis meses de duración, en un período de 12 meses.

## **11. Plantilla.**





En el último trimestre de cada año la empresa y los representantes de los trabajadores analizarán la evolución de la plantilla durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas. En base a ello la empresa fijará las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos marcados, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc.

Tales previsiones y objetivos serán presentados por escrito a los representantes de los trabajadores, que formularán su posición al respecto. Los balances y previsiones de plantilla y su relación con las actividades de la empresa, lo que supone definir la plantilla al comienzo del año y su previsible evolución a lo largo del mismo, se harán desglosando los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, con indicación de las correspondientes modalidades contractuales.

Trimestralmente se examinará la evolución de las previsiones señaladas, así como los proyectos para el trimestre siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar y las modalidades de contratación a utilizar.

La empresa, previa solicitud de los representantes de los trabajadores, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre de cada año con indicación para cada trabajador del Grupo Profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad contractual y fecha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

## **12. Promoción profesional.**

1. La promoción profesional de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa.

2. Una vez identificado el puesto de trabajo a cubrir, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa y, a su vez, informará del Sistema de Evaluación o Proceso de Selección que va a llevarse a cabo, teniendo en consideración el texto del artículo 8. El Comité de Empresa emitirá informe sobre la objetividad y neutralidad de los sistemas. En caso de que el Comité considerara que los mismos carecen de objetividad y/o neutralidad, podrá requerir a la Dirección información y explicaciones adicionales al respecto, con objeto de confirmar dicha objetividad y neutralidad. En el supuesto de persistir el desacuerdo, podrá acudir a la resolución por vía administrativa o judicial.

3. Se notificará a los representantes de los trabajadores los ascensos hasta el

Grupo «Mandos Intermedios» (ver Clasificación profesional).

### **13. Ceses voluntarios.**

Todos los trabajadores, independientemente del contrato suscrito con Alquimia, que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos profesionales 7 y 8, dos meses.

Grupos profesionales 4, 5 y 6, un mes.

Grupos profesionales 1, 2 y 3, quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores mencionados de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar en el plazo de una semana desde la fecha de baja preavisada, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

## **Capítulo 4. Clasificación profesional. Movilidad funcional y geográfica. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

### **14. Clasificación profesional y Definición de Grupos Profesionales.**

1) Subalternos y ayudantes. Criterios generales. Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación. A nivel de Educación Primaria o Secundaria Obligatorias.

Puestos de trabajo:

Operaciones: Ayudante de Producción.

Soportes: Telefonista-Recepcionista.

2) Operarios y Auxiliares Cualificados. Criterios generales. Funciones que



consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto bajo supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación. Haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Puestos de trabajo:

Operaciones: Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar de Logística y Oficial 2.ª de Producción.

Comercial: Auxiliar Comercial y Asistente Técnico Consultoría.

Soportes: Auxiliar Administrativo.

3) Oficiales Especializados. Criterios generales. Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Formación. Equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Puestos de trabajo:

Operaciones: Oficial de Logística, Oficial 1.ª de Producción y Oficial 1.ª de Mantenimiento.

I+D+i: Oficial de Proyectos de I+D+i.

Comercial: Oficiales de Comercial y de Consultoría.

Soportes: Secretarios/as y Oficiales Administrativos.

4) Especialistas Técnicos. Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, y que requieren conocimientos y aptitudes superiores, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los trabajos pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación. Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Puestos de trabajo:

Operaciones: Técnico de Laboratorio, Técnico de Mantenimiento y Panelista.



I+D+i: Técnico de Proyectos I+D+i.

Comercial: Técnicos de Comercial y de Consultoría.

Soportes: Técnicos de Áreas de Soportes.

5) Responsables de Áreas. Criterios generales. Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores de su área.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación. A nivel de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función o bien de Titulación Universitaria de Grado Medio o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Puestos de trabajo:

Operaciones: Responsable de Equipos y Material de Laboratorio, Responsable de Área de Producción.

I+D+i: Responsable de Proyectos I+D+i.

Comercial: Responsable de Consultoría.

Soportes: Responsables de Áreas de Soportes.

6) Mandos Intermedios. Criterios generales. Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores de su área. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación. Titulación Universitaria de Grado Medio —a nivel de Diplomatura o Ingeniería Técnica— completados con un período de prácticas o experiencia profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Puestos de trabajo:

Operaciones: Jefe de Mantenimiento.



I+D+i: Jefe de Proyectos.

Comercial: Delegado Comercial.

7) Supervisores de Departamentos. Criterios generales. Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación. Titulación Universitaria de Grado Superior —a nivel de Licenciado o Ingeniero— completada con una dilatada experiencia profesional o conocimientos equivalentes a juicio de la Dirección.

Puestos de trabajo:

Operaciones: Jefe de Producción, Jefe de Laboratorio, Coordinador Técnico, Coordinador de Producción-Logística.

I+D+i: Coordinador I+D+i.

8) Direcciones. Criterios generales. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas del equipo de alta dirección de la empresa.

Formación. Equiparable a Titulación Universitaria de Grado Superior completada con estudios específicos —de Postgrado o Doctorado— o con una dilatada experiencia profesional.

Puestos de trabajo: Directores de cada División Orgánica Funcional.

La adscripción del personal a la estructura de grupos profesionales se realizará a continuación del acuerdo global de este Convenio y se unirá al mismo como Anexo.

## **15. Divisiones orgánicas funcionales.**

a) Desarrollo de Negocio y Sostenibilidad:

I+D+i

b) Operaciones:

Producción.





Mantenimiento.

Logística.

Laboratorio.

c) Comercial:

Ventas.

Consultoría.

d) Soporte:

Administración.

Sistemas y TI.

Recursos Humanos.

Departamento Técnico.

Calidad, PRL y Medio Ambiente.

Comunicación.

## **16. Movilidad funcional.**

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, así como el respeto a su dignidad. A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley. Los representantes de los trabajadores podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

## **17. Trabajos de distinto grupo profesional.**





La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses durante un año, ocho meses durante dos años o doce meses durante tres años salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, se procederá con el sistema de promoción profesional o selección según establecido en el artículo 12. La retribución durante el período en el que se desempeñan funciones de grupo superior será la que corresponde al trabajador incrementada en una cuantía que será la diferencia entre las retribuciones establecidas en las tablas salariales de ambos grupos y que se reflejará como «Diferencia de grupo superior» dentro del epígrafe «Complementos de puesto de trabajo».

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional. Se evitará, en lo posible, reiterar el trabajo de grupo inferior con un mismo trabajador. En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo profesional inferior por exceso de plantilla deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

## **18. Traslados.**

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a percibir compensación alguna por el gasto que origine el desplazamiento.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores, la empresa podrá llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que al trasladado se le



garanticen todos los derechos que tuviese adquiridos. En todo caso el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real, con las retenciones correspondientes.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo nivel profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

### **19. Desplazamientos.**

La forma de compensación de los gastos originados por desplazamientos debidos a motivos profesionales, es el de «gastos pagados». Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados mediante las «Notas de Gastos» establecidas en Alquimia. Dado que no se establece límite en la cuantía de estos gastos originados por desplazamientos, las partes firmantes apelan a un criterio de prudencia en el gasto. Los empleados que deban realizar un desplazamiento podrán solicitar una cantidad en metálico, en concepto de «Anticipo de la liquidación de gastos», que deberán justificar en la Nota de Gastos correspondiente.

Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su propio vehículo se establecerá una cantidad por kilómetro de 0,19 euros durante la vigencia de este Convenio Colectivo. No obstante, deberá tratarse de utilizar para desplazamientos profesionales, siempre que sea posible, uno de los vehículos de Alquimia.

### **20. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.



## Capítulo 5. Política salarial.

### 21. Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por:

Salario base. Es el salario mínimo garantizado para cada uno de los grupos profesionales.

Complemento personal. Comprende las mejoras de carácter económico que viniera satisfaciendo la empresa con anterioridad a la firma de este Convenio que reflejan el artículo 5.

Plus de antigüedad. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5% cada uno del Salario Base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10% cada uno y un último trienio del 5% del indicado salario.

Complementos de puesto de trabajo. Reflejarán las características diferenciadoras de determinados puestos de trabajo como el Plus de nocturnidad definido en el artículo 30, las situaciones circunstanciales como el Plus por Diferencia de Grupo Superior definido en el artículo 17 u otras que pudieran acordarse en su momento.

### 22. Garantía salarial en los supuestos de ascensos, promoción o reconocimiento de un Grupo Profesional superior.

Cuando un trabajador consolide un Grupo Profesional superior como consecuencia de un ascenso, promoción o reclasificación se le abonará la totalidad de los conceptos retributivos del Grupo Profesional superior desde el momento en que se produzca la consolidación.

### 23. Pago de salarios.

El pago de salarios se realizará por la empresa puntual y documentalmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al mes devengado efectuándose el pago mediante transferencia bancaria y asegurándose que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador del recibo individual y justificativo del mismo debidamente firmado y sellado por la empresa. Se entenderá también efectuada la entrega del recibo de salarios

cuando se proceda a su envío a los trabajadores mediante sistemas informáticos a los que éstos tengan acceso y que permitan su impresión con el correspondiente sello y firma de la empresa, garantizando ésta en todo momento la debida confidencialidad.

La distribución del salario se hará en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias que se abonarán a mediados de julio la de verano y a mediados de diciembre la de Navidad.

En cuanto al pago de anticipos a cuenta del trabajo ya realizado se reconoce al trabajador el derecho a percibirlos antes de que llegue el día señalado para el pago de salarios.

### **23 bis. Garantía salarial por motivos médicos.**

En casos de IT, accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100%, desde el primer día de baja hasta la finalización de este período, de la suma de los conceptos brutos siguientes: Salario base, Complemento personal y Antigüedad.

### **24. Salarios mínimos garantizados (Salarios base).**

Tabla de salarios mínimos anuales en cada grupo profesional (Euros/año):

Grupo Subalternos y Ayudantes:

Grupo Operarios y Auxiliares Cualificados:

Grupo Oficiales especializados:

Grupo Especialistas Técnicos:

Grupo Responsables de Áreas:

Grupo Mandos Intermedios:

Grupo Supervisores Departamento:

Grupo Dirección:

La estructura salarial se realizará a continuación del acuerdo global de este Convenio y se unirá al mismo como Anexo.

### **24 bis. Incrementos salariales.**

1) Definición de Masa Salarial (MS). Comprende la suma de los conceptos de Salario base, Antigüedad, Complemento personal y Complementos de puesto de trabajo de todos los trabajadores afectados por este Convenio.

2) Incremento año 2011. Una vez depurado el concepto MS de 2010, se procederá a incrementar la MS en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2011 más el 0,3% de su actual importe.

3) Incremento año 2012. Una vez depurado el concepto MS de 2011, se procederá a incrementar la MS en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2012 más el 0,5 %.

4) Cláusula de revisión salarial para el año 2011. En el caso que el IPC establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2011 una variación respecto al 31 de diciembre de 2010 superior o inferior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año 2011, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto).

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2011, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2012 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior al IPC previsto por el Gobierno para 2011 no procederá la devolución de salarios, aunque la cantidad abonada en exceso se descontará de la cantidad a abonar por efecto del incremento salarial correspondiente al año 2012.

5) Cláusula de revisión salarial para el año 2012. En el caso que el IPC establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2012 una variación respecto al 31 de diciembre de 2011 superior o inferior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año 2012, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto).

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2012, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2013 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior al IPC previsto por el Gobierno para 2012 no procederá la devolución de salarios, aunque la cantidad abonada en exceso se descontará de la cantidad a abonar por efecto del incremento salarial correspondiente al año 2013.

6) Aplicación de Incrementos. Una vez conocido el importe de los incrementos respectivos de la MS se procederá a la aplicación de los incrementos salariales



por el siguiente orden:

- 1) Incremento de los conceptos Salarios base y Antigüedad.
- 2) Corrección de abanicos salariales del Salario base dentro de cada Grupo Profesional.
- 7) Cláusula de inaplicación del incremento pactado. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para la empresa si acredita objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del convenio.

A tales efectos será requisito imprescindible:

- a) Comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de acogerse al presente artículo en el plazo de los primeros 30 días naturales del año en cuestión. Este plazo establecido tiene carácter obligatorio y su incumplimiento impedirá a la empresa acogerse a lo acordado en este artículo.
- b) Alcanzar acuerdo sobre el incremento a aplicar en la empresa con los representantes de los trabajadores.
- c) La negociación tendrá un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación de la empresa a los representantes de los trabajadores de su intención de acogerse a lo señalado en este artículo.

La dirección de la empresa deberá entregar a los representantes de los trabajadores la siguiente documentación:

Balance y cuentas de resultados de los años de referencia con las correspondientes auditorías, en su caso, que pongan de manifiesto los resultados alegados para la inaplicación, así como la previsión del año en curso.

Estudio de la incidencia de los salarios en la estructura general de la empresa.

El acuerdo alcanzado definirá expresamente si procede aplicar algún incremento retributivo.

Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores y, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio. No obstante, y sin perjuicio de lo manifestado anteriormente, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, en función de los resultados económicos que obtenga la empresa, procederán a la negociación de una posible



recuperación efectiva de los incrementos, no realizados en su momento, de forma escalonada.

Excepto el incremento salarial pactado en cuantía diferente del general del convenio, u otros aspectos que pudieran incidir en la recuperación económica, el resto del convenio será de plena aplicación en la empresa.

## **Capítulo 6. Regulación del tiempo de trabajo.**

### **25. Jornada de trabajo.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.788 horas de trabajo efectivo en CIDRA y 1.796 horas de trabajo efectivo en Madrid durante 2010. Para los años 2011 y 2012 la jornada laboral en ambos Centros será de 1.788 horas.

### **26. Calendario laboral para 2010.**

El calendario laboral para 2010 señala los siguientes días festivos en el centro de trabajo CIDRA:

1 y 6 enero.

19 marzo.

1 y 2 abril.

1 mayo (sábado).

31 mayo: Fiesta de la Comunidad Autónoma de CLM.

1 y 2 septiembre: Fiestas locales en Daimiel.

12 octubre.

1 noviembre.

6 y 8 diciembre.

25 diciembre (sábado).

Ambas partes acuerdan, por motivos de productividad, el cambio de las fiestas locales en Daimiel (1 y 2 septiembre) por el 11 octubre y 7 diciembre.

El 24 y 31 diciembre se señalan como días no laborales sin cargo a los 23 días laborables de vacaciones de cada empleado.



Los cuatro viernes del mes de agosto (6, 13, 20 y 27) se realizará jornada intensiva, de 8 a 15 horas con una pausa de 15 minutos, considerada como tiempo efectivo de trabajo, e inicialmente con similar distribución horaria para el personal a turnos que la que se realizó el mes de agosto de 2009.

Asimismo, señala los siguientes días festivos en el centro de trabajo Madrid para 2010:

1 y 6 enero.

19 marzo.

1 y 2 abril.

1 mayo (sábado).

15 mayo (sábado): Fiesta Autonómica en Madrid.

3 junio (por traslado fiesta 2 de mayo).

12 octubre.

1 noviembre.

9 noviembre: Fiesta local en Madrid.

6 y 8 diciembre.

25 diciembre (sábado).

El 24 y 31 de diciembre se señalan como días no laborales sin cargo a los 23 días laborables de vacaciones de cada empleado.

Los cuatro viernes del mes de agosto (6, 13, 20 y 27) se realizará jornada intensiva, de 8 a 15 horas con una pausa de 15 minutos, considerada como tiempo efectivo de trabajo.

Ambos calendarios para 2010 se acompañan como anexos y están disponibles en la intranet de Alquimia. Los calendarios laborales de los años 2011 y 2012 se pactarán a partir de la publicación de los respectivos calendarios de festivos en las Comunidades Autónomas de Madrid y Castilla-La Mancha.

## **27. Compromiso de revisión.**

Ambas partes, teniendo en cuenta la inminente entrada en funcionamiento de las nuevas unidades de Producción, se comprometen a revisar la distribución de la jornada laboral en función de las necesidades de la Compañía con el fin de



optimizar el rendimiento y la productividad de dichas instalaciones.

## **28. Vacaciones.**

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de 23 días laborales que no podrán ser retribuidas. De esta vacación, como mínimo, 10 días laborales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el presente convenio, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

## **29. Horas extraordinarias.**

Con carácter general las horas extraordinarias se compensarán por descansos, a razón de 1,75 horas de descanso por hora extraordinaria realizada. No obstante, se contempla la posibilidad de que sean retribuidas en nómina, sujetas a las retenciones fiscales aplicables, siempre y cuando no hubieran podido disfrutarse como horas compensatorias en el trimestre natural siguiente al de realización de las horas extraordinarias, con una valoración de 1,25 sobre la hora normal.

Se tratará siempre de que las fechas a disfrutar dicho descanso sean de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador pero, en ningún caso, un trabajador podrá negarse al disfrute de días compensatorios en días señalados si esto supone que se supera el límite temporal establecido.

## **30. Trabajo nocturno.**

Ambas partes acuerdan en la existencia del Plus de nocturnidad. Esta será una cantidad lineal, independiente del grupo profesional del trabajador y se percibirá, sujeta a las retenciones fiscales correspondientes, por la realización de una jornada completa de trabajo en horario de 22,00 a 6,00 o la parte proporcional de la misma en función de las horas trabajadas dentro del horario mencionado.

Dado que a la fecha de redacción de este acuerdo el trabajo en turno de noche no está completamente definido, las partes acuerdan que a los tres meses de la

entrada en funcionamiento estable y continuo de este turno la Dirección presentará un análisis comparativo de la evolución de los costes eléctricos relativos a la producción en el turno de noche con objeto de revisar el valor del Plus de nocturnidad, que se fija inicialmente en 17 euros/noche trabajada.

## Capítulo 7. Licencias y excedencias.

### 31. Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 km, un día adicional; más de 200 km, dos días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.
3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o

profesional.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral. A estos efectos será condición indispensable que la condición de dependencia esté reflejada en el formulario M-145 o bien en la declaración anual de IRPF.

10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes. Salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3.º del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a seis días, de los que cuatro serán retribuidos y dos tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

### **31 bis. Excedencias.**

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año. No obstante y como alternativa, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de 15 días naturales, uno en cada semestre del año. La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos tres trabajadores. En estos casos, los trabajadores indicados no podrán pertenecer al mismo departamento.

Los trabajadores con más de un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar



favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa. Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante. Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el trabajador podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo anteriormente dispuesto para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto ésta se produzca. En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

Excedencias y licencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Asistencia a consultorio médico. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

## Capítulo 8. Régimen disciplinario.

### 32. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos



siguientes.

### **33. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

### **34. Faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de la utilización por parte de los representantes de los trabajadores para su comunicación por motivo de sus



funciones.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

### **35. Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los



trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

### **36. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez habitual.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la mismos datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.



13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

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

En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

### **37. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador con copia a los representantes de los trabajadores y la de las faltas muy graves exigirá



tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a tres días.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.
4. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, a continuación que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

### **38. Sanciones máximas y prescripción de las faltas.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.



## Capítulo 9. Seguridad y salud laboral.

### Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente convenio, las Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, de coordinación de actividades empresariales, Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del Real Decreto 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz la empresa estará obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes:

Principios generales. De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Evitar los riesgos.

Evaluar aquellos que no se pueden evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Tener en cuenta la evolución técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

1. Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los establecidos por la normativa aplicable en vigor.

En ausencia de los anteriores, los valores límite ambientales publicados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el «Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España», cuya aplicación sea recomendada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, salvo si puede demostrarse que se utilizan y respetan unos criterios o límites alternativos, cuya aplicación resulte suficiente, en el caso concreto de que

se trate, para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

2. En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales de exposición con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca.

Los resultados del muestreo serán facilitados a los trabajadores a través de sus representantes.

3. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.

4. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

5. Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

6. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, serán facilitados por parte de la misma a los Delegados de Prevención en un plazo máximo de 10 días desde su recepción. En caso de accidentes de trabajo mortales los Delegados de Prevención de la empresa participarán en la Comisión de Investigación que se forme a tal efecto.

7. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo se procederá de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL.

8. En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre y las modificaciones introducidas en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Gestión de la prevención. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos



laborales, la empresa designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tal y como establece el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

#### **Delegados de Prevención.**

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere en el artículo 34 de la Ley 31/1995 y conforme a la escala establecida en el artículo 35 de dicha Ley. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

Asimismo, la empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o





privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

### **Comité de Seguridad y Salud.**

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores, que estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra. Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad, Salud: el Comité de Empresa, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud). En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité y sin que la asistencia de estos implique ningún gasto para la empresa, salvo acuerdo. La reunión será como mínimo trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

La empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1 y siguientes.

### **Prevención de riesgos laborales, vigilancia y protección.**

En estas materias se estará a lo dispuesto en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los cuales se dan por reproducidos en su integridad.

Con el objetivo de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la Dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención, elaborará:

a) Un plan de prevención de riesgos laborales:

El plan de prevención de riesgos será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiendo que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa.

b) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo:

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

Dichas actividades serán objeto de planificación por la empresa, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

c) La planificación de la actividad preventiva.

d) Periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario.

### **Vigilancia de la salud.**

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

### **Elección de mutuas.**

La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de mutua así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante. Asimismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la mutua.

La Dirección de la empresa informará igualmente a los Delegados de Prevención sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando el servicio de prevención ajeno, así como los que puedan afectar a otros servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados.

### **Tecnología y organización del trabajo.**

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado en los términos establecidos en el presente convenio y la legislación vigente, respecto de todas



aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

### **Protección a la maternidad.**

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el período de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el período de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

### **Capítulo 10. Planes de igualdad y armonización de la vida familiar.**

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o, con carácter alternativo, sustituirse, a voluntad de la trabajadora, por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad, preavisando con al menos 15 días naturales. En el caso de partos múltiples, el descanso será ampliado proporcionalmente al número de hijos.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la empresa por escrito.

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. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o

más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular, la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007.

### **39. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.**

1. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. La empresa elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

### **40. Concepto y contenido de los planes de igualdad de la empresa.**

1. Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la



conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

#### **41. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.**

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

### **Capítulo 11. Régimen asistencial.**

#### **42. Prendas de trabajo.**

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Personal de laboratorio: dos equipos al año, compuestos de bata y pantalones.

Personal de producción y mantenimiento: dos equipos al año, compuestos de chaquetilla o sudadera, camisa y pantalones, además de un chaquetón cada dos años.

Resto de personal: en función de las características del puesto de trabajo.

En caso de deterioro notable de alguna prenda antes del tiempo establecido será sustituida por otra previa entrega de la deteriorada. Además la Empresa proveerá de calzado y elementos de seguridad en función de las necesidades.

### **Capítulo 12. Derechos sindicales.**

#### **43. Representantes de los trabajadores.**

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

#### **44. Comités de Empresa y Delegados Sindicales.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados Sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) las siguientes funciones:



A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición:

a) El balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

b) El balance de aplicación y seguimiento de los compromisos asumidos por parte de la empresa que hubieran suscrito alguna fórmula de responsabilidad social —o corporativa— de empresa.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

5. De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 42 del Estatuto de los



Trabajadores, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los 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.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- f) Convenio colectivo aplicable los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación utilizados por la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Los representantes de los trabajadores, individual y conjuntamente, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 2 A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer a los órganos de representación y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

F) El Comité de Empresa y los Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad



de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Garantías:

A) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal ni Delegado Sindical del artículo 10 de la LOLS podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

El expediente contradictorio estará conformado por las siguientes actuaciones cuyo desarrollo se efectuará con la máxima diligencia:

1. El expediente contradictorio se iniciará con la notificación escrita al representante que vaya a ser investigado, a los restantes miembros de la representación de los trabajadores y al delegado sindical del sindicato al que perteneciera, de la iniciación y apertura del mismo por parte de la empresa.

2. La Dirección de la empresa procederá a nombrar de instructor en el plazo de tres días hábiles contados a partir de la notificación escrita de la apertura de expediente. La posición de instructor deberá recaer en personas idóneas para tal función.

3. Fase de investigación por el instructor dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación del pliego de cargos al expedientado. La fase de investigación comprenderá:

a) La notificación del pliego de cargos al expedientado;

b) La elaboración por este último de un pliego de descargos.

c) La audiencia a los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el afectado.

Durante toda la fase de investigación de los hechos, todos los que participen en el expediente podrán aportar cuantas alegaciones y pruebas estimen pertinentes en defensa de sus derechos dentro del citado plazo de 15 días, pudiéndose ampliar el mismo por motivos excepcionales a petición del afectado.

4. Tras la fase de investigación, procederá la notificación escrita por parte del instructor de los resultados de la misma al afectado, a los representantes de los





trabajadores, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el expedientado. Esta notificación contendrá mención expresa de las actuaciones realizadas por instructor, los hechos en que se fundamenta la apertura del expediente, y las infracciones normativas que se imputan al afectado y la sanción prevista.

La decisión final de la empresa deberá ser comunicada por escrito al trabajador en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la recepción de las conclusiones del instructor.

En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

D) Sin perjuicio de lo establecido en el Convenio, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrá acumular con carácter mensual las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal y Delegados del artículo 10 de la LOLS, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros de Comités o Delegados de personal y Delegados del artículo 10 de la LOLS a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

### **Capítulo 13. Formación.**





#### **45. Formación continua: objetivos.**

Los firmantes del presente Convenio consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de julio, que regula las cualificaciones y la formación profesional y Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo) ajustando las previsiones de tal normativa a las singularidades de la empresa.

Igualmente, de resultar ello necesario, se comprometen a adaptar las disposiciones del presente capítulo a cualquier normativa legal que pudiera surgir con posterioridad a la publicación del presente convenio colectivo, en desarrollo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo acordado el 7 de febrero de 2006, o el IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito con fecha 1 de febrero de 2006.

#### **46. Cursos de formación.**

1. La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

2. La empresa tomará las medidas necesarias para hacer uso del crédito para formación continua de que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional del trabajador y mejorar la competitividad de la empresa.

3. Las acciones formativas programadas por la empresa guardarán estrecha relación con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial.



4. Formación de oferta: La empresa posibilitará, cuando las necesidades productivas y la organización del trabajo lo permita, la realización de las acciones formativas que, sin coste alguno para ella, oferten las organizaciones, preferentemente las sindicales, en el marco de los contratos-programa suscritos con el INEM en desarrollo del programa formativo y que podrán acordarse periódicamente para el sector.

5. Al objeto de posibilitar la acreditación sectorial de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, el trabajador que lo solicite recibirá un diploma según el modelo establecido o que se determine.

6. Las acciones de formación que se desarrollen en la empresa deben ser sometidas a información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.

Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.

Calendario previsto de ejecución.

Medios pedagógicos.

Criterios de selección de los participantes.

Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Los representantes de los trabajadores deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada. Sí surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente.

Asimismo las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de los trabajadores de la documentación





referida anteriormente, sin que dicha representación legal de los trabajadores haya emitido el informe correspondiente.

En la aplicación del presente artículo se tendrá en cuenta el resto de cuestiones establecidas en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

