

pensación y absorción cuando existan pactos individuales o de empresa sobre complementos retributivos no regulados en el presente convenio colectivo.

Artículo 36. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal o colectivo tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio.

Artículo 37. Plus Parada.

Ámbito de Aplicación.

Trabajos en Plantas Petroquímicas, Refinerías y Complejo Industrial de la Comarca de Puertollano.

Definición de Parada.

Se entiende por paradas técnicas programadas aquellas en las que se lleve a cabo el mantenimiento de las unidades o bloques de unidades de producción, y que solo pueden ejecutarse con las unidades fuera de su servicio en su totalidad. No se percibirá este plus en el caso de paradas de emergencia consideradas estas como las imprevistas, las de carácter no técnico, como son las producidas por necesidades operativas (regeneración, decoking, por cambio de producto, falta de materias primas o energías, no ser necesaria la unidad por requisitos de producción, etc.) ni por motivos comerciales. Dicho lo anterior, en aquellas paradas no programadas para efectuar reparaciones, el personal involucrado en las mismas tendrá derecho del incentivo previsto en los supuestos siguientes:

- trabajos organizados en régimen de jornada ordinaria: siempre que la duración de los mismos sea superior a 7 días, indicándose su percepción a partir del primer día.
- Trabajos organizados en régimen de 2/3 turnos: siempre que la duración de los mismos sea superior a 4 días, iniciando su percepción a partir del primer día.
- No tendrá la consideración de parada los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones o la ampliación o modificación de las ya existentes, salvo que se efectúen en las unidades en las que se está llevando a cabo la parada y durante el tiempo de ejecución de las mismas, en cuyo caso procederá el plus de parada.
- El comienzo de las paradas será en el momento en que se entreguen los equipos o instalaciones afectadas, incluyendo los trabajos previos y necesarios para dicha entrega.
- La finalización de las paradas será cuando den comienzo las tareas de puesta en marcha de las instalaciones o plantas afectadas.

Incentivo plus parada. El abono del plus parada se realizará en las cantidades siguientes y a todos los trabajadores afectados por este convenio del metal, sean fijos o eventuales e independientemente de su categoría profesional, que hayan estado presentes físicamente en el complejo petroquímico y refinerías.

Para el año 2022 el plus de parada de lunes a viernes será diario y por día de parada trabajado a razón de 33,88 euros día, en sábados, domingos y festivos será a razón de 69,89 euros.

Para el año 2023 el plus de parada de lunes a viernes será diario y por día de parada trabajado a razón de 34,62 euros día, en sábados, domingos y festivos será a razón de 71,43 euros.

Para el año 2024 el plus de parada de lunes a viernes será diario y por día de parada trabajado a razón de 35,32 euros día, en sábados, domingos y festivos será a razón de 72,85 euros.

De forma adicional y a la finalización de la parada se abonará un incentivo de 5,91 € año 2022, 6,04 € año 2023, 6,16 € año 2024 por día de parada, supeditado al cumplimiento de los índices de fre-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

cuencia de accidentabilidad definidos por la propiedad y que serán comunicados a los representantes de los trabajadores al inicio de cada parada.

Cuando el trabajador preste servicios durante 7 y 11 días continuados se compensará según lo establece lo reflejado en la legislación vigente.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas económicas que vinieran disfrutando en su caso los trabajadores y trabajadoras por este concepto.

Artículo 38. Objetivos de la Ley de Igualdad.

Los firmantes del presente convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de las oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

b) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales.

2. Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este convenio en los tres meses siguientes de la publicación de este convenio en el B.O.P...La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Artículo 39. Personas con discapacidad.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2006, de 9 de Junio, por lo que en cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de Noviembre, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as discapacitados/as, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con discapacidad compatibles con las tareas de la empresa acogiéndose a los beneficios existentes, siendo asimismo de aplicación cualquier normativa vigente en este aspecto.

CAPÍTULO VI. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 40.

a) Los/las miembros/as del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal dispondrán de 20 horas mensuales laborales retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose el tiempo a emplear por la Central Sindical a la que pertenezca el/la delegado/a, pudiendo acumularse hasta 80 horas por una sola vez al año en caso necesario para la realización de cursos de formación sindical.

b) Durante el período de negociación del convenio no habrá limitación de horas sindicales retribuidas para los/las trabajadores/as integrantes de la Comisión Negociadora.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>