



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 89, fecha: martes, 10 de Mayo de 2022

## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GD ENERGY SERVICES SAU Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE TURNO CERRADO ANUAL EN QUÍMICA Y RADIOQUÍMICA (CATEGORÍA ANALISTAS QUÍMICOS) EN EL CENTRO DE TRABAJO DE C.N. TRILLO I, PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 01/01/2021 Y EL 31/12/2023

**1427**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa GD ENERGY SERVICES, S.A.U. Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE TURNO CERRADO ANUAL EN QUÍMICA Y RADIOQUÍMICA (CATEGORÍA ANALISTAS QUÍMICOS), EN EL CENTRO DE TRABAJO DE C.N. TRILLO I, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023, que tuvo entrada el 7 de diciembre de 2021 y subsanado el 6 de abril de 2022, con código de convenio 19100261012019, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto



99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

En Guadalajara, a 28 de abril de 2022. Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban.

Reunidos en Trillo, siendo el 18 de noviembre de 2021 se reúnen los representantes de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras adscritos al servicio de turno cerrado anual en química y radioquímica en la Central Nuclear de Trillo (ANALISTAS QUIMICOS), compuesta por:

De una parte, en representación de la Empresa:

- Tomás Canorea Carrasco
- Cristóbal Paus Moscardó
- Silvia Martínez Olmier

De otra parte, en representación de las personas trabajadoras:

- Claudia Montalvo Izquierdo
- Felix Frutos Martín (en calidad de asesor)

Acuerdan la aprobación del presente texto definitivo del Convenio Colectivo de Centro de Trabajo que a continuación se detalla:

## CAPITULO I

### CUESTIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras con la categoría de ANALISTAS QUÍMICOS, DE LA EMPRESA GD ENERGY SERVICES SAU cuyo centro de trabajo está fijado en la Central Nuclear de Trillo I (GUADALAJARA), y cuya actividad principal es turno cerrado anual en química y radioquímica en la Central Nuclear de Trillo y ha sido concertado por la Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo y se



aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas que, con carácter laboral, existan o puedan existir.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente, pudiendo ser compensadas y absorbidas por las ya existentes o que se adicionen por norma estatal o convencional (Estatuto de los Trabajadores, Convenios sectoriales, Pactos Provinciales o usos y costumbres).

#### ARTÍCULO 2- VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, finalizando el mismo el 31 de diciembre de 2023. Concluida su vigencia, y en tanto en cuanto no se llegue a un nuevo acuerdo, este convenio se aplicará en todo su contenido.

#### ARTÍCULO 3- DENUNCIA.

La denuncia del presente Convenio Colectivo se producirá de forma automática un mes antes de la expiración del mismo, pudiendo las partes empezar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo en los términos y tiempos marcados por la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 4- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí convenidas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual, pudiendo ser compensadas y absorbidas por cualesquiera otras que se adicionen por norma estatal o convencional.

### CAPITULO II

#### ASPECTOS ORGANIZATIVOS

#### ARTÍCULO 5- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a las personas trabajadoras, en los términos establecidos en la ley, a cuyo cumplimiento se encuentran obligadas las personas trabajadoras.

La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma no exhaustiva sino meramente enunciativa:



1. El establecimiento del calendario de trabajo y las secuencias de rotación de los diferentes trabajadores en aquellos puestos de trabajo en los que se requiera la rotación de los integrantes de la plantilla.
2. El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que, por necesidades del servicio, se precisa.
3. La exigencia de cumplimiento de la actividad normal establecida y, consecuentemente, del rendimiento mínimo.
4. La implantación de los documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios para la prestación del servicio, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales con las disposiciones que se incorporan a este Convenio Colectivo.
5. La adjudicación, de las herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad de la persona trabajadora.
6. El establecimiento de la fórmula más idónea para el cálculo de las retribuciones.
7. Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de carácter normal o estructural, en los periodos en que las necesidades así lo exijan, sin poder rebasar aquellas los límites legales establecidos.
8. El establecimiento de los medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/o la ampliación de personal ante situaciones que por su trascendencia así lo requieran.

### CAPITULO III

#### ASPECTOS DE CONTRATACION

##### ARTÍCULO 6- CONTRATACION

En materia de contratación se estará, en todo caso, a las disposiciones legales o normas convencionales de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

##### ARTÍCULO 7- INGRESO

Las condiciones para el ingreso serán establecidas por la Empresa en función de las exigencias derivadas de la actividad y de aquellos criterios que la misma considere como necesarios para garantizar la mejor eficacia.

El aspirante para incorporarse a la plantilla de la Empresa deberá someterse tanto a reconocimiento médico, como a todas aquellas pruebas y formalidades que aquélla le exija.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas



que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

El trabajador de nuevo ingreso, lo hará en la categoría profesional de Analista Químico B, pasando a la categoría de Analista Químico A, al cumplir los dos años de antigüedad en la Empresa incluido en este periodo la formación inicial necesaria). Este periodo de tiempo es el que se considera adecuado e idóneo para que la persona trabajadora adquiera la experiencia necesaria y autonomía suficiente en los trabajos encomendados en el emplazamiento nuclear.

#### ARTÍCULO 8- PERIODO DE PRUEBA

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba que se detalla a continuación en la empresa: 1 mes.

#### ARTÍCULO 9- CESE VOLUNTARIO

Las personas trabajadoras, independientemente del puesto profesional que ejerzan, que deseen cesar voluntariamente en el servicio, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa, cumpliendo el plazo de preaviso de 3 meses. Este plazo de preaviso se considera necesario para que por parte de la Empresa pueda cubrirse la vacante, debido a la dificultad que conlleva dichas sustituciones, por la exigencia de formación específica en el emplazamiento.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras 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 correspondiente a 1 mes de salario total de la persona trabajadora.

### CAPITULO IV

#### TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACION

#### ARTÍCULO 10- JORNADA DE TRABAJO

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán una jornada laboral en cómputo anual de mil setecientas cincuenta y dos horas (1.752 horas) de trabajo efectivo durante la vigencia del mismo.

Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal de turnos fuera inferior a las 1.752 horas/año, el resto hasta completarlas, podrán destinarse a formación, reconocimientos médicos, sustituciones, etc.

Si las necesidades del servicio lo exigieran o, por emergencias o siniestros o simulacros, la persona trabajadora estará obligado a prolongar su jornada laboral sin necesidad de previo aviso, con la distribución irregular de las jornadas diarias a



lo largo del año, con los límites y condiciones previstos por la normativa laboral vigente. En todo caso, se impone el límite máximo de 100 horas anuales a efectos de la distribución irregular de la jornada.

Anualmente, se aprobará el cuadrante de turnos por la Empresa, previa consulta con las personas trabajadoras o sus representantes, atendiendo a las necesidades del servicio.

En cualquier caso, si al finalizar el año, dichas horas de diferencia entre las horas del cuadrante de turnos y las 1752 horas de trabajo anuales establecidas en el presente pacto no fueran realizadas, no se añadirán a la jornada anual del año siguiente, sino que se extinguirán.

La jornada diaria será de 8 horas y 15 minutos, siendo obligatorio el solape entre turno y turno. Este tiempo de solape se encuentra ya remunerado dentro del salario bruto anual, no obstante, las personas trabajadoras en compensación también del mismo dispondrán de 2 días de asuntos propios anuales a disfrutar siempre en horario de oficina, debiéndose preavisar a la empresa con al menos 7 días de antelación a la fecha de su disfrute.

Respecto del horario de trabajo de oficina será similar al horario habitual de CNT, siempre que las necesidades organizativas de la empresa no impusieran otro diferente, el cual deberá no obstante preavisarse con la suficiente antelación.

#### ARTÍCULO 11- TURNOS ROTATORIOS

El sistema de trabajo se organizará, con carácter general no excluyente de otros, mediante turnos rotatorios de mañana, tarde y noche que se plasmaran en el correspondiente cuadrante que elaborara la Empresa con la suficiente antelación a su puesta en práctica.

No se excluye que mediante acuerdo entre la representación de la Empresa y las personas trabajadoras se acuerden cambios o modificación al mismo por razones organizativas, debiendo preavisarse, no obstante, cualquier cambio con anticipación suficiente para poder organizar el servicio.

#### ARTÍCULO 12- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio Colectivo.

También tendrán la consideración de tiempo extraordinario, a efectos de retribución, el que, superando la jornada anual pactada, se realicen para sustituir a miembros de la plantilla ausentes en su turno de trabajo por cualquier causa. En tales circunstancias y dadas las especiales características del servicio junto con la necesidad de mantener una cobertura mínima de personal, su realización será



obligatoria.

Las horas extraordinarias podrán retribuirse (según Anexo I).

#### ARTÍCULO 13- VACACIONES.

El personal afectado por este Pacto disfrutará de un período de vacaciones anuales de treinta (30) días naturales a partir de la firma de este Pacto.

Las vacaciones se fijarán en el cuadrante de turnos anual en el que se incluirán las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, el primer año de prestación de servicio en la Empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

#### ARTÍCULO 14- COMPROMISO DE SUSTITUCIONES DE LOS TURNOS

Las personas trabajadoras tienen la obligación de sustituirse entre sí, cuando algún miembro de turno no pudiera incorporarse a su puesto de trabajo. Las sustituciones se realizarán de la siguiente manera: Las personas trabajadoras cubrirán el turno ausente colocándose en una jornada diaria de 12 horas en las que la persona trabajadora saliente del turno ausente alargará su jornada 4 horas y la persona trabajadora al que le corresponde realizar el turno siguiente al ausente adelantará su jornada en 4 horas. Esta forma de sustitución del personal ausente se producirá siempre que la persona trabajadora que se encuentra en turno libre no quisiera o pudiera cubrir el turno de 8 horas ausente.

Este régimen de sustitución operará durante los fines de semana y los días festivos. Durante la semana ordinaria este tipo de sustitución se llevará a cabo por el personal en turno de Oficina. En el supuesto de que la persona trabajadora que debe sustituir tuviera que desplazarse en su vehículo particular, tendrá derecho al percibo de kilometraje en la cuantía y limitación (65 kilómetros de máximo) que determinada en artículo 18 a) del presente Convenio Colectivo.

Cuando la ausencia de la persona trabajadora se produzca en periodo de vacaciones, se cubrirá el turno ausente únicamente de la forma establecida anteriormente de prolongación de la jornada en 4 horas (pasando de 8 a 12), ya que en esos momentos no se dispone por cuadrante de largos periodos de descanso, por lo que, a no ser que sea estrictamente necesario y urgente, no se dispondrá del personal que se encuentre disfrutando de sus vacaciones.

Las personas trabajadoras adquieren la obligación de cubrir el turno de trabajo las 24 horas.

#### CAPITULO V



## CONDICIONES ECONOMICAS

### ARTÍCULO 15- RETRIBUCIONES

Están integradas por los conceptos que se relacionan en la Tabla Salarial del Anexo I del Convenio Colectivo de centro de trabajo.

### ARTÍCULO 16- SALARIO BRUTO ANUAL

El salario bruto anual de las personas trabajadoras adscritos al presente Convenio Colectivo de Centro de trabajo será el especificado y adjuntado como ANEXO I al presente Convenio Colectivo. Dentro del referido Salario Bruto Anual (SBA) se encontrará incluido cualquier concepto que, por antigüedad, o cualquier otro concepto que pudiera devengarse por el Trabajador por la normativa legal o convencional vigente.

### ARTÍCULO 17- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo tendrán derecho a percibir como Gratificaciones Extraordinarias de Verano o Julio (que se devengará del 1 de julio al 30 de junio) y Navidad (que se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre), el importe de una mensualidad de salario base.

Dichas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo de prestación de servicios que las personas trabajadoras efectúen efectivamente dentro de la empresa.

### ARTÍCULO 18- COMPLEMENTOS DEVENGADOS POR EL PERSONAL ANALISTA QUIMICO

Se establecen los siguientes complementos y pluses salariales y extrasalariales en las cuantías indicadas en el ANEXO I:

#### a. PLUS KILOMETRAJE

Si por necesidades organizativas de la empresa esporádicas y no previstas como normales dentro de la prestación de los servicios en el centro de trabajo, la persona trabajadora tuviera de realizar algún desplazamiento fuera de su centro de trabajo, tendrá derecho a percibir en concepto de Plus Kilometraje la cantidad correspondiente a abonar 0.38 euros el kilómetro recorrido (Máximo 65 kilómetros) . El resto de los desplazamientos que realicen las personas trabajadoras de su domicilio al centro de trabajo por cualquier necesidad se considera ya retribuido dentro de su salario mensual.





- b. PLUS RETÉN: la Empresa establecerá un Sistema de Retén-Localización durante el cual, las personas trabajadoras a él asignadas, deberán permanecer en disposición de ser localizados con la obligación, en caso de ser llamado, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a treinta (30) minutos (presumiblemente operativo en CNT o en el tiempo en que las especificaciones de CNT o del CSN así determinen), desde el momento del aviso. De este modo, si las condiciones establecidas por el cliente así lo permiten, el retén se realizará con la condición de estar presente en el centro de trabajo en un tiempo no superior a sesenta (60) minutos.

La situación laboral de reten, generara el devengo del Plus de Retén en las cantidades que figuran en la tabla salarial del Anexo I. El presente Plus Retén se devengará siempre y cuando la Empresa se encuentre en la obligación de hacerlo efectivo por necesidades organizativas del servicio. En consecuencia, se entiende por retén a aquella persona trabajadora que fuera de la jornada laboral de turno de trabajo, está en disposición de ser llamado a trabajar, para lo cual debe estar fácil e inmediatamente localizable y en disposición de incorporación inmediata al trabajo. El cuadrante de retenes se establecerá igualmente a principio de año, pudiendo no obstante el mismo sufrir modificaciones por necesidades tanto del servicio como de las personas trabajadoras a él asignados.

A partir del momento de presentación en el lugar indicado, se considerará como horas estructurales, hasta que la persona Responsable del Servicio indique la terminación de las mismas o hasta la incorporación a su turno de trabajo.

La persona trabajadora adquiere la obligación de mantener conectado y en estado de recepción de llamada de mensajes o avisos, el medio que se le facilite para avisarle durante el periodo que se encuentre de retén.

Dada la importancia que comporta para garantizar la prestación del servicio la atención del Sistema de Reten- Localización, el incumplimiento de dicha obligación será objeto de acción disciplinaria por parte de la Empresa en los términos estipulados en el Régimen Disciplinario del presente Convenio Colectivo.

La falta de cumplimiento por parte de la persona trabajadora de alguno de estos compromisos, siempre que no sea debida a causa de fuerza mayor, será considerada como falta muy grave, conllevando además la pérdida de remuneración correspondiente. La cuantía del Plus retén será la fijada en la Tabla Salarial que se acompaña como Anexo I.

- c. PLUS DE TURNO

Se establece un plus de Turnos cuya remuneración estará fijada en el ANEXO I. La remuneración referida compensa además del hecho de trabajar a turnos, el trabajo en festivos, así como la nocturnidad que cíclicamente se realice.



El turno establecido, sin perjuicio de que por necesidades organizativas la empresa pudiera modificar el mismo, se llevara a cabo de forma rotatoria en turno 3x7, esto es turno de mañana, tarde y noche 7 días a la semana, durante todo el año.

Por la realización del referido turno 3x7 la persona trabajadora devengará el presente Plus de Turno en la cuantía que se indica en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

d. PLUS FESTIVO ESPECIAL SIGNIFICACION

El personal que preste sus servicios en el año 2021, 2022 y 2023 en los turnos de noche de los días 24 y 31 de diciembre, y turno de mañana del 25 de diciembre y 1 de enero, percibirán un complemento de conformidad con lo establecido en el anexo I.

e. PLUS PROLONGACION DE JORNADA

Si por razones organizativas de la Empresa, la persona trabajadora tuviera que prolongar su jornada habitual o incorporarse antes del inicio de la misma para realización de trabajos para la Central Nuclear de Trillo y ello suponga la realización de dos horas extraordinarias percibirá la cantidad de establecida en tablas por día de prolongación de jornada realizado.

Adicionalmente, en el supuesto en que la persona trabajadora prolongue 4 horas, tendrá derecho a cheque gourmet para poder comer.

f. DESPLAZAMIENTO: La Empresa facilitará el coste del desplazamiento de aquellas personas trabajadoras que lo precisen y que vivan en Guadalajara para llegar al centro de trabajo, abonando a la empresa transportista directamente el coste del transporte público correspondiente con un máximo mensual de 115 euros por trabajador.

## ARTÍCULO 19- CATEGORÍAS PROFESIONALES

- Analista Químico/a A: es aquella persona trabajadora al menos con dos años de experiencia ejecute las tareas relativas al puesto profesional de analista químico en el Turno cerrado de Química en la Central Nuclear de Trillo. Entre otras funciones se encuentran las de ejecución de programas de vigilancia química y radioquímica, introducción de los resultados de los análisis en las bases de datos, información a los responsables de cualquier incidencia en los servicios, aplicación del programa de control de calidad, mantenimiento de equipos de laboratorio etc. Asimismo, las personas trabajadoras deberán realizar todas aquellas funciones de carácter administrativo y organizativo que sean necesarias para el correcto desarrollo del servicio.
- Analista Químico/a B: es aquella persona trabajadora con menos de dos años de experiencia ininterrumpida en el Emplazamiento Nuclear de CN Trillo que, realice las funciones adscritas al turno cerrado de analistas químicos de la



CNT.

- Analista Químico/a C: es aquella persona trabajadora, que desempeña su trabajo fuera del régimen de Turnos.

#### ARTÍCULO 20- 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 para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, 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 la persona trabajadora 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. por trayecto, 1 día adicional; más de 200 Km. por trayecto 2 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. En el supuesto de hospitalización del otro progenitor los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.
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, en cualquiera de los casos mencionados, 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. En el supuesto de fallecimiento uno de los días de permiso retribuido deberá coincidir con el del sepelio o incineración del familiar cuando éste último coincida con días laborables para la persona trabajadora.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos de la persona trabajadora 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 periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de los supuestos, las personas trabajadoras que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.



Se entenderán, entre otros, como deberes inexcusables de carácter público y personal los trámites necesarios para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España cuando la citación a los mismos sea de carácter personal y no sea posible la delegación de la representación de la persona trabajadora en favor de otras personas.

7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen, la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Las personas trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.
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 de la persona trabajadora, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b. Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» de la persona trabajadora a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
- c. Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio de la persona trabajadora o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- d. No se entenderá que el familiar está a cargo de la persona trabajadora cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
- e. Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- f. En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto



la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

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. Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 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. Salvo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras en jornada ordinaria 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 esta 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 del presente artículo.
- c. Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente de la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso. 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 en cualquier ámbito geográfico 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.

11. En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora 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.
12. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

En los supuestos de que la persona trabajadora tenga que acudir a consultorios de la seguridad social o a la realización de pruebas médicas, podrá ausentarse de su puesto de trabajo el tiempo necesario para poder llevarse a cabo, previo aviso y justificación, debiéndose organizar con la Empresa el cambio de turno con algún compañero.

#### ARTÍCULO 21- EXCEDENCIA.

Las personas trabajadoras con 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. 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, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto esta se produzca. En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona trabajadora.



#### ARTÍCULO 22- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

#### ARTÍCULO 23- INCAPACIDAD TEMPORAL

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (enfermedad profesional o accidente de trabajo), la Empresa complementará, desde el primer día, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 90% del salario.

En los casos de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), la Empresa complementará la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 90% del salario de la persona trabajadora desde el 4 día de la baja médica. Este complemento sólo se percibirá en bajas de duración estimada inferior o igual a 3 meses, y sólo durante ese periodo de tiempo de 3 meses. Excepcionalmente, y solo para el supuesto de la primera baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el año natural, la Empresa complementará la prestación hasta el 90% del salario desde el primer día y no desde el cuarto día.

A efectos de computar el salario señalado en este artículo, se tendrá en consideración la media del salario de la persona trabajadora de los 3 meses anteriores a la baja médica, excluyéndose del mismo tanto las horas extraordinarias, como los pluses relacionados con la realización de dichas horas y/o



trabajos extraordinarios.

#### ARTÍCULO 24- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES

La Empresa suscribirá para toda la vigencia del convenio el Seguro Colectivo, ya existente, que cubre el riesgo de muerte por accidente o enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta por las mismas causas, incluyendo accidentes "in itinere", por un capital de cuarenta mil euros (40.000 euros), para todo su personal. En caso de fallecimiento, esta indemnización se abonará a sus herederos legales.

#### ARTÍCULO 25- RETRIBUCION FLEXIBLE

La empresa ofrece para toda la plantilla, con un mínimo de seis meses de antigüedad un Plan de Retribución Flexible, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

- a. Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible formada hasta el 30% del salario fijo bruto que actualmente perciben las personas trabajadoras.
- b. Las personas trabajadoras podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible parte de los conceptos del Convenio por beneficios o productos en especie conforme a la legislación vigente.
- c. Cada trabajador o trabajadora que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la Empresa.
- d. La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.
- e. La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie con las exenciones fiscales según la legislación vigente
- f. La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.
- g. En el supuesto que el empleado/a o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado/a tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.
- h. La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de las personas trabajadoras, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de





compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

#### ARTÍCULO 26- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

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

#### ARTÍCULO 27- FALTAS LEVES.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.
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, aun 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. 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 las personas trabajadoras.
11. 11. 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.

#### ARTÍCULO 28- FALTAS GRAVES.



Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo 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 o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informado de su existencia y contenido. 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 la persona trabajadora, 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 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.
13. 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 lo dispuesto en el artículo 87.2 del presente Convenio.
14. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.
15. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

#### ARTÍCULO 29- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.



2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo 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 esta 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 y/o toxicomanía habitual, así como el incumplimiento de la normativa específica del centro de trabajo en relación con el procedimiento de control y análisis preventivo para detectar el consumo del alcohol, drogas, sustancias tóxicas o estupefacientes (GE-22)
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma 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, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.
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 y salvo lo previsto en el artículo 64.13 anterior.
16. La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de Retén o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto.
17. 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.
18. 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.



19. 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.
20. 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.
21. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
22. La violación de los denominados códigos de cumplimiento o «compliance» instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que la persona trabajadora haya sido debidamente informado sobre su contenido.
23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 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 las personas trabajadoras. En los supuestos previstos en los números 18 y 19 anteriores, las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 118 del presente Convenio Colectivo.
24. La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de Retén, o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo fuera de los límites y topes horarios pactados.

#### ARTÍCULO 30- RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

1. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves podrá dar lugar a la tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectado siempre y cuando la Empresa lo considere adecuado para el esclarecimiento de los hechos.
2. Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto en el Convenio Colectivo general de la industria química.



#### ARTÍCULO 31- SANCIONES MÁXIMAS.

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

1. Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. 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. En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

#### ARTÍCULO 32- PRESCRIPCIÓN.

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.

#### ARTÍCULO 33- GRADUACIÓN DE FALTAS.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

#### ARTÍCULO 34- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes firmantes, con la suscripción del presente Convenio Colectivo, se comprometen y obligan a mantener la paz social y a no promover acciones de conflicto por motivo de las materias contenidas en el presente Convenio Colectivo, entendiéndose por ambas representaciones que el mismo es el marco colectivo de referencia, y por tanto manteniendo el compromiso expreso a su respeto.

En caso de cualquier controversia que se origine entre las partes, incluido el ejercicio del derecho de huelga por incumplimiento de lo acordado en el presente Convenio Colectivo, será preceptivo acudir de forma obligatoria, con carácter previo



a la vía judicial, a los organismos de Mediación y Arbitraje a fin de resolver cualquier duda o discrepancia a los efectos antes señalados.

#### ARTÍCULO 35- IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRE Y MUJERES

La Empresa y la representación legal de los trabajadores acuerdan promover medidas en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de aplicación en el centro de trabajo que el propio convenio regula, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 85 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su redacción actual contenida en el artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La Trabajadores/as se adhieren al Código Ético de la Empresa, cuyo principal objetivo es establecer los principios que han de presidir los comportamientos de los empleados, y cuyo contenido es de obligado cumplimiento para todos los Trabajadores/as.

Entre estas medidas en pro de la igualdad efectiva, se acuerda por ambas partes hacer hincapié en los siguientes extremos:

Acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual de conformidad con el protocolo de acoso de la Empresa.

Los trabajadores/as acudirán al manual de acoso y procedimiento de la Empresa para resolver cualquier incidencia o cuestión relacionada con cuestiones de acoso sexual o por razón de sexo; cuyo ejemplar tienen a su disposición. Estas medidas específicas para prevenir el acoso laboral y por razón de sexo en el trabajo se han realizado de conformidad con las disposiciones legales que resultan de aplicación.

En todo caso, se sancionará como falta grave las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por



razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Del mismo modo, se tipificarán las siguientes conductas como falta muy grave:

- 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. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

Acceso al empleo, contratación y promoción.

La Empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, se valorará junto con la representación legal de los trabajadores la adopción de programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Igualmente, se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada Ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente, incluyendo las modificaciones previstas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

En lo no previsto en las cláusulas normativas del presente Pacto, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Convenio colectivo general de la Industria Química, en el Estatuto de los Trabajadores y los usos y costumbres en la prelación establecida en el Artículo 3º de dicha Norma.



En el presente Pacto, las referencias hechas al género masculino se utilizan según nuestra lengua española, como un género integrador, de carácter neutro, y que de manera consuetudinaria incluyen también la acepción femenina.

### ANEXO I. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2021			
CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B	ANALISTA C
SALARIO BASE ANUAL	24.897,00 €	22.770,46 €	21.081,55 €
PLUS TURNO M/T	12,10 €	12,10 €	- €
PLUS TURNO M/T/FESTIVO	46,20 €	46,20 €	- €
PLUS TURNO NOCHE	15,35 €	15,35 €	- €
PLUS TURNO N/FESTIVO	61,01 €	61,01 €	- €
RETEN 30 M.	1,73 €	1,73 €	1,73 €
RETEN 60 M.	1,15 €	1,15 €	1,15 €
HORA EXTRA	19,00 €	19,00 €	19,00 €
PLUS LLAMADA LAB.	14,67 €	14,67 €	14,67 €
PLUS LLAMADA FEST	27,20 €	27,20 €	27,20 €
PLUS PROL. JDA.	28,38 €	28,38 €	28,38 €

TABLA SALARIAL 2022			
CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B	ANALISTA C
SALARIO BASE ANUAL	25.394,94 €	23.225,87 €	21.503,18 €
PLUS TURNO M/T	12,34 €	12,34 €	- €
PLUS TURNO M/T/FESTIVO	47,12 €	47,12 €	- €
PLUS TURNO NOCHE	15,66 €	15,66 €	- €
PLUS TURNO N/FESTIVO	62,23 €	62,23 €	- €
RETEN 30 M.	1,77 €	1,77 €	1,77 €
RETEN 60 M.	1,18 €	1,18 €	1,18 €
HORA EXTRA	19,50 €	19,50 €	19,50 €
PLUS LLAMADA LAB.	14,96 €	14,96 €	14,96 €
PLUS LLAMADA FEST	27,75 €	27,75 €	27,75 €
PLUS PROL. JDA.	28,94 €	28,94 €	28,94 €

TABLA SALARIAL 2023			
CONCEPTO	ANALISTA A	ANALISTA B	ANALISTA C
SALARIO BASE ANUAL	25.953,62 €	23.736,84 €	21.976,25 €
PLUS TURNO M/T	12,61 €	12,61 €	- €
PLUS TURNO M/T/FESTIVO	48,16 €	48,16 €	- €
PLUS TURNO NOCHE	16,00 €	16,00 €	- €
PLUS TURNO N/FESTIVO	63,60 €	63,60 €	- €
RETEN 30 M.	1,81 €	1,81 €	1,81 €
RETEN 60 M.	1,20 €	1,20 €	1,20 €
HORA EXTRA	20,00 €	20,00 €	20,00 €
PLUS LLAMADA LAB.	15,29 €	15,29 €	15,29 €
PLUS LLAMADA FEST	28,36 €	28,36 €	28,36 €





---

PLUS PROL. JDA.	29,58 €	29,58 €	29,58 €
-----------------	---------	---------	---------