

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

252 *Resolución de 23 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Praxair España, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Praxair España, SL (código de convenio número 90102022012014) que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los delegados de personal y miembros del comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de diciembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ANEXO

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y organización del trabajo

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa, tal y como se define más adelante, y su respectivo personal trabajador.

Se entiende por la Empresa la Compañía Praxair España S.L. (Unipersonal), que es la que integra a efectos de este Convenio la unidad Empresarial.

En relación con lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio no excede el ámbito de Empresa.

Artículo 2 *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo existentes en el territorio nacional donde la Empresa desarrolla sus actividades, en los que habiendo representación de los trabajadores, éstos han participado en su negociación.

Quedarán excluidos aquellos centros de trabajo, que contando con representación legal propia en el centro de trabajo, hayan suscrito con anterioridad a la firma del presente Convenio un acuerdo o Convenio propio, que regule las relaciones laborales entre las personas trabajadoras y la dirección de la empresa en dicho centro, concretamente, el centro de trabajo de Praxair en Teruel, dedicado a la fabricación y mantenimiento de

depósitos criogénicos y el centro de trabajo de Praxair en Hernani, dedicado a la consultoría medioambiental.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Afecta a todas las personas trabajadoras ocupadas en los centros de la empresa, sujetos a contrato de trabajo, en sus propios términos sin más exclusión que las que se deriven de las normas legales aplicables.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

a) Este Convenio entrará en vigor cuando la autoridad laboral disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2014.

b) Su duración será de dos años con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

c) El presente Convenio será prorrogado por la tácita de cada año, mientras que no sea denunciado ante el Organismo competente con una antelación mínima de un mes y máxima de cuatro y en la forma prevista por las disposiciones legales.

d) Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo. Aquellas cuestiones específicas sobre las que no se logre acuerdo en el curso de la subsiguiente negociación, serán sometidas a un arbitraje según lo regulado en la Resolución de 24 de febrero de 2009 del ASEC IV.

De acuerdo con ello, habrá de someterse a arbitraje aquellas diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de nueve meses a contar desde la constitución de la Mesa Negociadora. Adicionalmente quedarán las dos partes comprometidas a la resolución del conflicto en base al procedimiento de arbitraje asumiendo consecuentemente la decisión arbitral, que habrá de ser sometido a un árbitro integrado en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Artículo 5. *Compensaciones y absorciones.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente y en cómputo anual, sus condiciones de todo tipo superasen las acordadas en el presente Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas o compensadas por las mejoras pactadas.

Artículo 6. *Garantías personales.*

En caso de existir alguna persona trabajadora que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para las personas trabajadoras de su mismo grupo profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de los órganos directivos de la Empresa, de acuerdo con las normas y orientaciones de la Legislación vigente.

Sin merma de lo anterior, los Delegados y las Delegadas de Personal y los Comités de Empresa desarrollarán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 8. *Clasificación del personal por razón de permanencia.*

Por razón de permanencia al servicio de la Empresa las personas trabajadoras se clasifican de acuerdo con los tipos y alcance que se señalen en la Legislación vigente en cada momento en materia de contratación.

Artículo 9. *Grupos profesionales.*

En cumplimiento con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el que se establecía la necesidad de basar la clasificación profesional de las empresa en grupos profesionales, como medida para favorecer la flexibilidad interna dentro de las empresas, se ha realizado el ejercicio de analizar y valorar los puestos de trabajo de la organización, con el fin de obtener información objetiva, para posicionarlos en grupos profesionales.

Los mencionados grupos profesionales se han confeccionado conforme a la valoración de los puestos de trabajo de la Compañía, teniendo en cuenta criterios de conocimientos, responsabilidad y complejidad del puesto.

En el anexo 1 del presente Convenio se establecen los puestos que forman parte de cada grupo profesional, los factores y subfactores de valoración utilizados, así como los criterios de pertenencia a cada grupo.

En cuanto a los grupos de bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social aplicables a cada puesto, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente sobre las mismas.

CAPÍTULO III

Ingresos, ascensos, plantilla y traslados, cambios de puesto y ceses

Artículo 10. *Ingresos.*

1. El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a la normativa vigente en materia de contratación.

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa durante 6 meses continuados como mínimo y hayan sido contratados con arreglo a la normativa vigente en materia de contratación.

3. Si la persona trabajadora sustituida no se reintegrase en el plazo establecido, o cuando desaparezca la causa que le faculta para disponer de una excedencia, perderá su derecho a la reserva de puesto, y la persona trabajadora que le haya sustituido con carácter interino pasará a formar parte de la plantilla de la Compañía con carácter de fijo.

4. La Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para la cobertura de vacantes, sustituciones, y puestos de nueva creación, así como la documentación a aportar. Praxair cree en la responsabilidad individual que cada persona trabajadora tiene en el desarrollo de su carrera profesional. Para fomentarlo, se publicarán todas aquellas vacantes, independientemente del grupo al que pertenezcan, que estén sin designación. La Compañía informará, en Comisión Mixta, sobre aquellos puestos que no sean publicados porque se encuentren ya designados. De este modo, la Compañía trata de fomentar el interés de las personas trabajadoras por su propio crecimiento profesional a la vez que garantiza el acceso general a las posiciones que se van generando. En estos casos, los puestos a cubrir serán comunicados con 15 días de antelación al inicio de la selección a todos los centros de trabajo, a través del tablón de anuncios y/o la intranet corporativa. Se comunicarán los puestos de trabajo a cubrir, las condiciones que deben reunir las personas aspirantes y las características de la selección, información que

también dispondrán los representantes del personal con la misma antelación, para que cualquier persona trabajadora de la Empresa pueda participar en dicho proceso.

Los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable 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.

5. Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado percibirán desde su ingreso el plus de asistencia al trabajo y la cantidad de ayuda de comida aplicable en ese momento, y cobrarán, en su caso, la prima con arreglo a cuanto establece el Reglamento de la Prima.

6. Los representantes de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo serán debidamente informados de las contrataciones temporales que se establezcan en el mismo.

7. Al aceptar la referencia establecida en el Convenio General de la Industria Química, los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

8. Con observancia en todo caso del régimen legal aplicable a los contratos de puesta a disposición de personas trabajadoras de ETT, se utilizará dicha fórmula sólo en los supuestos en que no se pueda emplear la fórmula de contratación contemplada en el párrafo anterior, porque se requiera su contratación de forma inmediata o por otra razón que lo justifique, y siempre para cubrir necesidades temporales específicas.

Las contrataciones a través de ETT no supondrán, en cómputo anual, más del 10% sobre el total de la plantilla. Dicho límite se amplía hasta el 15% durante el periodo estival, desde el 1 de junio hasta el 15 de septiembre.

Independientemente de otras obligaciones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del centro de trabajo, en el plazo máximo de 10 días desde su incorporación, de tales contrataciones y de sus características.

Artículo 11 . *Período de prueba.*

El ingreso del personal fijo o de las personas trabajadoras sujetas a cualquier modalidad contractual, se considera 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:

Personal perteneciente a Grupos 1,2,3,4 y 5: Dos meses.

Personal perteneciente a Grupos 6,7,8 y 9: Seis meses.

Excepcionalmente cuando el contrato de trabajo se celebre por un período de tiempo inferior a dos meses, el período de prueba se fija en quince días para todos los grupos profesionales.

Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba si así consta por escrito.

Durante el período de prueba por la empresa y la persona trabajadora, podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Una vez superado el período de prueba, este computará a todos los efectos de acuerdo con la modalidad de contrato suscrito.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 12 . *Puestos de trabajo.*

1. Para todo el personal, además de los y las responsables del centro de trabajo, las personas representantes del personal de dichos centros, podrán solicitar la valoración de

cualquier puesto de trabajo del mismo, según el sistema de valoración de puestos (anexo 1). Dichas solicitudes incluirán una justificación de la revisión, y deberán ser recibidas por el Departamento de Personal antes del 31 de mayo de cada año.

2. Se crea un Comité de Valoración de Puestos, integrado por seis miembros, tres en representación de la Empresa y tres en representación de la parte Social, que efectuarán la valoración de los puestos, cuya solicitud haya sido recibida en tiempo y forma. Dicha valoración se realizará siguiendo el sistema de valoración establecido en el anexo 1, sobre el sistema de grupos profesionales, teniendo en cuenta los factores y subfactores descritos.

3. En aquellos supuestos en que se produzca un cambio temporal de puesto de trabajo, que tenga asignado una valoración superior, ubicado en un grupo superior de acuerdo con dicho sistema, la persona trabajadora afectada recibirá una compensación mensual de 77,12 €, durante el tiempo que dure dicha situación, siempre que concurren los siguientes requisitos:

1. Notificación escrita a la persona afectada por la persona responsable del Centro de Coste, con copia al Departamento de Personal, expresando el cambio producido y su duración.
2. Dicho cambio tiene que afectar a la mayoría de las funciones del puesto de trabajo.
3. La duración no puede ser inferior a un mes continuado de trabajo, o a veinte días de trabajo efectivo, durante un período de tiempo de doce meses.
4. La sustitución que tenga una duración máxima de cuatro meses, habrá de ser comunicada a la próxima reunión del Comité de Valoración de Puestos, salvo que la sustitución comprenda algún caso de enfermedad, accidente de trabajo, licencia o excedencias especiales.

El anterior importe será incrementado cada año en el mismo porcentaje que el aplicado a la tabla salarial del Convenio.

Artículo 13. *Plantilla.*

La Empresa confeccionará cada año antes del 31 de diciembre la plantilla de su personal fijo, señalando el número de personas trabajadoras que comprenden cada grupo profesional, que entregará a la Comisión Mixta.

En los casos en que la Empresa vaya a crear o amortizar puestos de trabajo, informará previamente al Comité de Empresa o a las personas Delegadas de Personal del Centro afectado y a la Comisión Mixta de las causas que motivan una y otra decisión.

Artículo 14. *Escalafón.*

Con carácter único y por centro de trabajo, la Empresa entregará anualmente a 31 de diciembre a las personas representantes del personal y a la Comisión Mixta un listado del Centro de Trabajo que agrupará a todo el personal ordenado por fecha de ingreso, puesto de trabajo y grupo profesional.

A partir de dicha fecha y durante un plazo de 30 días, se podrá reclamar ante la Empresa sobre los datos asignados. Si la Empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 15. *Traslados.*

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para la persona trabajadora afectada podrán efectuarse:

1. Por solicitud de la persona interesada.
2. Por acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.
3. Por necesidad del servicio.
4. Por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona interesada, previa aceptación de la Empresa, ésta carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. La empresa informará en Comisión Mixta sobre los acuerdos alcanzados con las personas trabajadoras que hayan sido trasladadas bajo este supuesto.

3. Cuando el traslado se realice por necesidades del servicio la persona trabajadora percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

Locomoción de la persona trabajadora afectada y sus familiares, que convivan con ella.
Transporte de mobiliario, ropa y enseres.

Indemnización en metálico a fondo perdido de 16.669,33 € cuyo importe se regularizará cada año con la variación del IPC durante el año anterior, la cual sustituye a la obligación de proporcionar vivienda o abono de diferencia de renta.

Tres meses de preaviso. No obstante atendiendo a razones técnicas, económicas, organizativas, y de producción, previa comunicación y acuerdo en la Comisión Mixta de Convenio Colectivo, el anterior plazo de preaviso podrá reducirse hasta un mínimo de un mes.

Diez días naturales de permiso con dieta, más importe de locomoción para búsqueda de vivienda. Si la persona trabajadora es casada, la dieta y locomoción se hará extensiva en igual cuantía a su cónyuge.

Para que la persona trabajadora trasladada tenga derecho a estas condiciones pactadas, dicho traslado de centro de trabajo deberá obligar al traslado de la vivienda, y la distancia entre los dos centros de trabajo deberá superar, en todo caso, los 50 Km.

Si la persona trabajadora afectada en el traslado renunciara al mismo, su indemnización vendrá determinada por la normativa legal, o en todo caso, la correspondiente al siguiente baremo.

Dos mensualidades de salario base, más complemento convenio, más complemento personal, más prima media y antigüedad por años de servicio.

Una mensualidad de salario base, más complemento convenio, más complemento personal, más prima media y antigüedad complementaria para personas trabajadoras casadas.

Una mensualidad de salario base, más complemento convenio, más complemento personal, más prima media y antigüedad complementaria por cada familiar que conviva con la persona trabajadora y estén a su cargo.

En cualquier situación, el tope máximo de indemnización será de 20 mensualidades de salario base, más complemento convenio, más complemento personal, más prima media y antigüedad. Se establece un mínimo garantizado de 6 mensualidades.

4. Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo grupo 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 actitud de las personas permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

5. En el caso de traslado de una persona trabajadora de un centro de trabajo a otro distinto del que fue contratada, si supone cambio de municipio o una distancia mínima de 5 kilómetros, se aplicará cuanto establece el art. 16 para cambios de centro de trabajo a lugares distintos.

En todo caso, el traslado ha de suponer para la persona trabajadora pasar a desempeñar su puesto de trabajo en un edificio distinto a aquél en que lo hacía antes del traslado, como consecuencia de haber sido objeto de un traslado de centro de trabajo en el que se den los supuestos antes contemplados.

Artículo 16. *Traslado del centro de trabajo.*

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, excepto cuando existan razones extraordinarias que lo justifique, en cuyo caso no deberá ser inferior a dos meses.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.
- b) Posibilidad de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

Las personas trabajadoras afectadas tendrán un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si la persona trabajadora hubiese realizado gastos justificados con motivo del traslado, y éste no se llevase a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizada en los perjuicios ocasionados.

Cambio de centro de trabajo a lugar distinto:

Cuando se produzca el traslado de un centro de trabajo a otro lugar (y con él al personal trabajador) que suponga cambio de municipio o exista una distancia entre los dos centros, por el recorrido más próximo, entre 5 km y 50 km, la Empresa abonará, por una sola vez y a cada persona trabajadora afectada, un importe de 127,42 € fijos más 82,82 € por cada km de distancia entre los dos centros, en compensación de los perjuicios que el traslado pudiera representar. Dicho importe se revisará con la variación del IPC durante el año anterior.

Artículo 17. *Cambios de puesto de trabajo.*

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo profesional, y siempre teniendo en cuenta el escalafón.

Artículo 18. *Trabajos de distinto grupo profesional.*

La Empresa, en caso de necesidad por razones técnicas u organizativas, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose la persona trabajadora a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

1. Trabajos de grupo superior: Toda persona trabajadora podrá realizar trabajos de grupo superior al suyo, en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo, durante el tiempo de prestación de su servicio, la retribución del grupo a que circunstancialmente resulte adscrita.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando la persona trabajadora realice trabajos de grupo superior durante cuatro meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará el grupo superior.

2. Trabajo de grupo inferior: Si por necesidad justificada de la Empresa se destinara a una persona trabajadora a trabajos pertenecientes a un grupo profesional inferior al que está adscrita, conservará la retribución que corresponda a su grupo.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a las personas representantes del personal, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, se procurará evitar la reiteración de estos trabajos de inferior grupo a una misma persona trabajadora, informando de tales casos a las personas representantes del personal.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de grupo inferior tuviera su origen en petición de la persona trabajadora, se asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 19. *Movilidad entre empresas.*

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la Empresa podrá determinar que cualquier persona trabajadora incluida en el ámbito personal del presente Convenio, pase a desempeñar funciones en otra de las empresas a que se refiere el presente Convenio, mediante puesta a disposición o sucesión en el contrato de trabajo; aplicándose en tales supuestos cuanto establecen los artículos 15 a 18 tanto en su procedimiento como en las garantías y reservas que establecen. Actuarán en todo caso como límites los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo la Empresa, en otro caso, dotar a la persona trabajadora de la formación precisa.

2. Dichas variaciones deberán ser informadas previamente a los y las representantes de las personas trabajadoras de los centros afectados.

3. Las personas trabajadoras afectadas por tales variaciones tendrán prioridad respecto de posibles nuevas contrataciones para ocupar su puesto de origen.

Artículo 20. *Ceses voluntarios.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de esta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal perteneciente a los grupos profesionales 1, 2, 3, 4 y 5: 15 días naturales.

Personal perteneciente a los grupos profesionales 6, 7, 8 y 9: 30 días naturales.

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 su liquidación, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días de preaviso establecidos. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

CAPÍTULO IV

Política salarial

Artículo 21. *Sistema retributivo.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio están constituidas por el Salario de Convenio y los Complementos del mismo.

Las retribuciones del personal se sistematizan en el siguiente esquema:

1. Salario base.
2. Complemento de Convenio.

3. Complementos personales:
 - a) Antigüedad.
 - b) Complemento personal.
 - c) Complemento de mejora.
4. Complementos de puesto de trabajo:
 - a) Turnicidad.
 - b) Nocturnidad.
 - c) Trabajo en festivo.
 - d) Trabajo en las noches del 24 y 31 de diciembre.
 - e) Plus de retén.
 - f) Plus de peligrosidad y toxicidad.
 - g) Horas extras.
5. Complementos de rendimiento:
 - a) Primas e incentivos.
6. Percepciones salariales de vencimiento superior al mes:
 - a) Pagas extraordinarias de abril, julio y diciembre.
7. Otras percepciones:
 - a) Plus de asistencia.
 - b) Ayuda de comida.
 - c) Otros.

El complemento personal de antigüedad forma conjuntamente con las retribuciones que se deriven de la aplicación de las restantes Tablas, el conjunto de retribuciones salariales de Convenio, en conjunto global. Dicho complemento será el único de carácter consolidable.

Artículo 22. *Salario base.*

El salario base del personal comprendido en este Convenio, entendido como parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada grupo profesional se establece en la siguiente tabla:

Salario base por grupo profesional, año 2014:

Grupo profesional	Euros/año
Grupo 1.	13.000,00
Grupo 2.	15.000,00
Grupo 3.	17.000,00
Grupo 4.	17.800,00
Grupo 5.	18.800,00
Grupo 6.	21.300,00
Grupo 7.	26.000,00
Grupo 8.	33.000,00
Grupo 9.	38.000,00

Artículo 23. Complemento de Convenio.

Se establece un complemento al salario base de Convenio, denominado complemento de Convenio, del 20% sobre el Salario Base establecido para cada grupo profesional.

El mencionado complemento se adquirirá a lo largo de los dos años posteriores a la fecha de incorporación, a razón de un 10% cada año, tal y como se refleja en la siguiente tabla:

Grupo Profesional	Salario inicial	Tras 12 meses desde la incorporación		Tras 24 meses desde la incorporación	
	Salario base de Convenio	Complemento de Convenio	Salario total	Complemento de Convenio	Salario total
Grupo 1.	13.000,00 €	1.300,00 €	14.300,00 €	2.600,00 €	15.600,00 €*
Grupo 2.	15.000,00 €	1.500,00 €	16.500,00 €	3.000,00 €	18.000,00 €*
Grupo 3.	17.000,00 €	1.700,00 €	18.700,00 €	3.400,00 €	20.400,00 €*
Grupo 4.	17.800,00 €	1.780,00 €	19.580,00 €	3.560,00 €	21.360,00 €*
Grupo 5.	18.800,00 €	1.880,00 €	20.680,00 €	3.760,00 €	22.560,00 €*
Grupo 6.	21.300,00 €	2.130,00 €	23.430,00 €	4.260,00 €	25.560,00 €
Grupo 7.	26.000,00 €	2.600,00 €	28.600,00 €	5.200,00 €	31.200,00 €
Grupo 8.	33.000,00 €	3.300,00 €	36.300,00 €	6.600,00 €	39.600,00 €
Grupo 9.	38.000,00 €	3.800,00 €	41.800,00 €	7.600,00 €	45.600,00 €

* Las cantidades señaladas se verán incrementadas por la Prima correspondiente en cada caso.

Artículo 24. Complemento personal.

El complemento personal recoge aquellas cantidades, por encima de las tablas de Convenio, que las personas trabajadoras incorporadas a la plantilla con anterioridad a la firma del presente Convenio hubieran adquirido en virtud de tablas salariales establecidas en anteriores Convenios Colectivos de Praxair. Dicho complemento no será compensable ni absorbible y se actualizará en los mismos términos que el Salario Base.

No obstante, para los trabajadores de alta en la empresa que no reúnan la antigüedad necesaria para recibir total o parcialmente el complemento convenio, el complemento personal podrá ser compensado y absorbido hasta alcanzar el importe máximo del citado complemento convenio. Una vez alcanzado dicho importe, el complemento personal no podrá ser compensable ni absorbible.

Artículo 25. Complemento de mejora.

El complemento de mejora recoge las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo, en atención a circunstancias personales, a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado o cualquier otra circunstancia. El complemento de mejora podrá ser absorbido en cualquier modificación de Convenio Colectivo, cambio de grupo profesional o, en el caso de personal de nueva incorporación, adquisición del complemento convenio, con las limitaciones previstas en el artículo 26.

Artículo 26. Complementos y garantías individuales de la retribución.

Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo, en atención a circunstancias personales, a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado o cualquier otra circunstancia podrán ser absorbidas en cualquier modificación de Convenio Colectivo o cambio de grupo profesional.

Al personal incluido en los grupos profesionales del 1 al 5, se le garantizan las retribuciones señaladas en las tablas del Convenio así como el complemento personal si lo tuvieran.

Al personal incluido en los grupos profesionales del 6 al 9, a efectos de incrementos salariales, se le garantiza el 65% del incremento aplicado a las tablas salariales y complemento personal si lo tuvieran, pudiendo ser absorbido el restante 35% de su complemento de mejora.

Al personal vendedor a comisión y/o personal técnico comercial se le garantiza el 100% del incremento salarial pactado en este Convenio, sobre el salario fijo establecido en su sistema de retribución

Artículo 27. *Pago de retribuciones.*

El pago del salario se realizará por meses, durante la jornada laboral, mediante talón u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

Siempre que el pago se realice por transferencia bancaria o cualquier otro sistema que no exija la devolución del recibo de nómina firmado, se podrá emitir este último o/los justificantes que soportan determinadas deducciones tales como las derivadas de comidas pagadas por la Empresa, justificantes de pagos relacionados con amortización y pago de intereses y principal de préstamos, o anticipos; por medios informáticos distintos del soporte papel. El desarrollo de dicho sistema se acomodará en el tiempo en base a los medios disponibles, y previo análisis conjunto en la Comisión Mixta.

Anticipos al personal:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, por importe equivalente al 90% de su salario.

El personal con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar anticipos especiales con cargo a pagas extraordinarias, sin que en ningún momento el saldo pendiente de reembolsar pueda superar el límite del 150% Neto sobre una Paga Extraordinaria.

En caso de que una persona trabajadora tenga cantidades pendientes por liquidar de anticipos solicitados, se regularizarán anualmente en la paga extraordinaria de diciembre, por lo que el anticipo a solicitar sobre esta paga no podrá ser superior al neto correspondiente a percibir.

Las fechas fijadas para el cobro de los anticipos son los días 5 y 15 de cada mes, salvo en el caso de que estas fechas coincidan con días festivos, cobrándose entonces el día anterior al fijado. No obstante, en casos urgentes, previa justificación del motivo, podrán concederse excepcionalmente en otras fechas.

La solicitud con la cantidad de anticipo se hará al menos, con dos días de antelación.

Artículo 28. *Antigüedad.*

1. Las personas trabajadoras fijas devengarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el número de años ininterrumpidos de servicio prestados a la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, sin perjuicio de que se pueda reconocer una antigüedad distinta a otros efectos, por haber prestado servicios a otras empresas no integradas en la definición que el Convenio da a la Empresa en el artículo 1.

Antigüedad, año 2014:

Complemento personal de antigüedad	Percepciones brutas por periodos de vencimiento	
	Mes — Euros	Año — Euros
Primer trienio.	12,81	192,15
Segundo trienio.	25,62	384,30
Primer quinquenio.	51,24	768,60
Segundo quinquenio.	76,86	1.152,90

Complemento personal de antigüedad	Percepciones brutas por periodos de vencimiento	
	Mes – Euros	Año – Euros
Tercer quinquenio.	102,48	1.537,20
Cuarto quinquenio.	128,10	1.921,50
Quinto quinquenio.	153,72	2.305,80

2. Los valores de la Tabla de Antigüedad de este Convenio permanecerán sin modificación en el futuro, pero los devengos de nuevos trienios y quinquenios se efectuarán de acuerdo con los mismos. Asimismo cada año, se incorporará a las Tablas Salariales, al propio tiempo que se incorporan los incrementos pactados para éstas, la cantidad que resulte de efectuar la siguiente operación:

$$I_n = \frac{TOT_{n-1} \times SMI_n}{E}$$

Siendo:

TOT n – 1: Antigüedad total pagada año anterior, deducida la cantidad pagada a los empleados procedentes de Liquid Carbonic de España S.A.

SMI n: Tanto por uno de incremento del salario mínimo interprofesional del año actual.

E: Número de empleados en plantilla al 31 de diciembre con contrato de duración fija, deducidos los empleados procedentes de Liquid Carbonic de España, S.A.

Resultando para el año 2014 la cantidad de 0 € a incorporar a las tablas salariales.

3. La fecha inicial del cómputo será la del ingreso.
4. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el mismo día de su cumplimiento o vencimiento.
5. La persona trabajadora que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.
6. Las personas trabajadoras en situación de excedencia voluntaria, al incorporarse, no perderán su antigüedad acumulada antes de iniciar dicha excedencia, pero este tiempo no será computado a efectos de antigüedad.

Artículo 29. *Plus de nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno, el realizado entre las veintidós horas y las seis horas.

Todo el personal de fabricación y de turno, percibirá un Plus de Nocturnidad por noche realmente trabajada, cuyo importe, reflejado en la siguiente tabla:

Grupo profesional	Jornada – Euros	Hora – Euros
Grupo 5.	14,94	1,87
Grupo 4.	12,49	1,56
Grupo 3.	11,58	1,45
Grupo 2.	11,26	1,41
Grupo 1.	10,95	1,37

El suplemento o Plus mencionado, se abonará por la totalidad de las horas trabajadas por la persona trabajadora, cuando el período nocturno fuese superior a las cuatro horas y, en caso contrario, el referido Plus se abonará únicamente sobre las horas realmente trabajadas.

Las personas trabajadoras que siendo habitual su trabajo en horas diurnas tengan que trabajar en horas nocturnas, con un mínimo de un día sin que ello represente abono de horas extraordinarias, tendrán derecho a percibir el citado Plus de Nocturnidad.

Este suplemento de nocturnidad es compatible con los que se derivan de los satisfechos por horas extraordinarias y los contenidos en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 30. *Plus de trabajo en festivo.*

1. El personal con trabajo a turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo (7 días/semana) y con descanso programado entre semana, recibirá 128,03 € brutos por cada día festivo trabajado (excepto domingo). Por el trabajo realizado en las noches del 24 y/o 31 de diciembre, percibirá una cantidad igual al doble del mencionado Plus de trabajo en festivo.

2. Los empleados, no incluidos en la definición del apartado anterior, que realicen horas extraordinarias en domingo o festivo percibirán, independientemente de la compensación de dichas horas, una cantidad adicional por cada festivo o domingo de 35,21€.

Estas cantidades serán incrementadas cada año en el mismo porcentaje que el aplicado a la tabla salarial del Convenio.

Artículo 31. *Plus de retén.*

1. Por necesidades del servicio de la empresa esta precisa tener cubierto un Servicio de Retén, que será desarrollado por el personal incluido en los grupos profesionales 1, 2, 3, 4 y 5 que, para ello, habrá de llevar un busca personas para su localización o un teléfono móvil fuera de sus horas de trabajo.

2. Existen dos modalidades de cobertura del presente servicio:

a) Personal que reciba llamadas telefónicas que se produzcan fuera de la jornada laboral, y deban resolver telefónicamente los incidentes producidos.

La cantidad a percibir por este concepto y por el mes en que se desarrolle la guardia, será de 570,42 €.

En el supuesto en que el servicio sea prestado por varias personas trabajadoras, el anterior importe se distribuirá entre las mismas proporcionalmente al número de días que haya prestado el servicio cada una de estas durante el mes correspondiente.

b) Personal que reciba avisos, cuya respuesta plantee la necesidad de desplazarse bien a un centro de trabajo de la Empresa, bien a un centro de trabajo o instalaciones de un tercero con quién la Empresa tenga una relación comercial o industrial; para una vez allí resolver cualquier incidencia.

El personal afectado por este Plus deberá permanecer a una distancia tal que le permita acceder a su centro de trabajo en menos de una hora, salvo causa ajena a su voluntad.

La cantidad a percibir por este concepto es de 443,53 € con independencia de las horas extras realizadas para la resolución de la incidencia. En cada desplazamiento se computará un mínimo de tres horas extraordinarias.

En el supuesto de estar designado como personal suplente para la realización de este retén, la cantidad a percibir es de 145,68 € mensuales, sin que la persona designada tenga que observar cuanto se establece en el párrafo segundo de este apartado.

En el supuesto en que el servicio sea prestado por varias personas trabajadoras, el anterior importe se distribuirá entre las mismas proporcionalmente al número de días que haya prestado el servicio cada una de estas durante el mes correspondiente.

Los anteriores importes se revisarán cada año en la misma cuantía que las tablas salariales.

Artículo 32. *Plus de turnicidad.*

1. El personal con trabajo a turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo (7 días/semana) percibirá por día un Plus de Turnicidad, equivalente al 21% del Salario Base, más Complemento de Convenio, más Complemento Personal. Dicho Plus incluye el de trabajo en domingo.

Las personas trabajadoras incluidas en este régimen de turnos rotativos de ciclo continuo, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia que afecte al régimen de relevo.

En el supuesto de que la incidencia (ausencia, retraso, etc.) no sea comunicada a la Empresa con 24 horas de antelación, sus efectos, serán cubiertos mediante la prolongación, hasta un máximo de cuatro horas del personal saliente, y se solicitará la presencia de la persona trabajadora entrante del siguiente turno, que se incorporará al trabajo anticipando su jornada en cuatro horas. De no ser posible su localización, la sustitución se realizará prolongando turno el personal saliente que no ha sido relevado.

Dicha cantidad será revisada cada año en la misma cuantía que las Tablas Salariales.

2. El personal con trabajo a turnos rotativos las 24 horas del día, durante los cinco días laborables de la semana y con períodos de descanso igual al resto de la plantilla percibirán por día efectivamente trabajado bajo ese régimen la cantidad de 3,63 €.

Dicha cantidad será revisada cada año en la misma cuantía que las Tablas Salariales.

3. El personal con trabajo a turnos rotativos que no cubran las 24 horas del día, percibirá por día efectivamente trabajado bajo ese régimen la cantidad de 3,06 €.

Dicha cantidad será revisada cada año en la misma cuantía que las Tablas Salariales.

4. El presente plus en sus distintas versiones no es consolidable en ningún caso.

5. A efectos de la aplicación de este artículo se entiende por turno rotativo, aquel que requiera de forma habitual alternar el turno en ciclos cuya duración sea por un período no inferior a una semana ni superior a dos semanas.

Artículo 33. *Trabajos tóxicos y peligrosos.*

La Empresa, contempla las circunstancias de peligrosidad, penosidad y toxicidad en el sistema de valoración de puestos de trabajo que tiene establecido, liberándose de hacer efectivo por separado este complemento.

Artículo 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

Su importe figura incluido en la totalidad anual fijada para cada grupo profesional en las tablas salariales de este Convenio, siendo la equivalencia de cada gratificación la del importe de una mensualidad de salario, incrementado por la antigüedad que corresponda a cada caso.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado, para lo cual, la fracción completa de semana o mes se computará como unidad completa.

El prorrateo a que se refiere el párrafo anterior se efectuará de la forma siguiente:

Antigüedad de más de 6 meses. Una mensualidad.

Antigüedad de 5 a 6 meses: Veinte días.

Antigüedad de 4 a 5 meses: Quince días.

Antigüedad de 3 a 4 meses: Diez días.

Antigüedad de 2 a 3 meses: Ocho días.

Antigüedad hasta 2 meses: Cinco días.

Las gratificaciones extraordinarias serán abonadas la de Navidad el 15 de diciembre y la de Julio el 15 del mismo mes. En caso de resultar festivo cualquiera de los citados, se abonará el día hábil inmediatamente anterior.

Las gratificaciones serán satisfechas a todas las personas trabajadoras, bien sean de plantilla o eventuales, así como a aquellas que estuviesen de baja por enfermedad,

accidente y vacaciones, no satisfaciéndose por el contrario, a quienes estén disfrutando de excedencia voluntaria.

Artículo 35. *Gratificación extraordinaria de beneficios.*

La gratificación extraordinaria de beneficios es la satisfecha en el mes de abril, y se abonará el 15 del mismo mes, correspondiendo al mismo ejercicio económico del año que se abona. Al igual que las gratificaciones de Navidad y Julio, su importe figura incluido en la totalidad anual fijada para cada grupo profesional en las tablas salariales de este Convenio.

La Empresa adelanta su cobro al mismo año natural, como ha venido haciendo en años anteriores, siendo también beneficiario de la misma, dentro de su primer año, el personal de nuevo ingreso en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado en el año de su ingreso.

Con el mismo criterio, toda aquella persona trabajadora que cause baja antes del abono de esta paga de beneficios, percibirá la parte proporcional al período de tiempo trabajado en el mismo año.

El trabajador que habiendo percibido la citada paga de beneficios causa baja en la Empresa con posterioridad al percibo de la misma, le será deducida de su liquidación o finiquito la parte correspondiente al período del año no trabajado.

Artículo 36. *Plus de asistencia.*

La Empresa abonará una indemnización extra salarial por los gastos y suplidos que el traslado al trabajo y del trabajo produce al personal. El presente Plus sustituye las obligaciones que para la Empresa se puedan derivar de normas de carácter general en esta materia.

El presente plus se devengará por jornada de trabajo fijándose su cuantía con carácter general en 3,40€ brutos al día para 2014 salvo condición más beneficiosa ya devengada. Dicha cantidad se revisará cada año en la misma proporción en que haya variado el IPC en el año anterior. Excepciones:

Días de no asistencia al trabajo (por falta, enfermedad, accidente, permiso o cualquier otra causa).

Días de vacaciones.

Artículo 37. *Retribución variable: Primas e incentivos.*

A. Primas subjetivas: La compañía tiene establecido un sistema de Primas para compensar el rendimiento individual de sus empleados. Con independencia de otros sistemas de compensación variable establecidos en la política salarial de Compañía, este sistema es de aplicación para el personal comprendido en los grupos profesionales 1, 2, 3, 4 y 5, en base a una evaluación anual de la actuación de las personas trabajadoras en función de los siguientes factores: Calidad de Trabajo, cantidad de trabajo, rendimiento y responsabilidad. El importe de la Prima obtenida variará según la valoración obtenida por la persona evaluada entre el 6% y el 21,6% de su salario, compuesto por salario base, más complemento de convenio, más, en su caso, complemento personal. Se incorporan como anexo 2 del Convenio las normas de aplicación y funcionamiento del mencionado sistema de primas.

B. Incentivos: La compañía tiene establecido un sistema de incentivos para compensar el rendimiento individual de sus personas trabajadoras, en base a mediciones objetivas, en los casos y para los puestos de trabajo en los que su práctica sea factible.

La aplicación de retribución variable, en cualquiera de sus formas, para aquellas personas trabajadoras que la tengan fijada en función del cumplimiento de unos objetivos marcados por la Empresa, se ajustará a lo siguiente:

Establecimiento de los objetivos con criterios homogéneos para cada uno de los colectivos afectados, que en el caso de los vendedores a comisión y/o técnicos comerciales, estarán relacionados con el potencial del mercado de cada área de trabajo y con la cartera existente y potencial de clientes.

Determinación de los objetivos concretos, en los quince primeros días del ciclo correspondiente.

Comunicación a las personas trabajadoras afectadas.

Disposiciones comunes:

Anualmente se aumentará el valor de estos incentivos en la misma proporción que se incremente la tabla salarial, salvo las comisiones sobre ventas y otras percepciones vinculadas a elementos de cálculo variable.

Las normas de aplicación de cada sistema estarán en los Centros de Trabajo que correspondan teniendo acceso a su información los trabajadores afectados y los representantes del personal.

Los nuevos valores aplicables a cada año, se harán efectivas con la regularización del salario.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 38. *Jornada de trabajo.*

La jornada real de trabajo fijada en cómputo anual queda establecida en 1.726 horas para los años 2014 y 2015.

Se respetarán las jornadas de trabajo actuales en cómputo anual más beneficiosas concedidas.

Artículo 39. *Jornada reducida.*

La enfermedad grave del cónyuge, de cualquiera de los hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padres o hermanos políticos siempre que convivan con la persona trabajadora facultaran a esta para que le sea reconocida una jornada reducida mientras se dan las circunstancias mencionadas, cuya reducción puede llegar hasta un máximo de un 40%, reduciéndose todos los conceptos salariales en el 75% de la reducción de jornada que se practique. Idéntico tratamiento podrá solicitarse para los hijos menores de ocho años, si existen razones, distintas de la enfermedad, que lo justifiquen a juicio de la Comisión Mixta; en este supuesto, la duración máxima será de 36 meses. No obstante el empleado podrá optar por este supuesto o el establecido legalmente.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocen los derechos mencionados tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas,

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos cuya realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como en caso de pérdida de materias primas: Realización.

Las horas extraordinarias, en todo caso por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios e impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado 2 del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará trimestralmente a la Comisión Mixta de Convenio sobre el número de horas extraordinarias utilizadas, especificando las causas y

en su caso, la distribución por secciones. Con carácter previo a dicha reunión, la Dirección enviará a las distintas personas representantes de los centros la información correspondiente a horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias de cada persona trabajadora para 2014 y 2015, será el que resulte de la siguiente fórmula:

$$\frac{SC + A + T + N}{1.726 \text{ horas}} = \text{Salario hora}$$

Salario hora \times 1,75 = Valor hora extraordinaria.

Siendo:

SC = Salario Convenio + complemento Convenio + complemento personal con pagas extraordinarias y de beneficios.

A = Antigüedad devengada.

N = Nocturnidad (complemento de puesto de trabajo).

T = Turnicidad (complemento de puesto de trabajo).

Durante el 2014 y 2015 se aplicarán las cantidades salariales correspondientes; y como divisor, la cifra de 1.726 horas.

Determinado el calendario, la Dirección de la compañía podrá disponer de hasta un máximo de 100 horas anuales a computar como horario o jornada flexible. Dichas horas tendrán la consideración de horas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada, y sólo serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora.

Serán condiciones indispensables para la aplicación de las horas flexibles los siguientes extremos:

Existencia de razones técnicas, productivas u organizativas.

Preaviso de siete días.

Comunicación simultánea del preaviso al personal representante del centro de trabajo.

La compensación de las horas flexibles será por horas de descanso hasta la hora decimosexta acumulada durante el año. Una hora y media por cada hora flexible desde la decimoséptima, en cuyo supuesto una hora será de descanso obligatorio y la media hora adicional podrá ser descansada o retribuida, a juicio de la empresa

Artículo 41. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

Completando el régimen de prestaciones que satisface la Seguridad Social en los distintos supuestos de Incapacidad Temporal, y que está regulado en el artículo 129 de la Ley de Seguridad Social; disposiciones adicionales del Estatuto de los trabajadores; Real Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre; Real Decreto 53/1980, de 11 de enero; la compañía abonará las cantidades siguientes:

1. En los supuestos de IT derivados de enfermedad común, la Compañía abonará desde el primer día hasta el día 15 el 100% del Salario Real (salario base + complemento de convenio + complemento personal + complemento de mejora + antigüedad); durante los días 16 al 20 la diferencia entre el 60 por ciento de la Base Reguladora a efectos de dicha contingencia y el cien por cien del Salario Real (salario base + complemento de convenio + complemento personal + complemento de mejora + antigüedad); y a partir del día 21 y mientras exista la obligación por parte de la Compañía de cotizar a la Seguridad Social por el trabajador, la diferencia existente entre el 75 por ciento de la citada Base Reguladora y el cien por cien del Salario Real (salario base + complemento de convenio + complemento personal + complemento de mejora + antigüedad).

2. En los supuestos de IT derivados de enfermedad profesional o de accidente de trabajo, la Compañía abonará el primer día el 100 por 100 del Salario Real (salario base + complemento de convenio + complemento personal + complemento de mejora + antigüedad); durante el período de tiempo que media entre el 2 día y el 15 día la diferencia existente entre el 75 por ciento de la Base Reguladora a efectos de esta contingencia y el 100 por 100 del Salario Real (salario base + complemento de convenio + complemento personal + complemento de mejora + antigüedad); y a partir del día 16 y mientras exista la obligación por parte de la Compañía de cotizar a la Seguridad Social por el trabajador, la diferencia existente entre el 75 por ciento de la Base Reguladora a efectos de esta contingencia y el 100 por 100 del salario real (salario base + complemento de convenio + +complemento personal + complemento de mejora + antigüedad).

I. Se hará un seguimiento general del absentismo por IT, y otro específico derivado de enfermedad común excluyendo en este último caso el absentismo de Larga enfermedad (más de 180 días naturales de baja).

Se considerará en situación de larga enfermedad, a la persona trabajadora que padezca una baja de más de 180 días naturales, y que sea considerada como tal por la Comisión Mixta, una vez recibido el informe del Servicio Médico Asistencial, y/o de la Mutualidad que cubra las contingencias derivadas de enfermedad común y accidente de trabajo.

Todo lo anterior determinará:

1. Si durante 2013 el índice de absentismo por IT es inferior al 2% o no supera el promedio de los índices de los tres años inmediatamente anteriores, en tal caso, la Compañía abonará los siguientes complementos en 2014:

En los supuestos de IT derivado de enfermedad común durante los quince primeros días, la compañía abonará exclusivamente las cantidades que en virtud de las disposiciones hoy vigentes, resulten obligatorias; a partir del día 16, la Empresa, abonará una prestación equivalente al 25% de la base reguladora por contingencia común.

Idéntico porcentaje, pero aplicado a la Base Reguladora por enfermedad profesional o accidente de trabajo, abonará la compañía a partir del segundo día en los supuestos de IT derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

2. Si durante 2013 el absentismo específico derivado de enfermedad común es inferior al 1% o no excede de la media de los tres años inmediatamente anteriores, por el mismo concepto, en tal caso, la Compañía abonará en 2014 las cantidades establecidas según los casos en el apartado anterior.

Asimismo, perderán el complemento a título individual, las personas trabajadoras cuyo absentismo, una vez superado el período de 180 días al que se refiere el apartado anterior, y no haber sido considerado el supuesto como de larga enfermedad, en base a lo establecido en el apartado anterior, exceda del 20% de la jornada/hora a trabajar durante el período de un mes natural. En tal supuesto, dicha persona trabajadora quedará, mientras se mantenga en esa situación, excluida de los cálculos de absentismo.

3. Un sistema análogo será de aplicación en el año 2015.

II. La Empresa, en ningún caso, soportará incremento alguno en los complementos personales a pagar como consecuencia de la aplicación del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjera reducción de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social, o variación en el número de días en los que esta última abone alguna prestación.

III. Toda persona trabajadora en situación de IT tendrá garantizada la cantidad que recupere la Empresa de la Seguridad Social si prorrateado su importe con las pagas extras, supera las cantidades a percibir por el trabajador de acuerdo con los apartados 1 y 2.

Artículo 42. *Calendario.*

Una vez publicado el calendario laboral de ámbito nacional, así como el de las Comunidades Autónomas donde cada una de las Empresas tenga instalados centros de

trabajo, la Dirección, señalará con la intervención del personal representante de los trabajadores de cada centro de trabajo el calendario de cada uno de ellos, teniendo en cuenta las condiciones de productividad del centro, las necesidades del servicio comercial y, la coordinación necesaria entre los distintos centros de la Empresa.

Con excepción de los centros de trabajo y/o colectivos de personas trabajadoras con régimen de horario especial, el calendario de cada centro de trabajo quedará establecido en un horario de lunes a viernes, salvo para aquellos centros de nueva apertura en el futuro, o centros ya creados que amplíen o modifiquen sus actividades, respecto de los que, en opinión de la Empresa y con conocimiento de la Comisión Mixta, una mejor atención a clientes aconseje su apertura durante cuatro horas en la mañana de los sábados; a cuyos efectos y para la cobertura de las funciones más imprescindibles el calendario se confeccionará teniendo en cuenta la instrumentación de un servicio de guardia.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos para toda la Compañía, si bien excepcionalmente las necesidades de producción, llenado y distribución, pueden determinar a juicio de la Dirección la apertura de algún Centro.

Fijados por la Dirección los centros de coste en que se pueda ir instrumentando la reducción de jornada para la tarde de los viernes, se llevará a los calendarios, previo análisis en Comisión Mixta.

Artículo 43. *Vacaciones.*

El régimen de vacación anual retribuida del personal afectado por el presente Convenio, queda establecido con carácter general en 30 días naturales.

Alternativamente cabe el cómputo de las mismas en 22 días laborables, en cuyo caso, deben disfrutarse, como mínimo, 10 días laborables de forma ininterrumpida.

En el supuesto contemplado en el primer párrafo se aplicará asimismo una garantía de 22 días laborables.

La aplicación de cuanto antecede, se hará de acuerdo con las necesidades de trabajo de cada centro o departamento.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

Calendario:

Se establece por departamentos o centros de trabajo. Los y las managers del mismo solicitarán de las personas trabajadoras la designación de las fechas en las que prefieran disfrutarlas, atendiendo las necesidades del departamento o centro.

En caso de coincidencia en las fechas de disfrute de vacaciones y dentro de cada grupo profesional, tendrá derecho a elegir la persona trabajadora con más antigüedad. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento, pasarán a solicitar sus fechas de vacaciones para el año siguiente, situándose en último lugar, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

La planificación de vacaciones de cada centro deberá estar presentada antes de finalizar el mes de abril de cada año.

Si en la fecha señalada y aprobada para el disfrute de vacaciones, la Empresa obligara a la persona trabajadora a retrasar estas vacaciones por razones de trabajo, se establecerá por ambas partes una nueva fecha y la Empresa abonará como indemnización a la persona afectada los gastos ocasionados, debidamente justificados, con un mínimo de percepción del 25% del valor de una mensualidad.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios desde la fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con las personas afectadas, la forma más conveniente de su vacación anual.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas. Al personal con trabajo a turnos rotativos y ciclo continuo que perciba plus de turnicidad, le será igualmente abonado dicho Plus en el promedio de los tres meses anteriores al iniciar las vacaciones anuales.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, este importe se satisfará a sus derechos habientes.

Jornadas de descanso:

Adicionalmente a las vacaciones reguladas en el apartado anterior, el personal afectado por el presente Convenio podrá disfrutar cuatro días de descanso, de los que uno de ellos habrá de disfrutarse en el período de tiempo comprendido entre el 20 de diciembre y el 8 de enero del siguiente año. Para el personal de centros de trabajo con jornada de trabajo en cómputo anual más beneficiosa que la consignada en el Art. 38, el horario correspondiente a dichos días de descanso, será recuperable en todo caso, mientras permanezca dicha circunstancia.

Los referidos días de descanso habrán de disfrutarse y distribuirse en la siguiente forma:

Habrà de quedar garantizada una asistencia de un 60% de la plantilla en cada departamento o centro de trabajo.

En lo demás, se aplicarán los criterios señalados en el apartado anterior para las vacaciones.

CAPÍTULO VI

Desplazamientos y dietas, licencias y excedencias

Artículo 44. *Desplazamientos y dietas.*

Los gastos originados por las personas trabajadoras, que por necesidad de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en donde radique su centro de trabajo, correrán a cargo de la Compañía. Los desplazamientos se realizarán según la Política de Viajes Corporativos vigente en cada momento, donde se establece, entre otros, el listado de hoteles preferentes a utilizar, la clase (turista, preferente...) autorizada en cada caso, la agencia de viajes homologada para las reservas, el tipo de gastos permitidos, etc.

Una vez realizado el desplazamiento ajustándose a la Política de viajes corporativos, se justificará el importe de los gastos realizados, presentando las facturas y/o tickets correspondientes.

Alternativamente al sistema de viajes a gastos pagados, los trabajadores pertenecientes a los grupos 1, 2, 3, 4 y 5 podrán optar por percibir una dieta por cada día de viaje o desplazamiento, según la siguiente tabla:

Tipo de dieta	Concepto	Importe – Euros
Dieta desayuno.	Desayuno.	3,33
Dieta comida.	Comida.	30,04
Dieta cena.	Cena.	21,13
Media dieta.	Cuando el desplazamiento al servicio de la Empresa supera las doce horas continuadas, sin necesidad de pernoctar fuera del domicilio habitual.	38,22

Tipo de dieta	Concepto	Importe – Euros
Dieta completa sin hotel.	Cuando el desplazamiento al servicio de la Empresa supera las veinticuatro horas continuadas, con pernocta, incluyendo: Desayuno, comida y cena. Propinas y pequeños gastos. (El hotel correrá a cargo de la Compañía).	64,21
Dieta completa.	Cuando el desplazamiento al servicio de la Empresa supera las veinticuatro horas continuadas, con pernocta, incluyendo: Desayuno, comida y cena. Habitación de Hotel. Propinas y pequeños gastos.	88,52

El precio por kilómetro realizado al Servicio de la Compañía en coche propio será de 0,43 € los primeros 10.000 kilómetros y de 0,37 € para el resto.

La actualización de las cantidades arriba indicadas se efectuará en base a la evolución del IPC en el año anterior.

Artículo 45. *Licencias.*

Las personas trabajadoras, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se señalan y durante el tiempo que a continuación se expone en el siguiente cuadro resumen:

Supuesto	Duración	Casos especiales y observaciones
Matrimonio.	15 días naturales.	Válido también en caso de inscripción como pareja de hecho.
Paternidad.	3 días naturales de permiso retribuido.	1 día más en caso de que el parto vaya seguido de días inhábiles. 5 días cuando el nacimiento es fuera de la provincia.
	13 días de suspensión de contrato.	2 días más a partir del 2.º hijo.
Boda de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	1 día natural.	Válido también en caso de inscripción como pareja de hecho.
Enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	3 días naturales.	5 días si es fuera de la provincia.
Muerte del cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	3 días naturales.	5 días si es fuera de la provincia.
Asistencia a exámenes.	Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.	Cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial.
Deberes públicos.	Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	
Traslado de domicilio habitual.	1 día natural.	

Supuesto	Duración	Casos especiales y observaciones
Lactancia.	Durante los 9 meses siguientes al parto: 2 periodos de media hora o uno de una hora al día, o Reducción de la jornada en una hora, o acumularlo en jornadas completas, por un período de tiempo equivalente a la suma de cada una de las horas diarias de lactancia.	Deberá ser disfrutado consecutivamente al permiso por maternidad y se tendrá que comunicar con una antelación mínima de un mes. Podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. En los casos de hijos prematuros o que, deban permanecer hospitalizados, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. También podrán reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con una disminución proporcional del salario con un máximo de una hora.
Búsqueda de residencia para hijo menor.	1 día natural.	Cuando el hijo/a curse estudios académicos oficiales fuera de su localidad de residencia habitual.

Cuando conste en una norma legal una mejora sobre lo aquí establecido, se estará a lo que ésta disponga.

Artículo 46. *Excedencias.*

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar 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.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitivamente en la Empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo período de al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional. Si no existiese vacante en el grupo propio y sí en el inferior, la persona excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Los miembros del Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados de las solicitudes de reingreso que se produzcan.

Artículo 47. *Excedencias especiales.*

Dará lugar a esta situación de excedencia especial cualquiera de las siguientes causas, con las salvedades consignadas válidamente en el contrato de trabajo:

a) Nombramiento para cargo público, político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieren discrepancias 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 desempeñaba la persona trabajadora al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activa a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupaba.

b) La persona trabajadora que pase a situación de excedencia forzosa, tendrá derecho a ser admitida en su puesto de trabajo inmediatamente después de que haya cesado la causa de su excedencia. Para tener derecho a su reingreso deberá ser solicitado éste dentro del mes siguiente al cese objeto de su excedencia, siendo aquél inmediato.

c) Enfermedad: Desde el día en que cese la obligación de la Compañía de cotizar a la Seguridad Social y hasta la fecha de extinción de la situación de Incapacidad Temporal.

d) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El padre podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedida, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el padre tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidamente, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección de la persona trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que la madre y el padre trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el recién nacido cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos,

cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Cuando por decisión de la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A la finalización del derecho a la suspensión del contrato, y antes de su reincorporación, la persona trabajadora, podrá optar por una de las siguientes opciones:

- a) Continuar su trabajo en la Empresa.
- b) Acogerse a un período de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.
- c) Acogerse durante un período no superior a un año, a una reducción de jornada hasta un máximo de un 50%, en cuyo mismo porcentaje se reducirán todos los conceptos salariales.
- e) La enfermedad grave del cónyuge, de cualquiera de los hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padres o hermanos políticos, siempre que convivan con el empleado, facultará a éste para que le sea reconocida una excedencia con reserva de puesto, que se prolongará por el tiempo que dure la enfermedad. El empleado deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la fecha en que desaparezca la causa de la excedencia.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia para atender el cuidado de cada hijo, o para atender el cuidado de un familiar será computado a efectos de antigüedad. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria, pero el trabajador podrá, antes de su incorporación, rescindir voluntariamente su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de una mensualidad por año de servicio en la Empresa, sin exceder de ocho mensualidades de su salario más antigüedad.

Artículo 48. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora 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.

CAPÍTULO VII

Régimen asistencial

Artículo 49. *Previsión social.*

La Empresa tiene establecido un Programa de previsión social complementario que abarca las siguientes prestaciones:

- Pensión de jubilación.
- Pensión de viudedad por muerte en retiro.
- Pensión de viudedad por muerte en servicio activo.
- Pensión de orfandad.
- Pensión de retiro por invalidez.

Capitales pagaderos en los casos de fallecimiento e invalidez a través de un seguro de vida colectivo.

Seguro de accidente corporal complementario al seguro de vida.

Requisitos para participar.

1. Plan de previsión de jubilación, viudedad, orfandad y retiro por invalidez.

Podrán participar en el plan de previsión regulado en los apartados A-F del presente artículo todas las personas trabajadoras de la Empresa que:

Tengan vigente su relación laboral con la Compañía.

Hayan ingresado en la Empresa antes del 30 de mayo de 1996.

Hayan ingresado en la empresa antes de cumplir los 55 años.

2. Seguro de vida colectivo.

Participarán en el Seguro de Vida Colectivo regulado en el apartado G y H del presente artículo, todas las personas trabajadoras, desde la fecha en que causen alta en la misma.

A. Pensión de jubilación.

A₁) Pensión de jubilación normal.

Es la pensión que recibe un participante al jubilarse a la edad de 65 años y cuyo importe es el producto de aplicar la fórmula siguiente:

1,5% del salario regulador, multiplicado por los años de servicio acreditado como participante del Plan.

«Base reguladora pensionable» es el promedio de las tres cifras más altas de los Ingresos brutos anuales (salario base, complemento de convenio, complemento personal, prima media y antigüedad) para los empleados pertenecientes a los grupos 1,2,3,4 o 5, y salario fijo (salario base, complemento de convenio, complemento personal, complemento de mejora y antigüedad), incentivo teórico en su caso, y antigüedad para los empleados pertenecientes a los grupos 6, 7, 8 o 9, en los años anteriores a la jubilación, menos el promedio de la bases de cotización a la Seguridad Social en los dos últimos años anteriores a la fecha de jubilación.

«Servicio acreditado» es el número de años y meses de servicio prestados en la Empresa desde la fecha de ingreso hasta la fecha de jubilación, con un máximo de cuarenta años.

Dicha Pensión será complementaria de la que conceda la Seguridad Social.

A₂) Pensión de jubilación anticipada.

La persona participante que cese al servicio de la Empresa a partir de los 60 años de edad, percibirá la prestación definida en el apartado A₁ anterior según cálculos efectuados a la fecha de baja, y ello de acuerdo con la normativa aplicable en materia de Seguridad Social y de planes y fondos de pensiones.

A₃) Derechos en caso de baja.

Toda persona participante con 50 años de edad y 10 años de antigüedad que cause baja en la Empresa sin causar derecho a prestación de Jubilación Normal, Jubilación Anticipada o Invalidez, tendrá derecho a un capital equivalente a la provisión matemática que le corresponda en base a la prestación definida en el apartado A₁.

La provisión matemática que corresponda a la persona participante a la fecha de baja se determinará de acuerdo con los cálculos contenidos en el estudio actuarial de primero de enero del año en cuestión y podrá permanecer en la póliza que instrumente el plan o ser trasvasada a otra póliza de similares características, contingencias y prestaciones, o a un plan de pensiones a elección de la persona participante en los términos establecidos en la normativa vigente.

La cantidad correspondiente a la provisión matemática de la persona participante a la fecha de baja sólo se podrá hacer efectiva cuando tenga lugar alguna de las contingencias cubiertas por el plan en los términos regulados en las especificaciones de la/s póliza/s de seguro que instrumenten el presente plan, de acuerdo con la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones.

En aquellos supuestos de baja por causa de muerte, en los que además se origine una pensión de viudedad por muerte en activo o una/s pensión/es de orfandad por muerte en activo, el valor actual de éstas será deducido de la Provisión Matemática a que se refiere el párrafo segundo, de la que serán titulares los beneficiarios de la persona trabajadora.

A₄) Enfermedad grave y desempleo de larga duración.

Con carácter excepcional, las personas participantes podrán hacer efectiva, en su totalidad o en parte, la provisión matemática a que se refiere el apartado anterior, en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración, de acuerdo a lo previsto en la normativa reguladora de los Planes y Fondos de Pensiones en la medida en que el contrato de seguro lo contemple.

B. Pensión de viudedad por muerte en retiro.

Corresponde al viudo/a percibir una pensión del 60% de la Pensión que la persona participante estuviera recibiendo por este Plan y en el momento del fallecimiento.

Son condiciones para el disfrute de la pensión de viudedad que el matrimonio se haya celebrado, al menos, tres años antes de la fecha de jubilación del participante y no hubiera mediado sentencia de divorcio en el momento del fallecimiento.

La pensión de viudedad cesará en caso de fallecimiento del viudo/a.

C. Pensión de viudedad por muerte en servicio activo.

Corresponde en este caso al viudo/a una Pensión del 60% de la Pensión de Jubilación según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que la persona trabajadora hubiera podido prestar a la Compañía hasta los 65 años (Base Proyectada), en vez de los años acreditados hasta el momento de producirse el hecho causante (Base Acumulada).

Son aplicables los mismos requisitos que para el caso de fallecimiento tras la jubilación, en lo referente a las condiciones exigidas para tener derecho a esta Pensión, así como las causas de cese en el pago de la misma.

D. Pensión de orfandad.

Fallecimiento de un Participante que estuviera cobrando pensión.

Se pagará a cada uno de los hijos solteros, menores de 21 años, una cantidad igual al 5% de la pensión que viniese percibiendo la persona participante por este Plan.

Fallecimiento en servicio activo.

La pensión será en este caso también del 5%, pero calculada sobre la pensión de jubilación, según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que la persona trabajadora hubiera podido prestar a la Compañía hasta los 65 años.

E. Pensión de retiro por invalidez.

La persona participante que estando en servicio activo sea declarada beneficiaria de una prestación por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, podrá recibir una pensión cuya cuantía será igual a la pensión de jubilación calculada según los años de servicio proyectados en el tiempo de trabajo que la persona trabajadora hubiera podido prestar a la Compañía hasta los 65 años.

Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo se entenderá la situación física irreversible, provocada por accidente o enfermedad originada independientemente de la voluntad de la persona participante, que determine la total

ineptitud de esta para desempeñar de forma permanente cualquier relación laboral o actividad profesional.

Se entenderá por gran invalidez la situación de la persona participante a efecto de la incapacidad y que por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

Para mayor claridad, se aplicará la declaración de invalidez que efectúe el organismo de la Seguridad Social competente en materia.

F. Forma de pago de las prestaciones.

Atendiendo a la solicitud de cada persona beneficiaria, las distintas prestaciones se harán efectivas en forma de:

Capital. Su importe será determinado por el actuario de la entidad aseguradora. Asimismo, podrá solicitarse la periodificación del cobro del capital.

Renta, según los cálculos efectuados en el momento de su devengo.

En forma mixta de capital y renta.

En caso de percibir la prestación en forma de renta asegurada, el importe de la renta será la comunicada por la Compañía de Seguros, teniendo en cuenta la decisión de la propia persona beneficiaria respecto si se trata de una pensión, temporal o vitalicia, creciente o fija, reversible o no, etc.

G. Seguro de vida colectivo.

El programa de previsión social tiene previsto, a fin de disponer de una medida de previsión complementaria, una póliza de seguro de vida colectivo.

La finalidad del seguro de vida es la de garantizar el pago al beneficiario o beneficiarios designados por cada persona trabajadora, de unos capitales pagaderos en caso de fallecimiento. La propia persona trabajadora será beneficiaria del seguro en caso de contraer una invalidez absoluta permanente.

Costo del seguro.

El pago de las primas de este seguro, corre a cargo solo de la Empresa, no teniendo las personas trabajadoras que contribuir con cantidad alguna.

Capital asegurado.

El capital asegurado que corresponde a cada persona trabajadora es el equivalente a dos veces el sueldo bruto anual (salario base, complemento de convenio, complemento personal, prima media y antigüedad) para los empleados de los grupos 1, 2, 3, 4 o 5, y salario fijo (salario base, complemento de convenio, complemento personal, complemento de mejora y antigüedad), incentivo teórico en su caso, y antigüedad para los empleados pertenecientes a los grupos 6, 7, 8 o 9, computándose a estos efectos el que le corresponda el 1 de enero de cada año.

Garantías:

Fallecimiento por causas naturales.

Si durante la vigencia del seguro una persona trabajadora fallece por causas naturales, las personas beneficiarias designadas percibirán el capital asegurado.

Fallecimiento accidental.

En el caso de que una persona trabajadora fallezca por causa de un accidente, ya sea durante el trabajo o fuera de él, las personas beneficiarias designadas recibirán el doble del capital asegurado.

Personas beneficiarias.

Cada persona trabajadora podrá nombrar como persona beneficiaria del seguro cualquier persona que desee (cónyuge, hijos, padres, hermanos, etc.). En todo momento tendrá la facultad de cambiar el beneficiario o beneficiaria mediante notificación por escrito a la Compañía Aseguradora, a través del Departamento de Personal de la Empresa y en los formularios establecidos para este fin.

Certificado de seguro.

Cada persona trabajadora recibirá anualmente un certificado individual emitido por la Compañía Aseguradora en la que se hará constar inicialmente los capitales asegurados, designación de beneficiarios y beneficiarias y un extracto de las garantías aseguradas.

Pago de los capitales asegurados.

Las indemnizaciones a que haya lugar, se pagarán a las personas beneficiarias inmediatamente después de que obren en poder de la compañía aseguradora los documentos justificantes que determinen las causas del fallecimiento o la invalidez absoluta y permanente.

Vigencia del seguro.

El seguro estará en vigor solamente mientras la persona trabajadora se encuentre al servicio de la Empresa.

H. Seguro de accidentes corporales complementario al seguro de vida.

Existe un seguro de accidente corporal a favor de todas las personas trabajadoras de la Empresa, que cubrirá mediante un capital equivalente a dos anualidades la siguiente:

Cobertura.

Riesgo de muerte o de invalidez absoluta y permanente por accidente laboral de cualquier clase y en cualquier lugar o destino, y los desplazamientos «in itinere». Quedan asimismo incluidos los ocurridos en viajes profesionales realizados por cuenta de la Empresa.

Coste del seguro.

Igual forma que la señalada para el seguro de vida colectivo.

Capital asegurado.

Igual forma que la señalada para el seguro de vida colectivo.

Beneficiario.

Igual forma que las «garantías» para el seguro de vida colectivo.

Certificado de seguro.

Igual forma que las «garantías» para el seguro de vida colectivo.

Pago de los capitales asegurados.

Igual forma que las «garantías» para el seguro de vida colectivo.

I. Comisión del Plan de Previsión Social.

Continúa establecida esta Comisión formada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro de la parte social para el control y comunicación del Plan de Previsión Social, así como para la actualización, en su caso de la documentación complementaria.

Asimismo, la Comisión del Plan decidirá en última instancia si concurren los requisitos necesarios para la concesión a los Participantes de la reserva matemática constituida a su favor en caso de enfermedad grave y desempleo de larga duración.

Artículo 50. Plus de ayuda comida.

Este Plus sustituye al compromiso del cumplimiento del artículo 94, apartado f), de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias Químicas (derogada), autorizado por la Dirección General de Trabajo en Escrito referencia número 685/77 del expediente 3.783/75, de instalar cocina y diversos servicios en los Centros de Trabajo con más de cincuenta personas empleadas. La aportación económica de este «Plus de ayuda para comida», se fija para 2014 en 10,60 € y para 2015 en 10,64 €, por día real de trabajo y jornada completa, exceptuando los correspondientes a:

Días de no asistencia al trabajo (por falta, enfermedad, accidente, permiso o cualquier otra causa).

Días de vacaciones.

Viajes con dieta o gastos pagados.

Como bases que sirven para establecer las normas, se acuerdan las siguientes:

1. Efecto de aplicación: 1 de enero de 2014.
2. Beneficiarios: Todos los empleados incluidos en el ámbito personal del Convenio.
3. Anulación de los beneficios del "Plus de ayuda para comida" a todo el personal de la Compañía, si la Empresa fuera obligada por el cumplimiento de cualquier disposición, o normativa legal, que las autoridades pudieran dictar en un futuro, por el que se suprimiera este beneficio.
4. El pago del "Plus de comida" será abonado al personal al mes siguiente del vencimiento, en base a los partes correspondientes a cada Centro.
5. El pago correspondiente al presente plus podrá ser sustituido por la entrega de «tickets» comida.

Artículo 51. Prendas de trabajo.

La Empresa proveerá al personal, con carácter obligatorio y gratuito, de todas aquellas prendas de trabajo y equipos de protección individual que sean necesarios, según las características y peculiaridades de cada puesto de trabajo, para el desarrollo adecuado y seguro de sus funciones.

Las personas trabajadoras que por su tipo de funciones fabriquen o manipulen ácidos y otras materias corrosivas, se les proveerá de la dotación adecuada en cantidad y calidad, para su mejor protección, frente a los citados agentes.

Asimismo, la Empresa dotará de ropa impermeable o del abrigo y calzado que resulte adecuado a aquel personal que realice labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias o fríos frecuentes.

Artículo 52. Plan de Pensiones del Sistema de Empleo.

Las partes reconocen que tienen negociada y acordada la instrumentación de un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo para las personas trabajadoras de la Empresa. Dicho plan quedó externalizado con fecha 14 de abril de 2002.

Tal y como quedó establecido desde el año 2011, las aportaciones del promotor a este Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de Grupo se mantienen en un 3,10%.

Artículo 53. Préstamos sociales.

La Empresa dispone de un único fondo destinado a préstamos sociales a favor de las personas trabajadoras que puedan necesitarlos, cuyo importe para 2014 es de: 311.375,24 €. La distribución de estos fondos está regida por un Reglamento debidamente aprobado cuya administración y control están delegados en una Comisión.

Los préstamos devengarán el mismo tipo de interés que el legal del dinero.

El fondo citado será incrementado anualmente con una cantidad equivalente al 100% de los intereses devengados en el año en curso.

Artículo 54. *Ayuda de estudios.*

Existe un Reglamento de Ayuda de Estudios para las personas trabajadora e hijos, como complemento y formando parte de este Convenio, encontrándose a disposición de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo.

El fondo a emplear en el curso 2014/2015, será de 56.353,98 €.

El presente fondo crecerá en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Artículo 55. *Premios de vinculación.*

Se establece un premio de vinculación para premiar a las personas trabajadoras en función de la suma de los años de servicios prestados a La Empresa.

a) A los 25 años de servicio en la Empresa, una mensualidad del salario base, complemento de convenio, complemento personal, complemento de mejora, prima media y antigüedad. Además percibirá un obsequio de la Empresa.

b) A los 35 años de servicio en la Empresa, dos y media mensualidades del salario base, complemento de convenio, complemento personal, complemento de mejora, prima media y antigüedad. Además percibirá un obsequio de la Empresa.

c) Al personal que se jubile anticipadamente, se le dará el premio de vinculación si dentro del ciclo de su jubilación normal cumpliera los 25 o los 35 años de trabajo en la Compañía.

Artículo 56. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO VIII

Servicio de prevención y salud laboral

Artículo 57. *Servicio de prevención y salud laboral.*

I. Servicio de Prevención Mancomunado.

Ambas representaciones reconocen sus derechos y obligaciones en cuantas materias afectan a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, con sujeción a cuanto establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante.

A tales efectos quedó constituido con efectos de 1 de enero de 1998 un Servicio de Prevención Propio y Mancomunado para la empresa que podrá concertar con un organismo debidamente acreditado el desarrollo de aquellas cuestiones que el servicio propio no pueda cubrir, ya sea por falta de medios técnicos, por exigir un alto grado de especialización o cualquier otra razón análoga, debiendo de informar previamente al Comité de Seguridad y Salud conjunto.

La determinación del sistema de evaluación de riesgos profesionales que afectan a los distintos puestos de trabajo ha sido aceptada por el Comité de Seguridad y Salud Conjunto.

Con arreglo a cuanto establece la legislación aplicable se nombrarán Delegados y Delegadas de Prevención en cada uno de los centros de trabajo. Asimismo se constituirán Comités de Seguridad y Salud en aquellos centros de trabajo en que legalmente resulte obligatorio. En aquellos centros de trabajo de la empresa afectada por el presente Convenio, en que no resulte obligatorio la designación de un Delegado o Delegada de Prevención, tales funciones serán desarrolladas por el Delegado o Delegada de Prevención del Centro existente en la misma localización si existiera.

1. La interlocución entre la Empresa y los Delegados y las Delegadas de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud del Centro para el desarrollo de las tareas y funciones en esta área de seguridad y salud se ajustará a cuanto establezca la normativa vigente, siendo obligación de aquella el cumplimiento de cuantas obligaciones legalmente le correspondan, y de estos, la vigilancia del cumplimiento de tales obligaciones. Las incidencias que puedan plantearse en esta materia tratarán de ser resueltas mediante comunicación con el o la Representante de la Empresa en el Centro de Trabajo. En otro caso, el Delegado o Delegada de Prevención reiterará su comunicación por escrito con copia al Servicio de Prevención, como trámite previo necesario para el análisis, en su caso, en el Comité de Seguridad y Salud Conjunto.

2. Se constituye un Comité de Seguridad y Salud Conjunto para la Empresa de carácter paritario integrado por ocho miembros, que se reunirá cuando lo solicite una de las Representaciones y con carácter necesario una vez al año para conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención. Los cuatro miembros de la Representación Social serán necesariamente Delegados de Prevención.

Constituyen sus competencias:

- a) Órgano de Consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
- b) Resolución de peticiones o consultas no resueltas en un nivel inferior.
- c) Vigilar que las actuaciones de la Empresa, en materia de Seguridad y Salud Laboral cumple con la normativa vigente.
- d) Promover iniciativas sobre materias y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Ser consultadas por la Empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las medidas y decisiones que marca la legislación.

II. Servicio de Salud.

En el contexto del Servicio de Prevención, la empresa asumirá a su cargo, a través del Servicio Médico Asistencial o de un tercero, la prestación de los distintos servicios y la realización de las actividades (tales como los reconocimientos médicos) a que la legislación vigente le obligue y recogidos en los artículos 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y en el 37 del Reglamento que lo desarrolla, y demás disposiciones aplicables.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 58. *Derechos sindicales.*

1. Aunque los Derechos Sindicales vienen claramente especificados en las Disposiciones vigentes, en los conceptos que afecten a nuestro tipo de empresa y, a fin de facilitar el conocimiento de ambas partes, se señalan a continuación, debidamente relacionadas y agrupadas por funciones, las correspondientes a:

- Sindicatos.
- Comités de Empresa.
- Garantías de los representantes del personal.

De los sindicatos:

En función de la plantilla de la Empresa y en cumplimiento de los acuerdos que han de facilitar nuestras relaciones laborales, la Empresa:

Respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente.

Admitirá que las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

No podrá sujetar el empleo de una persona trabajadora a condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Ni despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Colocará en los Centros de Trabajo tabloneros de anuncios en los que los sindicatos, podrán insertar comunicaciones, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

De los Comités de Empresa:

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las disposiciones vigentes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

Ser informados por la Dirección de la Empresa 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 Compañía.

Sobre su programa de producción.

Sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

Con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

Sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales.

Sobre las reducciones de jornada.

Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

Sobre los planes de formación profesional

En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias:

Estudios de tiempos.

Establecimiento de sistema de primas o incentivos.

Valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación de status jurídico de la Empresa si supone incidencia que afecte al volumen de empleo.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.

Sobre los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

Sobre el movimiento de los ingresos, ceses y ascensos.

Conocer y tener a su disposición.

Anualmente:

El Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Compañía.

Cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Vigilancia sobre las siguientes materias.

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social.

Respeto a los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor.

Todo ello, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o jurisdicción competentes.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo.

Facilitar por el empresario:

El modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Autoridad Laboral competente.

Participar:

Como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

Colaborar:

Con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Ejercer:

Acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, reconociendo al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado.

Observar:

Sigilo profesional, tanto el Comité de Empresa en su conjunto como cada miembro de éste, en todo lo referente a las materias económicas y planes comerciales de la Empresa, memorias, balances, programa de producción y evolución de empleo y en especial en aquellas materias sobre la que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Velar:

Para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada y los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Cuota sindical:

La Empresa, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a cualquier central sindical válidamente constituida, descontará de su nómina mensual el importe de la Cuota Sindical correspondiente.

Los interesados en la realización de tal operación, remitirán al Departamento de Personal de la Compañía un escrito en el que se expresará con toda claridad los siguientes aspectos:

- 1.º Orden de descuento.
- 2.º Central Sindical a la que pertenece el trabajador.
- 3.º Cuantía de la Cuota
- 4.º Número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la cantidad.

Las detracciones referidas anteriormente se efectuarán, salvo notificación del trabajador en contrario, durante períodos de un año.

Garantías de las personas trabajadoras Representantes del Personal:

No podrá ser despedido o sancionado ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora 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 o restantes personas Delegadas de Personal.

Prioridad de permanencia en la Empresa o Centros de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

Libertad de expresión en el interior de la Empresa ejerciéndola en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, fuera de horas de trabajo y sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa.

Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Las horas de los Delegados de Personal y miembros del Comité de empresa podrán ser acumuladas dentro de un mismo Centro de Trabajo en una o varias personas representantes, comunicando previamente a la Dirección los términos de la acumulación y el plazo de vigencia, que no será inferior a un año. En todo caso, dicha acumulación tendrá como límite las necesidades de servicio de los respectivos puestos de trabajo de cada una de las personas representantes afectadas".

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa y por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Lo reseñado en este Convenio y el contenido total sobre los Sindicatos y Comités de Empresa mantendrá la vigencia general de tres años, salvo que en el transcurso de dicho período, medie una Ley acerca de este tema. En este caso, las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

2. Las personas trabajadoras representantes de personal de un centro de trabajo mantendrán su condición durante la vigencia de su mandato, perdiendo su condición a la terminación del mismo si el centro no tuviese derecho al mismo número de personas representantes elegidas y/o se convocasen nuevas elecciones.

CAPÍTULO X

Comisión Mixta

Artículo 59. *Comisión Mixta.*

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Adicionalmente, y teniendo en cuenta la situación general respecto al empleo, se establece un seguimiento trimestral en la comisión mixta sobre la evolución y previsión del empleo en la compañía, teniendo en cuenta las causas, efectos y diversas formas de

contratación vigente: fijos, temporales y puestas a disposición mediante empresas de trabajo temporal. A los referidos efectos de empleo se hará un seguimiento de la evolución de las horas extras, que contenga datos suficientes distribuidos por Centro de Coste.

Artículo 60. *Composición.*

La Comisión Mixta estará compuesta por doce miembros, seis por cada una de las partes firmantes y serán designados por las representaciones respectivas.

Cada una de las partes designará un secretario o secretaria.

Artículo 61. *Estructura.*

La Comisión Mixta tendrá carácter central y único para todo el país, pudiendo recabar de los sectores afectados, las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Artículo 62. *Procedimiento.*

Cuando existan razones que obliguen a convocar una reunión de la Comisión Mixta, los secretarios o las secretarías de las mismas se pondrán en contacto para analizar los temas a tratar y fijar las fechas. En todo caso, se establecerá una reunión con carácter trimestral, que tendrá lugar dentro de los dos primeros meses del siguiente trimestre, en la que entre otras cuestiones se comentarán siempre las siguientes materias: absentismo, horas extras, contrataciones efectuadas y previsiones en materia de política de empleo para el siguiente trimestre.

Las reuniones tendrán lugar en Madrid, salvo que los temas a tratar recomienden o sea aconsejable por operatividad celebrarlas en otro Centro de Trabajo.

Los Secretarios o las secretarías determinarán si los asuntos tienen carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Si los acuerdos no fueran tomados por unanimidad, se levantará Acta con los resultados de las interpretaciones, indicando la posición de cada una de las dos Representaciones y elevándolos a la Autoridad Laboral para conocer su dictamen.

La Comisión Mixta, por unanimidad, convocará a la Comisión Negociadora, para que esta sea informada previamente a su ejecución de aquellos temas que sean considerados de interés general.

Artículo 63. *Procedimiento de resolución de conflictos en caso de desacuerdo para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo.*

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, para la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Mixta, o ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir, si el conflicto afectase a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas, ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) al procedimiento regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Si el conflicto se suscitara en ámbito no superior a una Comunidad Autónoma y ésta dispusiera de un sistema específico de solución de conflictos, el conflicto quedaría sometido al procedimiento de solución autónoma de conflictos propio de dicho ámbito territorial.

Disposiciones finales.

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre las respectivas vengán establecidas o se establezcan por la Legislación Laboral vigente.

Vinculación a la totalidad:

El presente Convenio Colectivo forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido, se reconsiderará, en su totalidad en su contenido, por la Comisión Deliberadora o Comisión Paritaria, si por la Jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el Apartado 5) del artículo 90 del Estatuto de los trabajadores, se adoptaran medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión paritaria, así lo hiciera necesario.

Incremento salarial para los años 2014 y 2015:

Todos los conceptos salariales se modificaran para el año 2014 con efectos desde el 1 de enero en un 0,4%.

Todos los conceptos salariales se modificarán en el año 2015 con efectos desde el 1 de enero de 2015, según el siguiente baremo:

Si el incremento del PIB, a precios constantes, y según los criterios de medición utilizados en la fecha de la firma del presente Convenio, en 2015, es inferior al 1,5%, el incremento correspondiente, será de 0,3%.

Si el incremento del PIB, a precios constantes, y según los criterios de medición utilizados en la fecha de la firma del presente Convenio, en 2015, es superior o igual al 1,5%, el incremento correspondiente, será de 0,5%.

Si el incremento del PIB, a precios constantes, y según los criterios de medición utilizados en la fecha de la firma del presente Convenio, en 2015, es superior o igual al 2,5%, el incremento correspondiente, será de 0,7%

Gratificación:

Con ocasión del pago de las diferencias salariales derivadas de la aplicación del acuerdo suscrito entre las partes, la Empresa abonará asimismo una cantidad adicional de 300,00 € para el año 2014 y de 310,00 € para el año 2015.

Ayuda hijo y/o cónyuge discapacitado:

La contribución de La Empresa para los años 2014 y 2015 a favor del cónyuge minusválido de cualquier trabajador, así como de cada hijo minusválido será de 4.000 €.

ANEXO 1

Sistema de valoración de puestos en grupos profesionales

La valoración de los diferentes puestos de trabajo, con el objetivo de establecer los Grupos Profesionales del Convenio de Empresa, se ha realizado conforme a los siguientes Factores y Subfactores de Valoración:

Conocimientos:

Relacionados con la formación necesaria, conocimientos especializados, experiencia previa en puestos similares, tiempo necesario en el puesto para un correcto desempeño del mismo, etc.

Subfactores relacionados con el área de conocimientos son la formación académica, los conocimientos específicos, los idiomas, la experiencia en el puesto y el tiempo de adaptación al puesto.

Responsabilidad:

Relacionado con la complejidad y tipo de funciones o tareas que desempeña el puesto, el tipo de decisiones que toma y el impacto que tienen en la organización, tipo de problemas que soluciona, presupuestos que maneja y /o la vinculación a la entrada de ingresos, número de trabajadores que dirige o supervisa, etc.

Subfactores relacionados con el área de responsabilidad son la supervisión directa o indirecta de personal, el impacto del error, la responsabilidad económica, la autonomía en la toma de decisiones, la dificultad del trabajo y la naturaleza de los problemas a los que se enfrenta.

Complejidad:

Relacionado con la necesidad de relación que tiene ese puesto con otros, a nivel interno y externo, así como las condiciones del puesto de trabajo, vinculado al ambiente de trabajo o esfuerzos físicos que requiere el puesto, así como los horarios de trabajo, la disponibilidad para realizar desplazamientos, etc.

Subfactores relacionados con el área de complejidad son las relaciones internas y externas, las condiciones de trabajo y la disponibilidad horaria y geográfica.

Una vez evaluados y valorados los puestos de trabajo, conforme a su grado o nivel conocimientos, responsabilidad y complejidad, se han agrupado en nueve Grupos Profesionales.

A continuación se muestran las características generales y comunes a cada grupo, así como los puestos de trabajo relacionados a cada uno.

Los puestos de nueva creación serán ubicados en el grupo correspondiente, por el departamento de Recursos Humanos, siguiendo las guías y características generales descritas para cada Grupo Profesional.

Se crea un Comité de Valoración de Puestos donde se podrá solicitar, con carácter anual, la revisión de la valoración de los diferentes puestos de trabajo, integrado por seis miembros, tres en representación de la Empresa y tres en representación de la parte Social, que efectuarán la valoración de los puestos. Excepcionalmente, durante el primer año de aplicación del sistema, el Comité se reunirá dos veces.

GRUPO 1 (0 - 70 PUNTOS)**Conocimientos:**

Formación a nivel de EGB o ESO.

Conocimientos generalistas y aptitudes prácticas.

No se requieren conocimientos de Idiomas.

No es necesaria experiencia profesional previa en un puesto similar.

Adaptación rápida a los requerimientos del puesto.

Responsabilidades:

No dispone de equipo a cargo, siendo responsable únicamente de su puesto de trabajo. Las decisiones que adoptan afectan a recursos, tiempo o equipos materiales, a un nivel mínimo.

No dispone de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación.

Realiza funciones y tareas sencillas, que se ejecutan según instrucciones concretas y procedimientos establecidos, bajo supervisión directa y sistemática.

Complejidad:

No mantiene relaciones externas con clientes o proveedores.

No mantiene relaciones internas con otras áreas o puestos dentro de la organización.

Tienen claramente definidos los horarios de trabajo, no requiriendo el puesto disponibilidad horaria ni geográfica.

Puestos relacionados:

No existen puestos relacionados.

GRUPO 2 (71 - 124 PUNTOS)

Conocimientos:

Estudios Primarios/Bachillerato/FP I.

Conocimientos generalistas y aptitudes prácticas.

No se requieren conocimientos de Idiomas (excepto puestos de Atención al Cliente).

Normalmente no es necesaria experiencia profesional previa en un puesto similar.

Adaptación rápida a los requerimientos del puesto (menos de 6 meses).

Responsabilidades:

No dispone de equipo a cargo, siendo responsable únicamente de su puesto de trabajo.

Las decisiones que adoptan afectan a recursos, tiempo o equipos materiales, a un nivel bajo.

No dispone de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación.

Realizan funciones y tareas sencillas y que suelen repetirse en el tiempo, que se ejecutan según instrucciones concretas y procedimientos establecidos, bajo supervisión directa y sistemática.

Complejidad:

Mantienen relaciones internas con otros puestos dentro de su área o departamento, pudiendo relacionarse con otras áreas para dar servicio al cliente interno.

Se puede relacionar ocasionalmente con clientes y proveedores, dicho contacto se realiza únicamente para derivarlos al área o puesto adecuado.

Los horarios de trabajo por lo general están claramente definidos, no requiriendo el puesto disponibilidad horaria ni geográfica.

Puestos relacionados:

Ordenanza/Conserje.

Recepcionista.

Conductor.

Auxiliar Administrativo.

GRUPO 3 (125 - 170 PUNTOS)

Conocimientos:

Estudios a nivel de Bachillerato, FPI o FP II.

El puesto requiere del dominio básico de un programa / área específico.

No se requieren conocimientos de Idiomas (excepto puestos de Atención al Cliente y/o proveedores).

Es necesaria experiencia en un puesto similar de hasta 6 meses.

El tiempo de adaptación al puesto es de hasta 6 meses.

Responsabilidades:

No dispone de equipo a cargo, siendo responsable únicamente de su puesto de trabajo.

La responsabilidad por impacto del error en su puesto es de nivel bajo o medio/bajo.

No dispone de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación.

Diariamente realiza tareas de la misma naturaleza, con supervisión final para asegurar la correcta ejecución de su trabajo.

Complejidad:

Mantiene relaciones internas con hasta 3 puestos / áreas dentro de la Compañía, con puestos de nivel jerárquico similar.

Puede llegar a mantener relaciones externas con clientes o proveedores de perfil sencillo.

Normalmente el puesto se desarrolla en condiciones ambientales estables, aunque en puestos de producción puede requerir exposiciones a calor, frío, ruido y variaciones de iluminación, así como en ocasiones el transporte de objetos pesados.

No requiere de disponibilidad horaria diaria ni geográfica habitualmente.

Puestos relacionados:

Administrativo Seguridad, Ca y MA.

Administrativo de Compras.

Rampista.

Administrativo Distribución.

Administrativo de Planta.

Administrativo Operaciones.

Teleoperador.

GRUPO 4 (171 - 230 PUNTOS)**Conocimientos:**

Estudios a nivel de Bachillerato, FPI o FPPII.

El puesto requiere del dominio de al menos dos programas / áreas específicas.

Salvo excepciones, no se requieren conocimientos de Idiomas, aunque para algunas posiciones puede ser recomendable el conocimiento de un idioma, sobre todo a nivel técnico.

Es necesaria experiencia en un puesto similar de hasta 6/12 meses.

El tiempo de adaptación al puesto suele estar comprendido entre 6 y 12 meses.

Responsabilidades:

No dispone de equipo a cargo, siendo responsable únicamente de su puesto de trabajo.

Los errores en sus tareas habituales pueden llegar a tener un impacto medio, tanto a nivel económico como a nivel de poder comprometer legalmente a la empresa, dañando su imagen con terceros.

No dispone de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación.

El puesto tiene una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo, aunque en ocasiones puede tener la autonomía suficiente para proponer soluciones relativas a sus funciones.

Diariamente se enfrenta generalmente a problemas o tareas sencillas combinadas con una o dos tareas complejas.

Complejidad:

Mantiene relaciones internas con hasta 3 puestos/áreas dentro de la Compañía, con puestos de nivel jerárquico similar y ocasionalmente con puestos de nivel jerárquico superior.

Puede llegar a mantener relaciones externas con clientes o proveedores de perfil medio.

Normalmente el puesto se desarrolla en condiciones ambientales estables, aunque en puestos de producción puede requerir exposiciones a calor, frío, ruido y variaciones de iluminación, así como en ocasiones el transporte de objetos pesados.

Ocasionalmente el puesto puede requerir disponibilidad horaria y/o geográfica.

Puestos relacionados:

Administrativo Comercial.
Almacenero.
Rampista Especialista.
Administrativo SSTT WP.
Administrativo CSC.
Administrativo IT.
Delineante.
Operador de Planta.

GRUPO 5 (231 - 300 PUNTOS)

Conocimientos:

Estudios a nivel de FP II, Diplomatura o Ingeniería Técnica.
El puesto requiere del dominio de al menos dos programas / áreas específicas.
Puede requerir el dominio de un idioma extranjero.
Es necesaria experiencia en un puesto similar que suele oscilar entre 6 y 12 meses.
El tiempo de adaptación al puesto suele estar comprendido en torno a 12 meses.

Responsabilidades:

Por lo general no dispone de equipo a cargo, aunque podría en puestos concretos supervisar jerárquicamente hasta 2 personas y funcionalmente hasta 5.

Los errores en sus tareas habituales pueden tener un impacto medio, tanto a nivel económico como a nivel de poder comprometer legalmente a la empresa, dañando su imagen con terceros.

Por lo general no dispone de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación.

El puesto tiene una supervisión ocasional o solicitada por su ocupante, pudiendo realizar propuestas relativas al día a día.

Se enfrenta generalmente a problemas o tareas sencillas, combinadas con una o dos tareas complejas.

Complejidad:

Mantiene relaciones internas con hasta 3 puestos/áreas dentro de la Compañía, con puestos de nivel jerárquico similar y ocasionalmente con puestos de nivel jerárquico superior.

Puede llegar a mantener relaciones externas con clientes o proveedores de perfil medio, pudiendo llegar a hacer recomendaciones a clientes o presentar conclusiones.

Normalmente el puesto se desarrolla en condiciones ambientales estables, aunque en puestos de producción puede requerir exposiciones a calor, frío, ruido y variaciones de iluminación, así como en ocasiones el transporte de objetos pesados o la realización del esfuerzos físicos elevados.

Ocasionalmente el puesto puede requerir disponibilidad horaria y/o geográfica.

Puestos relacionados:

Administrativo SSTT tanques.
Coordinado Call Center CO₂.
Administrativo de Créditos.
Analista Gases Medicinales.
Backoffice Comercial.
Jefe de Equipo.
Analista de laboratorio.
Mecánico de mantenimiento.
Administrativo Tesorería.
Técnico CO₂.

GRUPO 6 (301 - 400 PUNTOS)

Conocimientos:

Estudios al menos de nivel de Diplomatura o Ingeniería Técnica.

Es necesario dominar 2 o 3 programas o áreas de conocimientos específicos.

Casi siempre el puesto suele requerir el dominio de un idioma extranjero.

Es necesaria una experiencia profesional previa mínima de 1 año en un puesto similar.

Requiere un periodo mínimo de 1 año para un desempeño eficiente del puesto.

Responsabilidades:

El mayor peso de funciones incluye la realización de trabajos de ejecución autónoma que exigen un contenido de actividad intelectual y relaciones humanas.

Son principalmente responsables de su propio trabajo, aunque pueden para ello colaborar con otros o coordinar funcionalmente a un grupo de trabajadores (hasta 15 personas). En casos muy específicos podrían ser responsables directos de la ejecución de un máximo de 5 trabajadores.

Las decisiones que adopta pueden impactar económicamente al área o proyecto al que pertenecen. Así mismo, puede comprometer legalmente o dañar la imagen de Praxair o la relación con el cliente, siendo el impacto de nivel medio.

Puede disponer de presupuesto medio de gastos, inversiones u objetivos de facturación, pidiendo autorización a partir de determinada cantidad.

Combinan sus tareas habituales de complejidad media con la resolución de problemas o tareas complejas que requieren especialización.

Posee autonomía para tomar decisiones dentro de su puesto, pero siempre propone si la decisión tienen algún componente estratégico o de impacto económico.

Resuelve problemas siguiendo los procedimientos establecidos, proponiendo siempre cualquier solución si no está contemplado en estos.

Complejidad:

Mantiene relaciones internas con otras áreas/ puestos de la organización, principalmente del mismo nivel jerárquico, aunque ocasionalmente puede relacionarse con niveles superiores

Se relaciona con clientes y/o proveedores, para hacer recomendaciones, propuestas y trasladar/solicitar información.

Puede requerir ocasionalmente disponibilidad horaria o geográfica.

Puestos relacionados:

Ayudante Técnico SSTT.

Planner.

Técnico Recursos Humanos.

Secretaría de Dirección.

Técnico Comercial WP.

Responsable de caja.

SPG Back Office Responsible.

Técnico Gases Especiales.

Instrumentista.

Coordinador equipo CSC.

Responsable Técnico Calidad.

Técnico IT Network.

Responsable Medio Ambiente.

Jefe de Tesorería.

Responsable Adm Ventas y Distribuidores.

Legal Associate.

Responsable de almacén.

Administrativo Contable.
Price Analyst.
Jefe de Servicio Postventa.
Técnico Logística y Formador.
Ingeniero de operaciones.
Técnico Compras.
Analista IT.
Ingeniero de logística.
Jefe de Sevicios Zona.
Técnico Comercial Gases.
Jefe de créditos.
Gestor Terarias Respiratorias.
Adjunto Jefe de Planta.
Técnico Seguridad.
key Account Manager Medicinal.
Ingeniero de proyectos.
Jefe de tráfico.
Técnico Calidad.
Analista Consolidación Fiscal.

GRUPO 7 (401 - 600 PUNTOS)

Conocimientos:

Estudios a nivel de al menos Diplomatura o Ingeniería Técnica, siendo recomendable para el desempeño del puesto Licenciatura o Ingeniería Superior.

Es necesario el conocimiento experto de al menos dos/tres programas o áreas específicos.

Es necesario el conocimiento de un idioma extranjero.

Es necesaria una experiencia profesional previa de 1 a 3 años en un puesto similar.

Requiere un periodo mínimo de 1,5 años para un desempeño eficiente del puesto.

Responsabilidades:

Suele tener equipo a cargo, dirigiendo entre 3-5 personas, pudiendo llegar a supervisar funcionalmente a un equipo de entre 5-15 personas.

Las decisiones que adopta suelen tener un impacto medio/alto a nivel económico, legal, de imagen o de relación con clientes.

Puede disponer de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación de un proyecto o área.

La mayor parte de tareas que desempeña en su función son complejas, que requieren especialización.

No suele recibir una supervisión directa, aunque reporta a un superior. Posee autonomía para tomar decisiones de magnitud e impacto medio, llegando a proponer decisiones estratégicas.

Resuelve problemas siguiendo los procedimientos establecidos, proponiendo siempre cualquier solución si no está contemplado en estos.

Complejidad:

Se relaciona con más de tres puestos/áreas de la organización de mismo o superior nivel jerárquico.

Puede llegar a tener un papel principal en las relaciones externas con clientes, proveedores o instituciones públicas a nivel medio/alto.

Suele requerir disponibilidad horaria y geográfica.

Puestos relacionados:

Jefe de Planta CO₂.

Jefe de Planta Hidrógeno.

Jefe Estación de Llenado.
Responsable de instalaciones.
Controller Analista Negocio.
Jefe de mantenimiento de instalaciones.
Responsable de proyectos GSS.
Responsable desarrollo aplicaciones IT.
Manager RRHH.
Responsable de Compras.
Jefe de Proyectos.
Jefe Estación de Llenado y Dir Técnico Med..
Manager Departamento Legal.
Jefe de producto (WP).
Jefe de producto (Gases).
Manager CSC.
Responsable de Calidad.
Responsable Infraestructuras IT.
Operations Manager Homecare.

GRUPO 8 (601 - 800 PUNTOS)

Conocimientos:

Estudios a nivel de Licenciatura o Ingeniería Superior, siendo recomendable formación complementaria de Master o MBA.

Es necesario el conocimiento experto en más de tres programas o áreas específicos.

Es necesario el dominio de un idioma extranjero, siendo recomendable para determinadas posiciones, el conocimiento de un segundo idioma.

Es necesaria una experiencia profesional previa de más de 3 años en un puesto similar.

Requiere un periodo mínimo de 2 años para un desempeño eficiente del puesto.

Responsabilidades:

Tiene equipo a cargo, dirigiendo entre 5-10 personas, pudiendo llegar a supervisar funcionalmente a un equipo de entre 15-30 personas.

Las decisiones que adopta pueden tener un alto impacto a nivel económico, legal, de imagen o de relación con clientes.

Dispone de presupuesto de gastos, inversiones u objetivos de facturación de una unidad completa, con unos objetivos internos o comerciales altos o medio/altos.

Las tareas que desempeña en su función son complejas, que requieren especialización. Resuelve problemas complejos que requieren visión global y especialización.

Posee autonomía para tomar decisiones de magnitud e impacto importante, pudiendo llegar a tomar decisiones estratégicas.

Complejidad:

Se relaciona con todos o casi todos los departamentos a primer nivel.

Casi siempre mantiene relaciones con grandes clientes/instituciones.

Su disponibilidad horaria y geográfica suele ser alta.

Puestos relacionados:

Delegado zona.

Jefe de planta gases especiales.

Jefe de Servicios Técnicos.

Jefe de planta separación de aire.

Marketing Manager.

Tax Manager.

Price & Pricing Strategy Manager.

Manager Distribución Comprimido.
Manager Producción Comprimido.
Medical Manager & Government Affairs.
Jefe Gestión Financiera.
Application Manager.

GRUPO 9 (801 - 1000 PUNTOS)

Conocimientos:

Ingeniería Superior/ Licenciatura / Postgrado.

Es necesario poseer conocimiento experto en más 3 programas o áreas de conocimientos específicos.

Conocimientos de Inglés Nivel Alto.

Dilatada experiencia profesional previa, de más de 3 años en un puesto similar.

Requiere más de 3 años de adaptación para un desempeño eficiente del puesto.

Responsabilidades:

Los puestos pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y establecen las líneas generales de actuación para el correcto desarrollo de la actividad de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales de toda la organización.

Resuelven problemas complejos que requieren una visión global, estratégica y especializada.

Asumen la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados a nivel general, así como están vinculados directamente y de forma decisiva a la entrada de ingresos, operaciones financieras de alto nivel, manejando presupuestos de gastos o inversiones significativas.

Toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa a nivel estratégico, económico, legal e imagen de la Organización.

Poseen autonomía para tomar decisiones de magnitud e impacto alto, incluyendo las estratégicas.

Complejidad:

Mantienen relaciones internas de primer nivel con todas las áreas de la Organización.

Representa a la Empresa al máximo nivel en sus relaciones externas con Instituciones, grandes clientes o proveedores.

Requieren máxima disponibilidad horaria y geográfica.

Puestos relacionados:

Director de Productividad.

Director de Compras.

Director de SSTT.

Director IT.

Director Legal.

Director Seguridad, calidad y MA.

Director Financiero.

Director de RRHH.

Director de Operaciones.

Director de ventas y marketing.

Director General.

ANEXO 2

Reglamento de plus voluntario (primas)

La compañía tiene establecido un Plus Voluntario aplicable para el personal perteneciente a los grupos 1,2,3,4 y 5, que no cobre prima objetiva, o tenga un incentivo directo de venta o gestión.

El fondo destinado a este Plus Voluntario es el 12% del salario de todo el personal afectado por este Plus, y se aplicará de acuerdo a las siguientes normas:

1. Factores.

Se valorarán en cada persona trabajadora los siguientes factores:

a) Calidad de trabajo: Calidad tanto al producto final como del servicio, grado de habilidad y cuidado, capacidad para evitar errores y conocimiento del trabajo.

b) Cantidad de trabajo y rendimiento: Volumen de trabajo realizado, capacidad de mantenerse a un constante nivel de rendimiento.

c) Responsabilidad.

Capacidad de trabajar en colaboración con los demás, poniendo al servicio común sus propios conocimientos y actividad.

Capacidad de resolver los problemas inherentes al puesto.

2. Valoraciones.

La puntuación mínima será de 10 puntos (1). Se valorará dentro de los siguientes valores:

a) Calidad de trabajo: De 0 a 3 puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto dan un total de 3 puntos mínimo y un máximo de 6.

b) Cantidad de trabajo y rendimiento: de 0 a 3 puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto dan un total de 3 puntos mínimo y un máximo de 6.

c) Responsabilidad: de 0 a 2 puntos, que sumados a la puntuación mínima por este concepto dan un total de 4 puntos mínimo y un máximo de 6.

(1) Repartir los 10 puntos entre: a) = 3 puntos; b) = 3 puntos; c) = 4 puntos.

3. Comité y procedimiento de valoración.

1. Estará formado por los siguientes miembros:

- 1) Jefe o Jefa de Departamento, Planta o Centro.
- 2) Delegados o Delegadas de Personal o Comité del Centro a evaluar.
- 3) Representante del Departamento de Personal.

2. El Comité se reunirá antes del comienzo del segundo semestre para conocer las valoraciones del personal del Centro de Trabajo respectivo. En los casos en que se produzca una disminución sobre la puntuación vigente se le comunicará a la propia persona afectada haciéndole saber asimismo las razones de ello. Durante el semestre siguiente se hará por parte del Jefe o jefa de Departamento, Planta o Centro un seguimiento de la actividad desarrollada por la persona trabajadora afectada por la disminución de prima, concluido el cual la valoración anterior se modificara o pasara a ser aplicable con efectos de 1º de enero del año siguiente, informando de todo ello al Comité de Valoración. En los demás casos la valoración será aplicable con efectos del mes de julio de ese mismo año.

3. Las medias de las valoraciones de cada Centro deben ajustarse a los 14 puntos por personal (Prima del 12%), con una cierta tolerancia, que será mayor en el caso de

que en dicho Centro existan personas con valoraciones excepcionalmente altas. Las valoraciones deberán aproximarse lo más posible a la Distribución Normal (Campana de Gauss), admitiendo una tolerancia en los centros con pocas personas, tendente a buscar que los comportamientos homogéneos irregulares de las personas no se vean perjudicadas por situaciones ajenas a él.

4. Percepciones.

La percepción a cobrar durante el año de vigencia de la valoración se establece en un porcentaje del salario, compuesto por salario base, más complemento de convenio, más, en su caso, complemento personal. Los porcentajes a aplicar en función de la valoración serán:

Puntos	Porcentaje sobre salario
10	6
11	7,3
12	8,8
13	10,4
14	12
15	14,2
16	16,4
17	19
18	21,6

El beneficio de este Plus Voluntario se abonará a la persona trabajadora que lo posea sólo por día realmente trabajado, con las siguientes excepciones: Período de vacaciones, asistencia a actos en función de Cargo Sindical y en reuniones como Representante de Personal o como miembro del Comité de Seguridad.

5. Nuevos ingresos.

El personal de nuevo ingreso, percibirá la prima mínima (6%) a partir del primer día del mes siguiente en el que cumpla un año de antigüedad, hasta que empiece a percibir la que le corresponda, por su entrada en el ciclo normal de las valoraciones establecido para todo el personal.

ANEXO 3

Reglamento de conducta

Principios:

1. Las presentes normas tienen por objeto el establecer unas pautas de conducta en el ámbito de las relaciones laborales, lo que se considera necesario para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente texto.

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. Tanto la falta como la imposición de sanción, sea cual fuere su calificación, si se requiriese, se efectuará mediante comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador y a sus representantes legales del centro de trabajo donde presten sus servicios.

Faltas:

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta de tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a treinta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación; o no cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad en tal caso.
- d) El abandono por más de una vez del puesto de trabajo sin causa justificada, por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con personas ajenas a la Empresa cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la misma.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o del que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) El incumplimiento de las normas de seguridad, sin que tenga trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.
- i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado advertencia de la Empresa.
- j) 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.

2. Se considerarán faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta de cinco ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a ciento veinte minutos.
- b) La inasistencia justificada al trabajo de tres días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
- g) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- h) La divulgación o comunicación a terceros de las informaciones comerciales, industriales o económicas, que tengan carácter de confidenciales por haberlo declarado así expresamente la Dirección, independientemente de que causen perjuicio a la Empresa o no.
- i) La embriaguez habitual en el trabajo.
- j) La ejecución negligente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no derivase perjuicio grave para las personas o cosas.
- k) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

l) La reincidencia en la comisión de siete faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

m) Amenazas u ofensas proferidas por cualquier empleado, incluidos los que ocupen puestos de confianza, y dirigidas contra algún representante de las personas trabajadoras en el desempeño de tal cometido.

n) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente por un plazo superior a una semana, si no existiera informe médico.

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.

b) La divulgación o comunicación a terceros de las informaciones comerciales, industriales o económicas, que tengan carácter de confidenciales por haberlo declarado así expresamente la Dirección, que produzcan grave perjuicio para la Empresa.

c) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

d) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

e) La inobservancia de los servicios mínimos pactados en caso de huelga y establecidos de acuerdo con la legislación vigente.

f) El abuso de autoridad por parte de los jefes o quienes desempeñen funciones de mando siempre será considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa a través del Delegado de Personal del Centro.

g) El acoso sexual, entendiendo por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

h) La reiterada no utilización de los elementos de protección, en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

i) Las derivadas de los apartados 1.d), 2.k) y 2.l) del presente artículo, en función de su gravedad.

j) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

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

Sanciones:

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

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de diez a veinte días o traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta seis meses o despido disciplinario, en el supuesto de que fuera calificada de un grado máximo.

Prescripción:

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los cinco días, para las faltas graves a los quince días, y para las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de uno, tres o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ANEXO 4

Igualdad de oportunidades: plan de igualdad

1. Antecedentes y resumen compañía.

Praxair España, SLU, con domicilio social en Madrid, calle Orense, número 11, y NIF B28062339, fue constituida por tiempo indefinido con la denominación social de Argón, SA, en 1953, si bien cambió su denominación social por la de Praxair España, SL, en 1997 y se le añadió la situación de unipersonalidad en el año 2011.

El objeto social de Praxair España, SLU, comprende la fabricación, distribución y venta de gases de aplicación industrial y medicinal entre otras, así como los derivados y mezclas de éstos; la fabricación, distribución y venta de tanques, recipientes a presión, equipos y aparatos relacionados con el uso de aquellos productos, así como la prestación de servicios que los utilicen y/o relacionados con el uso, producción, distribución y venta de los productos antes enumerados, incluyendo la ejecución de todo tipo de montajes e instalaciones; la prestación de toda clase de servicios relativos a la operación y mantenimiento de plantas y equipos industriales, incluida la cesión por cualquier título, bien como cedente, bien como cesionario; la fabricación, distribución y venta de productos de soldadura eléctrica o no eléctrica para cualquier aplicación, así como la prestación de toda clase de servicios relacionados con aquéllos; la prestación de toda clase de servicios relativos a la operación de equipos industriales de soldadura, incluida la cesión por cualquier título, bien como cedente, bien como cesionario.

Ante el creciente foco mundial en la reducción de los gases de efecto invernadero, el desarrollo de fuentes de energía renovables y la reducción de los residuos, creemos que el éxito probado de Praxair se encuentra en lograr que nuestro planeta sea más productivo.

Para ello creamos tecnologías, productos y servicios que ayudan a preservar y proteger nuestro planeta. Trabajamos como partners de nuestros clientes, equipos humanos y comunidades para marcar una diferencia en la vida de las personas, dondequiera que habiten.

Estamos comprometidos con la mejora del rendimiento económico y ambiental de nuestros clientes. En general, más del 20% de los ingresos de Praxair proceden de tecnologías de aplicaciones que ayudan a los clientes a reducir costes operativos, aumentar la eficacia en los procesos y optimizar su rendimiento ambiental.

En Praxair, nos esforzamos por crear un entorno laboral que se caracteriza por tratar a todos los componentes de la plantilla con respeto, promover las nuevas ideas, impulsar el crecimiento y el desarrollo, reconocer las diferencias existentes entre unos y otros y fomentar la integración.

Contamos con una plantilla de 26.000 personas en todo el mundo, con talento y diversidad, entre los que se encuentran ingenieros, operarios de planta, administrativos, arquitectos de la información, conductores, contables y muchos más; distribuidos en más de 50 países, que están todas trabajando para conseguir un mundo diferente.

Nuestra gente trabaja en proyectos desafiantes y significativos y se les da la confianza para que asuman la responsabilidad al inicio de sus carreras. La contribución de cada profesional es valiosa para la empresa, nuestros clientes, nuestras comunidades y nuestros accionistas.

Como empresa de alto rendimiento y líder del sector que somos, debemos atraer, conservar y desarrollar una plantilla caracterizada por su talento y compromiso que refleje la diversidad de las poblaciones en las que opera y en las que desarrolla su actividad. Para ello, debemos consolidar nuestra posición de liderazgo dinámico, ofrecer a todos los miembros de nuestra compañía un entorno laboral estimulante, un sistema de salarios y beneficios competitivo, además de un sistema de compensación y reconocimiento que premie el rendimiento destacado.

Ofrecemos un entorno gratificante y seguro para toda la plantilla. A su vez, éstos deben esforzarse en respetar las medidas de seguridad y proteger el entorno en el trabajo, en casa y en el vecindario.

En nuestra actividad, aprovechamos las habilidades de nuestros profesionales para ofrecer productos y servicios innovadores, fiables y seguros a comunidades de todo el mundo. Ofrecemos apoyo a cientos de organizaciones que ayudan a mejorar la calidad de vida de quienes lo necesitan, ofrecemos iniciativas de concienciación y desarrollo de la formación dirigida a nuestros propios líderes y directores de todo el mundo, éstas son pruebas fehacientes del compromiso con nuestros principios de diversidad.

Tenemos el compromiso de formar asociaciones que ayuden a garantizar que sigamos siendo una empresa referencia en temas de empleo ante el creciente número de talentos mundiales.

Además, estamos comprometidos con la mejora de las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Apoyamos las contribuciones benéficas, así como el voluntariado de los miembros de nuestro equipo, dando respaldo a programas de salud y alfabetización, así como a otras iniciativas que supongan un impacto positivo.

Tanto en España como en el resto del mundo, estamos orgullosos de la indudable diferencia que estamos creando con nuestro equipo.

Entendemos la igualdad de oportunidades como una ventaja competitiva, fomentando la detección y gestión del talento a través de la diversidad. Praxair apuesta por gestionar el talento a través del impulso de medidas que garanticen las mismas oportunidades a todos los miembros de su plantilla.

Con el fin de encontrar áreas de mejora en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades, se ha llevado a cabo por una empresa externa especialista, un minucioso estudio de diagnóstico de situación en relación a la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y personal. Dicho diagnóstico se ha realizado en una plantilla desagregada por género de 81% hombres y 19% mujeres.

Tras el análisis de los resultados y en cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se han propuesto, negociado y aprobado una serie de medidas para el fomento de la Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral recogidas en el presente Plan de Igualdad.

2. Compromiso con la igualdad.

Garantía del compromiso de la Dirección:

Praxair España, SL, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por

ésta «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de la persona del otro sexo.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la revisión e implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

3. Política acoso laboral y sexual.

Praxair España, SLU, dispone de un protocolo de actuación en caso de acoso laboral y sexual que se describe a continuación.

Objetivo:

La Organización velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de toda conducta que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, sobre una persona en el ámbito laboral, puede llegar a lesionar su integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta y, ya sea realizada por compañeros de trabajo, por superiores, o personas sujetas a su dependencia.

Para ello adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de un expediente informativo de carácter confidencial, como solución ágil y eficaz ante una presunta denuncia por acoso moral o sexual.

Procedimiento interno de denuncia:

En el presente procedimiento se establecen las actuaciones a llevar a cabo por la Empresa ante el conocimiento de una situación de acoso laboral, para las personas que presten servicios en la misma, y que deriven de comportamientos que atenten contra su dignidad e integridad, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que mantenga un vínculo con la organización, y en consecuencia, estén bajo su control organizativo y de dirección.

Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el presente procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso ante la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa.

Actuaciones en el procedimiento interno de denuncia:

- a) Iniciación.
- b) Contenido de la denuncia.
- c) Comisión de Investigación. Apertura de expediente informativo.
- d) Protocolo de actuación.
- e) Confidencialidad.
- f) Resolución.

a) Iniciación.

El procedimiento se iniciará una vez recibida por la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa la denuncia directa por la persona supuestamente agredida o a través de la Representación Social.

b) Contenido de la denuncia.

La denuncia se formalizará por la persona afectada siempre por escrito, en la que deberá exponerse con detalle, claridad y concreción los hechos objeto de la misma.

c) Comisión de Investigación. Apertura de expediente informativo.

La Dirección de Recursos Humanos de la Empresa en el plazo máximo de dos días, dará traslado de la denuncia interpuesta a la Comisión de Investigación, que estará constituida por dos integrantes:

Director General.
Director de Recursos Humanos.

La Comisión estará facultada para adoptar, en el caso que lo estime necesario, las medidas cautelares pertinentes, y podrá contar durante el transcurso de la investigación con el apoyo de asesores y técnicos profesionales en la materia.

La Comisión iniciará expediente informativo encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

La situación planteada, se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación Social, si así fuera solicitado por la persona afectada.

d) Protocolo de actuación.

La Comisión realizará la investigación, con los medios materiales y humanos, que prevea convenientes para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con las partes implicadas, pruebas periciales...) garantizando una total confidencialidad e igualdad de trato entre las partes implicadas objeto de la investigación.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a clarificar los hechos acaecidos.

e) Confidencialidad.

Durante el proceso, todos los actuantes guardarán estricta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

f) Resolución.

El período de investigación no será superior a veinte días desde la recepción de la denuncia. No obstante cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos u otra circunstancia, el referido plazo de tiempo podría ser prorrogado durante, el más breve período posible, informando de esta situación a las partes afectadas.

La Comisión de Investigación elaborará un informe detallado, con el resultado de sus investigaciones del que remitirá copia a las partes implicadas.

Si el resultado de la investigación constata la existencia de acoso, se adoptarán las medidas correctoras oportunas, aplicándose las sanciones disciplinarias correspondientes.

Si el resultado no constata la situación de acoso, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puestos de trabajo, si las partes afectadas así lo solicitan.

Si el resultado constata falsas acusaciones en la denuncia, se adoptarán también las medidas correctoras oportunas, aplicándose las sanciones disciplinarias correspondientes.

La Dirección de Recursos Humanos de la Empresa informará a la Representación Social el resultado de la investigación, cuando la persona denunciante así lo autorice, y siempre que el proceso finalice con alguna sanción disciplinaria de carácter grave o muy grave descritas en el Convenio Colectivo.

4. Objetivos, descripción de las medidas y acciones a tomar.

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo principal, identificar y desarrollar el talento a través del fomento de medidas de igualdad de oportunidades.

A continuación de la tabla resumen se describen con detalle las acciones acordadas, clasificadas por áreas, con el Comité Permanente de Igualdad para el fomento y promoción de la igualdad de oportunidades.

Área	Acción	Plazo implantación			
		2013	2014	2015	2016
Formación.	Revisión del Manual de acogida para nuevas incorporaciones que incluya formación en sensibilización de igualdad de oportunidades.			Iniciar.	
Formación.	Garantizar que el porcentaje de colectivos prioritarios formados sea igual al porcentaje que representa esos colectivos en la empresa, según medición de la fundación tripartita.		Iniciado.		
Formación.	Realización de cursos de ingles que contemplen la modalidad semipresencial o a distancia.	Finalizado.			
Formación.	Fomentar el intercambio con otros países.				Iniciar.
Formación.	Realizar formación en selección basadas en competencias técnicas evitando el sesgo por discriminación directa o indirecta.		Iniciado.		
Lenguaje y comunicación.	Revisión y corrección si procede del lenguaje usado en la documentación interna y externa.			Iniciar.	
Lenguaje y comunicación.	Adecuación de los nombres de los puestos.			Iniciar.	
Lenguaje y comunicación.	Creación apartado específico de diversidad en la intranet.		Iniciado.		
Lenguaje y comunicación.	Creación de un buzón de sugerencias para temas de diversidad.		Iniciado.		
Lenguaje y comunicación.	Desarrollar una comunicación formativa que incluya la igualdad de oportunidades y diversidad.			Iniciar.	
Lenguaje y comunicación.	Charlas abiertas a toda la plantilla sobre temas de diversidad.	Final.			
Promoción.	Desarrollar una política de seguimiento de las promociones.				Iniciar.
Promoción.	Creación de un sistema de evaluación que asegure la igualdad de oportunidades.		Final.		
Retribución.	Establecer indicadores que detecten diferencias salariales con respecto al mercado.		Iniciado.		
Selección.	Redacción de un procedimiento de selección que asegure la igualdad de oportunidades.		Iniciar.		
Selección.	Realizar una descripción detallada de los puestos a cubrir publicados.	Final.			
Selección.	Utilización de lenguaje no sexista en la publicación de vacantes.	Final.			

Área	Acción	Plazo implantación			
		2013	2014	2015	2016
Selección.	Comunicar a las entidades colaboradoras en temas de contratación y formación nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.		Final.		
Selección.	Acuerdos con centros formativos/universidades.		Final.		
Prevención, salud y acoso.	Elaborar un protocolo que describa como llevar a cabo la solicitud de baja por riesgo para el embarazo a través de la mutua y permitir el acceso a toda la plantilla de dicha información.		Iniciado.		
Prevención, salud y acoso.	Realizar campañas informativas y de sensibilización en materia de acoso.			Iniciar.	
Conciliación.	Certificación empresa familiarmente responsable.		Iniciado.		
Cultura empresarial.	Designar a una persona responsable de las tareas en el ámbito de la igualdad de oportunidades y conciliación en la compañía.			Iniciar.	

5. Seguimiento y evaluación.

El presente plan es de aplicación a todos los centros de trabajo de Praxair España SLU, y en el caso de que se abriesen nuevos, estarán sujetos a él.

Se establece una vigencia del plan hasta 31 de diciembre del 2016, una vez llegada esta fecha de finalización, si no existiese fecha para su revisión, quedará prorrogado automáticamente 1 año más.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este plan se ha constituido, con fecha 5 de diciembre de 2012, un Comité Permanente de Igualdad de participación paritaria entre representantes de los trabajadores y dirección de la empresa que tiene asignadas las siguientes funciones:

Apoyo y realización del diagnóstico.

Impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades en Praxair España, SLU.

Apoyo y realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa Praxair España, SLU.

Crear un servicio de información a toda la plantilla en cuestiones relacionadas con la aplicación de la Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Establecer un servicio de información y atención a la plantilla en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato.

Elevar a la dirección de Praxair, propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones empresariales. Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la dirección de la empresa, canalizando desde el Comité Permanente de Igualdad todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad desde la plantilla.

Ofrecer un servicio de sugerencias por parte de la plantilla de forma anónima.

Establecer las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Revisar que todos los textos generados por Praxair España, SLU, hagan un uso no sexista del lenguaje.

Para el cumplimiento de estas funciones, el Comité Permanente de Igualdad se reunirá semestralmente, salvo que ambas partes establezcan realizar una reunión extraordinaria. Y realizará una memoria anual de conclusiones donde se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados para cada medida, proponiendo las recomendaciones que considere oportunas.

Además, la compañía nombrará a una persona Responsable de Igualdad quien dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en particular para:

Asegurar que el presente plan de igualdad se establece, implanta y mantiene de acuerdo con sus objetivos.

Informar a la dirección, sobre el funcionamiento del plan de igualdad, incluyendo recomendaciones de mejora.

Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Elaborar el informe periódico anual así como el informe final de conclusiones del plan.

Realizar un seguimiento interno de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo, sin perjuicio de las funciones de seguimiento de la comisión.

Elaborar y entregar a la comisión de seguimiento la información sobre el funcionamiento del plan y los datos necesarios para elaborar los indicadores relacionados con las medidas del mismo.