

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 5** *RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Arkema Química, Sociedad Anónima” (código número 28100041012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Arkema Química, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 15 de noviembre de 2010, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proveer al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 13 de junio de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CAPÍTULO I

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 1º - Ámbito funcional** .- El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la Empresa ARKEMA QUÍMICA, S.A. y sus trabajadores en todas aquellas cuestiones y actividades que se realicen en los ámbitos de los artículos siguientes.

**Artículo 2º - Ámbito territorial** .- Este Convenio será de aplicación en el centro de trabajo de ARKEMA QUÍMICA, S.A. en Madrid, pudiendo adherirse al mismo colectivos de trabajadores de otros centros de trabajo, previo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

**Artículo 3º - Ámbito personal**.- El presente Convenio afecta a todo el personal de ARKEMA QUÍMICA, S.A.. incluido dentro de su ámbito territorial, que se halla prestando servicio en la actualidad y al que ingrese durante su vigencia, con las siguientes excepciones:

- a) - Personal de Alta Dirección (art. 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores)
- b) - Personal Directivo: Directores de Centro y Directores de Departamento
- c) - Los Técnicos Titulados, Técnicos Medios, Jefes de Ventas y Jefes Administrativos 1º.

Aquellos trabajadores que, pertenecientes a alguna de estas categorías o puestos mencionados, deseen su inclusión en el ámbito personal del Convenio, deberán manifestarlo de forma individual y por escrito. De igual modo, los que, habiendo sido inicialmente incluidos, deseen su exclusión del Convenio, deberán manifestarlo también de forma individual y por escrito. Dichas manifestaciones, en uno u otro sentido, deberán ponerse en conocimiento de la Empresa y del Comité de Empresa antes de iniciar las negociaciones de cada Convenio.

**Artículo 4º - Ámbito temporal**.- El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma. Su duración será de tres años, hasta el 31 de Diciembre de 2.012

Los efectos económicos se retrotraen al 1º de Enero de cada año.

No obstante cuanto antecede, se prorrogará por años naturales, de no existir comunicación por escrito de su denuncia por cualquiera de las partes contratantes, como mínimo con tres meses de antelación a la fecha de su extinción.

**Artículo 5º - Vinculación a la totalidad**.- Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

**Artículo 6º - Garantías personales**.- Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 7º - Organización del trabajo**: Con arreglo a lo prescrito en este Convenio y a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

**Artículo 8º - Contratación.-** En función del tiempo de permanencia y de las características del servicio en la Empresa, los trabajadores se clasifican en: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, de formación y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado y a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

**Artículo 9º - Clasificación funcional.-** Los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasifican en las siguientes categorías profesionales:

- Ordenanza
- Auxiliar Administrativo
- Oficial 2ª Administrativo
- Oficial 1ª Administrativo
- Jefe 2ª Administrativo
- Jefe 1ª Administrativo
- Operador Ordenador
- Programador
- Analista programador
- Vendedor
- Jefe Ventas
- Técnico Medio
- Técnico Titulado Superior
- Director

**Artículo 10º - Período de prueba.-** La admisión de personal se considerará provisional durante un período que se denomina de prueba y que en ningún caso podrá exceder de la siguiente escala:

- Técnicos Titulados Superiores y Medios.....6 meses
- Técnicos no titulados, Personal Administrativo y personal cualificado.....3 meses
- Personal no cualificado..... 15 días

El conjunto de este período de prueba se interrumpirá en caso de situación de incapacidad temporal del trabajador o cualquier otra causa que dé lugar a una suspensión legal del contrato de trabajo.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante dicho período, la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

### CAPÍTULO IV

#### POLÍTICA SALARIAL

**Artículo 11º - Régimen retributivo.-** Se entiende por retribución el total de las percepciones enumeradas en este Convenio y que percibirán los trabajadores en él encuadrados por la prestación de sus servicios.

Dicha retribución consta de:

1.- Salario Base: es la parte de retribución del trabajador señalada por unidad de tiempo, mes o día. Coincide con la cantidad fijada por el Gobierno cada año como Salario Mínimo Interprofesional.

2.- Plus Convenio: es la parte de retribución que complementa a la anterior para alcanzar el nivel retributivo correspondiente al puesto de trabajo.

3.- Complemento de antigüedad: se percibirá mensualmente y en las Pagas Extraordinarias de Marzo, Junio y Diciembre, en las condiciones expuestas en el art. 13 de este texto.

Para su cálculo, se considerará el tiempo efectivamente trabajado en la Empresa, excluyendo, entre otras posibles situaciones, excedencias especiales.

La suma de los conceptos Salario Base y Plus Convenio constituye el Salario Bruto, cuantía sobre la cual se aplican los incrementos señalados en el artículo siguiente.

**Artículo 12º - Incrementos salariales** .- El incremento salarial pactado es:

Año 2010: El incremento salarial pactado para el año 2010 es del 1,50%, a practicar sobre los salarios que cada persona tenga vigentes a 31 de Diciembre del año 2009. Este incrementado tendrá efectos desde el 1º de enero de 2010.

Se acuerda una cláusula de revisión en el caso de que la suma resultante del IPC real de 2010 mas 0,25 puntos fuese superior al 1,50% pactado, se revisarán los salarios de 2010 con el porcentaje resultante de la diferencia entre el IPC real mas 0,25 puntos menos 1,50% [(IPC real + 0,25%) - 1,50%]. Esta revisión tendrá efectos desde el 1º de enero de 2010.

Año 2011: El incremento salarial pactado para el año 2011 es del 1,50%, a practicar sobre los salarios que cada persona tenga vigentes a 31 de Diciembre del año 2010. Este incrementado tendrá efectos desde el 1º de enero de 2011.

Se acuerda una cláusula de revisión en el caso de que la suma resultante del IPC real de 2011 mas 0,25 puntos fuese superior al 1,50% pactado, se revisarán los salarios de 2011 con el porcentaje resultante de la diferencia entre el IPC real mas 0,25 puntos menos 1,50% [(IPC real + 0,25%) - 1,50%]. Esta revisión tendrá efectos desde el 1º de enero de 2011.

Año 2012: El incremento salarial pactado para el año 2012 es del 1,50%, a practicar sobre los salarios que cada persona tenga vigentes a 31 de Diciembre del año 2011. Este incrementado tendrá efectos desde el 1º de enero de 2012.

Se acuerda una cláusula de revisión en el caso de que la suma resultante del IPC real de 2012 mas 0,25 puntos fuese superior al 1,50% pactado, se revisarán los salarios de 2012 con el porcentaje resultante de la diferencia entre el IPC real mas 0,25 puntos menos 1,50% [(IPC real + 0,25%) - 1,50%]. Esta revisión tendrá efectos desde el 1º de enero de 2012.

**Artículo 13.- Plus de antigüedad.**- Consiste en una cantidad fija por trienio trabajado en la Empresa y otra por quinquenio, y que será para el presente convenio:

1 trienio .- 21,04 € brutos / mes  
1 quinquenio .- 42,07 € brutos / mes

El máximo a percibir es de dos trienios y cinco quinquenios.

Para la determinación de la antigüedad, se considerará como fecha inicial la del ingreso en la Empresa independientemente de la modalidad contractual utilizada.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día primero del mes de su cumplimiento.

**Artículo 14º - Complemento por enfermedad y accidente.**- En los casos de baja por incapacidad temporal, la Empresa abonará una cantidad que complemente la prestación de la Seguridad Social a la que el trabajador tenga derecho, hasta alcanzar el 100% de sus percepciones por los siguiente conceptos: salario base, plus convenio y antigüedad.

**Artículo 15º - Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.**- Con fechas 15 de marzo, 15 de junio y 15 de diciembre se percibirán las pagas de Primavera, Verano y

Navidad, las cuales consistirán en una mensualidad computándose sobre el Salario bruto y Complemento de Antigüedad.

Cuando el trabajador ingrese o cese a lo largo del año, percibirá estas pagas proporcionalmente al tiempo trabajado.

**Artículo 16º - Anticipos.**- El personal que lo solicite podrá recibir a cuenta de su retribución anticipos mensuales por un importe máximo equivalente al 90% de los sueldos y salarios devengados.

## CAPÍTULO V

### JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL, HORARIO Y VACACIONES

**Artículo 17º - Jornada de trabajo.**- Durante la vigencia del presente convenio la jornada anual será:

Año 2010 :	Jornada de 1.678 horas anuales
Año 2011 :	Jornada de 1.678 horas anuales
Año 2012 :	Jornada de 1.674 horas anuales

Dicha jornada se distribuirá a lo largo del año de acuerdo con el calendario específico confeccionado al efecto, con intervención de los representantes de los trabajadores.

**Artículo 18º - Horario de trabajo.**- Sin perjuicio de poder establecer horarios específicos para casos concretos de determinados trabajadores, el régimen es el siguiente:

a) Jornada entre el 16 de septiembre y el 14 de junio: la jornada de trabajo estará estructurada de lunes a viernes de la siguiente manera:

\* horario común: de 9,30 h . a 13 h.  
de 15,30 h. a 17 h.

El resto hasta completar las horas se cumplirá mediante el siguiente horario flexible:

\* entrada mañanas: de 7,30 h. a 9,30 h.  
\* salida mañanas : de 13 h. a 15,00 h.  
\* entrada tardes :de 14 h. a 15,30 h.  
\* salida tardes : de 17 h. a 20 h.

b) jornada de verano, entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre: la jornada de trabajo estará estructurada de lunes a viernes de la siguiente manera:

\* horario común : de 8,30 h. a 14 h.

El resto, hasta completar las horas se cumplirá mediante el siguiente horario flexible:

\* entrada : de 7,30 h. a 8,30 h.  
\* salida : de 14 h a 15 h.

Trimestralmente se compensarán las diferencias, en exceso o en defecto, que se produzcan con motivo de la utilización del horario flexible, de tal manera que a final de año se haya cumplido la jornada anual pactada, pudiendo admitirse un exceso de 16 horas, y un defecto de 8 horas a compensar en el año siguiente.

Podrán disfrutarse tres permisos parciales de 4 horas por mes, en la jornada establecida en el punto 18 a). Dicho permiso podrá solicitarse por una mañana (de 9 a 13 horas) o una tarde (de 14 a 18 horas), teniendo acumulado el tiempo necesario.

En los meses de junio y septiembre se podrá disfrutar de un máximo de 2 permisos parciales.

Estos permisos no serán acumulables entre si en el mismo día, ni con otros permisos que sumados constituyan un día completo.

La petición de dichos permisos se hará por escrito, al menos un día antes de su disfrute y deberá ser autorizado por su Director o Superior Jerárquico, y visado por el Dpto. de Recursos Humanos.

Todo el personal deberá fichar a la entrada y a la salida, así como en todos los casos de interrupción de horario por motivos extra laborales, durante la jornada diaria.

Para el cómputo del tiempo utilizado en un permiso autorizado, se considerarán como hora de entrada y salida las de los topes del horario flexible, es decir, de 9,30 h. a 13 h. y de 15,30 h. a 17 h. durante la jornada normal, y de 8,30 h. a 14 h. durante la jornada de verano. Se exceptúa el caso de los permisos concedidos para asistencia a consultorio médico, en cuyo caso se tomarán como topes los siguientes: de 8 h. a 13 h. y de 14 h. a 17 h. en jornada normal y de 8 h. a 14,30 h. en jornada de verano.

**Artículo 19º - Vacaciones.-** El régimen de vacaciones anuales retribuidas para el personal afectado por el presente Convenio será de 25 días laborables al año.

Las vacaciones son anuales, devengándose entre el 1º de enero al 31 de diciembre y no compensables en metálico, caducando irremisiblemente cada año el derecho a las que no se hayan disfrutado. No obstante, se considerarán las circunstancias especiales que puedan concurrir en el caso de algún trabajador que, no pudiendo haberlas disfrutado en el año natural, pueda hacerlo antes del 28 de febrero del siguiente año, previa aprobación del Director del Departamento correspondiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Para los trabajadores de la antigua Río Rodano, S.A. el período de devengo de vacaciones será desde el mes de julio del año anterior al que se considere hasta el mes de junio del año considerado y la posibilidad de disfrute se extiende hasta el 28 de febrero del siguiente año, previa aprobación del Director del Departamento correspondiente.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados entre el 1º de enero y el 31 de diciembre.

## CAPÍTULO VI

### DESPLAZAMIENTOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

**Artículo 20º - Desplazamientos.-** A los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en que radique su centro de trabajo, les serán abonados los gastos que dicho desplazamiento les ocasione, previa y debidamente justificados.

**Artículo 21º - Licencias.-** El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se recoge:

- a) por contraer matrimonio o legalizar la situación de pareja de hecho 15 días naturales.
- b) por nacimiento de hijo o adopción, 3 días naturales. Se considerará 1 día más cuando el hecho que haya dado motivo a la licencia tenga lugar fuera de la provincia de residencia del trabajador.
- c) por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijos, padres y suegros, 3 días naturales. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hermanos, abuelos y nietos, 2 días naturales. En ambos casos se considerarán 4 días cuando el hecho que haya dado motivo a la licencia tenga lugar fuera de la provincia de residencia del trabajador. A estos efectos, el parentesco por afinidad tendrá el mismo tratamiento que el de consanguinidad.

d) en caso de fallecimiento de tíos carnales, 1 día natural

e) por matrimonio de padres, hijos, hermanos y cuñados, 1 día de licencia, siendo de 1 día más si el acontecimiento tiene lugar fuera de las provincias limítrofes.

f) por exámenes del trabajador para la obtención de un título oficial, en que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, previa presentación de justificante de matrícula y participación en los mismos.

g) por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

h) en cuanto a las ausencias por el cumplimiento de deberes sindicales, a quienes ostenten cargos electivos de tal carácter, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

i) por cambio de domicilio habitual, 1 día.

Todas estas licencias serán justificadas, a excepción de las ausencias por motivos sindicales, a satisfacción de la Empresa, y caso de actuar con engaño serán consideradas como faltas muy graves.

Para la concesión de estos permisos será precisa la comunicación por escrito anticipadamente, siempre que sea posible, del hecho de que se trate.

**Artículo 22º - Licencias sin sueldo.-** Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses.

La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que su concesión afectara gravemente a la organización del trabajo.

**Artículo 23º - Excedencias.-** Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Los trabajadores, conforme al Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador que no solicite su reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Para el caso de excedencia para atender al cuidado de hijos, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Para el resto de excedencias no reflejadas en el párrafo anterior, cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional, si no existiese vacante en el mismo y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario correspondiente a éste último hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Para todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo sobre excedencias, se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 24º - Excedencias especiales.-** Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas reconocidas en la legislación vigente.

## CAPÍTULO VII

### OTRAS CONDICIONES SOCIALES

#### Artículo 25º - Beneficios Sociales.-

##### A) Premio de Nupcialidad.-

Todos los trabajadores a los que les es de aplicación este Convenio que, prestando sus servicios en la Empresa durante más de dos años ininterrumpidos, contraigan matrimonio o legalicen su situación de pareja de hecho y continúen manteniendo relación laboral con la misma, percibirán una gratificación de 1.502,53 € brutos. (previa justificación legal)

##### B) Premio de Natalidad.-

Todos los trabajadores a los que les es de aplicación este Convenio tendrán derecho a percibir un premio de 60,10 € brutos por cada nacimiento o adopción de hijo legalmente reconocido (previa justificación legal).

##### C) Premio de permanencia.-

Con objeto de premiar un prolongado tiempo de prestación de servicios en ARKEMA QUÍMICA, S.A. se establece un denominado premio de permanencia, según las siguientes normas:

1.- Será acreedor del mismo todo trabajador que cumpla 25 y 35 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa.

2.- En el caso de 25 años de antigüedad, se gratificará con dos mensualidades del salario bruto mensual que en ese momento estuviese percibiendo y con cuatro mensualidades en el caso de 35 años de antigüedad

3.- Todos los impuestos y cargas que afecten a dicha gratificación, serán a cargo del trabajador, según lo señalado en la legislación vigente.

4.- En caso de jubilación o incapacidad permanente absoluta, el trabajador de ARKEMA QUÍMICA, S.A. que no alcanzase los 25 años de antigüedad, pero supere los 20, o no alcanzase los 35 años de antigüedad, pero supere los 30, cobrará, como premio de permanencia, la parte proporcional del premio establecido para los 25 ó 35 años de permanencia.

5.- A partir del 1 de enero de 2004, sin que tenga carácter retroactivo, se incluirá el importe del concepto de Antigüedad, además de los conceptos de Salario Base y Plus Convenio, para el cálculo de la cantidad correspondiente al premio de permanencia.

##### D) Subvención Comida.-

Supone una ayuda para la manutención de los trabajadores, a percibir por cada día trabajado ( se exceptúan los días correspondientes a vacaciones, I.T. y jornada de verano), salvo que la Empresa abone la comida por otro concepto, cuyo importe, no sujeto a cláusula de revisión, será de:

Año 2010:	14,40 € brutos / día
Año 2011:	14,65 € brutos / día
Año 2012	14,90 € brutos / día

E) Seguro de vida.-

1.- ARKEMA QUÍMICA, S.A. tiene concertado un seguro de vida al que voluntariamente pueden afiliarse todos sus trabajadores fijos en plantilla o temporales cuyo contrato fuera renovado después de un año de vigencia, con las siguientes características:

- Capital asegurado: salario bruto año anterior, incluida antigüedad, incrementado en un 50%.
- Coberturas:

Incapacidad total	Indemnización de un capital
Incapacidad Absoluta	Indemnización de dos capitales
Fallecimiento por muerte natural	Indemnización de un capital
Fallecimiento por accidente	Indemnización de dos capitales
- Beneficiarios: El asegurado, en su caso, o los beneficiarios que éste designe.

La prima a pagar correspondiente al Seguro Colectivo de Vida, será abonada en un 80% por ARKEMA QUÍMICA, S.A. y el 20% restante por el propio trabajador.

F) Préstamos.-

ARKEMA QUÍMICA, S.A. pondrá a disposición de sus trabajadores del centro de trabajo de Madrid hasta un total de 72.125 € destinados a la concesión de préstamos.

Dicha concesión se sujetará a las normas que a continuación se indican:

1.- La administración de esta ayuda corresponde a la Comisión Paritaria formada al efecto con dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores. De entre ellos, uno será nombrado Secretario.

La Comisión adoptará todos sus acuerdos por mayoría absoluta. Caso de producirse empate en la votación, corresponde al Director de Recursos Humanos y Comunicación la decisión sobre el asunto en discordia.

2.- Las solicitudes de las ayudas deberán presentarse en el impreso adecuado al Secretario de la citada Comisión Paritaria, con copia a la Dirección de Recursos Humanos y Comunicación, adjuntando la documentación necesaria para justificar la cuantía de la ayuda.

3.- Los solicitantes, para ser perceptores de una ayuda, tendrán que ser personal fijo en plantilla, con una antigüedad superior a dos años reconocida por ARKEMA QUÍMICA, S.A..

4.- No se podrá solicitar la concesión de un préstamo mientras se esté disfrutando de uno anterior.

5.- Las solicitudes deberán presentarse para atender una de las siguientes necesidades:

- Compra de vivienda
- Compra de vehículo
- Gastos extraordinarios y urgentes

6.- Las condiciones y cuantía de las ayudas son:

-Compra de vivienda.- Podrán optar a esta ayuda todos aquellos que se compren su primera vivienda para utilizarla como domicilio habitual.

La cantidad máxima a conceder será de 24.050 €, a devolver en cinco años con un interés anual igual al interés legal del dinero.

El reintegro se comenzará a efectuar a partir de la fecha que figure en el contrato y será descontado en la nómina mensual de cada beneficiario.

-Compra de vehículo.- La cantidad máxima a conceder será de 9.020 € a devolver en tres años con un interés anual igual al interés legal del dinero.

El reintegro se comenzará a efectuar a partir de la fecha que figure en el contrato y será descontado en la nómina mensual de cada beneficiario.

-Gastos extraordinarios y urgentes.- Se atenderá cada caso individualmente y, en función de las circunstancias que concurran, se establecerá la ayuda y las condiciones de devolución.

7.- La Comisión estudiará periódicamente las solicitudes recibidas y elaborará un informe sobre cada una de ellas, teniendo en cuenta la justificación de la necesidad a atender y la situación del solicitante.

8.- Dependiendo de la disponibilidad de la ayuda y las circunstancias mencionadas en el apartado anterior, se procederá a la concesión de las ayudas dando prioridad a aquellos casos más justificados y necesarios.

9.- Si la Comisión tuviese conocimiento del falseamiento de los datos aportados por el solicitante o de un cambio en las circunstancias que motivaron la concesión de la ayuda, dará cuenta de ello a la Dirección de Recursos Humanos y Comunicación para tomar las medidas oportunas tendentes a conseguir la devolución de la cuantía recibida.

10.- En caso de cese, por cualquier motivo, en los servicios de la Empresa de alguno de los trabajadores beneficiarios de una ayuda, deberá reintegrar el importe debido antes de dar por finalizado el contrato que le une a ARKEMA QUÍMICA, S.A..

La cuantía de estas ayudas tienen la consideración de retribución en especie para el trabajador y, como tal, recibirán por parte de la Empresa el tratamiento fiscal correspondiente.

#### G) Ayuda de estudios.-

La Empresa abonará a los trabajadores una cantidad por cada uno de los hijos en concepto de ayuda escolar, por año natural, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1.- Que sean trabajadores fijos en plantilla o temporales con contrato de duración superior a un año.

2.- Que los hijos que dan derecho a esta ayuda, estén a su cargo y tengan edades comprendidas entre los 3 y hasta los 25 años.

3.- Que se justifique previa y documentalmente la matriculación de cada uno de los hijos por los que se perciba, en unos estudios oficialmente reconocidos.

Tendrán carácter de justificante, tanto el certificado de escolarización, matrícula del curso, o cualquier otro documento que acredite estar cursando estudios para los que se solicite la ayuda.

4.- La comprobación de la falsedad de datos o documentos determinará la devolución o pérdida de esta ayuda.

#### 5.- Importe:

Año 2010	245,27 € brutos por año e hijo
Año 2011	248,95 € brutos por año e hijo
Año 2012	252,68 € brutos por año e hijo

Este importe, siempre que se tuviera derecho, se percibirá en la nómina del mes de septiembre de cada año.

Estas cantidades no están sujetas a revisión por diferencia entre IPC real y el 1,5% pactado.

6.- Los trabajadores de la antigua Río Ródano S.A. percibirán esta ayuda con arreglo al siguiente baremo:

año 2010

Guard. Preesc.	99,82 € brutos / año
Enseñanza primaria / ESO 1º - 2º.	180,94 € brutos / año
ESO 3º -4º/ 1º - 2º Bachillerato	245,27 € brutos / año
1º - 2º FP/Est. Grado Medio	308,70 € brutos / año
Grado Sup.	479,55 € brutos / año

## año 2011

Guard. Preesc.	101,32 € brutos / año
Enseñanza primaria / ESO 1º - 2º.	183,65 € brutos / año
ESO 3º -4º/ 1º - 2º Bachillerato	248,95 € brutos / año
1º - 2º FP/Est. Grado Medio	313,33 € brutos / año
Grado Sup.	486,74 € brutos / año

## año 2012

Guard. Preesc.	102,84 € brutos / año
Enseñanza primaria / ESO 1º - 2º.	186,40 € brutos / año
ESO 3º -4º/ 1º - 2º Bachillerato	252,68 € brutos / año
1º - 2º FP/Est. Grado Medio	318,03 € brutos / año
Grado Sup.	494,04 € brutos / año

Estas cantidades no están sujetas a revisión por diferencia entre IPC real y el 1,5% pactado.

H) Seguro Médico

ARKEMA QUÍMICA, S.A. tiene concertado un Seguro Médico, para el empleado, cónyuge e hijos hasta la edad máxima de 25 años y siempre que estén a su cargo; con una aportación a cargo del empleado del 20% de la prima. Por su parte la Empresa aporta el 80% restante.

I) Ayuda Estudios Empleados :

Para los empleados que cursen estudios, la Empresa abonará las siguientes cantidades por año natural, previa justificación :

## Año 2010

ESO, Bachiller Formación Profesional	234,99 € brutos / año
Estudios de Grado Medio y Escuelas Universitarias	391,12 € brutos / año
Estudios de Grado Superior	626,12 € brutos / año

## Año 2011

ESO, Bachiller Formación Profesional	238,51 € brutos / año
Estudios de Grado Medio y Escuelas Universitarias	396,99 € brutos / año
Estudios de Grado Superior	635,51 € brutos / año

## Año 2012

ESO, Bachiller Formación Profesional	242,09 € brutos / año
Estudios de Grado Medio y Escuelas Universitarias	402,94 € brutos / año
Estudios de Grado Superior	645,04 € brutos / año

Estas cantidades no están sujetas a revisión por diferencia entre IPC real y el 1,5% pactado.

J) Obsequio de Navidad.-

Con motivo de la Navidad, la Empresa obsequiará a sus trabajadores con una cesta con los artículos tradicionales de estas fechas, incluyendo en esta prestación a jubilados y sus viudos / as, durante el periodo de cinco años posterior a su salida de la Sociedad .

## CAPÍTULO VIII

## DERECHOS SINDICALES

**Artículo 26º - Derechos Sindicales:** Las partes firmantes del presente Convenio se reconocen entre ellas su condición de interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la Empresa.

Para todos aquellos aspectos relacionados con la representación de los trabajadores y la actividad sindical, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente: Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y regulación legal y/o reglamentaria concordante.

## CAPÍTULO IX

## COMISIÓN MIXTA

**Artículo 27º - Comisión Mixta:** Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigencia de cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Esta Comisión estará integrada paritariamente por tres representantes de los trabajadores y tres de la Empresa, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1 - Interpretación del Convenio.

2 - A requerimiento de las partes deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3 - Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Procedimiento.

Caso de que a juicio de alguna de las partes integrantes de esta comisión, se considere oportuno convocar a la Comisión, dicha convocatoria se hará con un preaviso de 3 días, debiendo resolver en un plazo máximo de 8 días.

## CAPÍTULO X

## DERECHO SUPLETORIO

**Artículo 28º - Derecho Supletorio:** Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General de la Industria Química vigente en cada momento, en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa legal y reglamentaria laboral concordante.

SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍAS		
	2010	
ORDENANZA	14.371,22 €	brutos / año
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.741,07 €	brutos / año
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	21.119,32 €	brutos / año
OPERADOR ORDENADOR	21.119,32 €	brutos / año
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	24.505,97 €	brutos / año
PROGRAMADOR	24.505,97 €	brutos / año
JEFE 2ª ADMINISTRATIVO	29.001,92 €	brutos / año
VENDEDOR	29.001,92 €	brutos / año

(03/23.654/11)