

## **ACTA DE PREACUERDO DEL XX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA SUSCRITO POR LAS REPRESENTACIONES DE FEIQUE, CC.OO. INDUSTRIA Y FICA-UGT**

En Madrid, siendo las 19:00 horas del día 7 de abril de 2021, reunidos en la C/ Zurbano nº26 bis de Madrid los integrantes de la Comisión Negociadora del XX Convenio General de la Industria Química, FEIQUE, CCOO de INDUSTRIA y UGT-FICA,

### **MANIFIESTAN:**

**PRIMERO.-** Que tras diversas reuniones de la Comisión Negociadora, mantenidas los pasados 12 de enero, 2, 9 y 16 de febrero, 11 y 24 de marzo y tras un amplio debate mantenido en el día de hoy en el que cada una de las Organizaciones citadas ha efectuado sus propuestas definitivas, las partes acuerdan dar por finalizadas las negociaciones del XX Convenio General de la Industria Química (CGIQ) al haber alcanzado un preacuerdo, pendiente de ratificación por los Órganos de Gobierno o Dirección de cada una de ellas, que se refleja en los siguientes contenidos esenciales:

#### **Ámbito Temporal (Art. 4):**

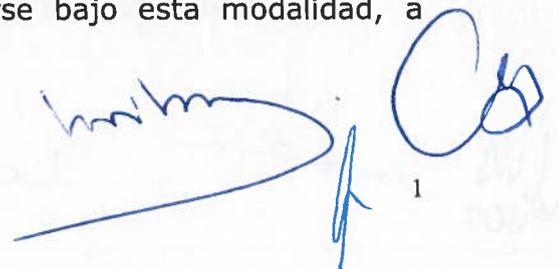
- Vigencia tres años: 2021, 2022 y 2023.

#### **Trabajo a distancia (Art. 10 bis):**

- Nuevo redactado para adaptar este artículo al Real Decreto 28/2020 según últimos redactados intercambiados.
- Referencia a su carácter voluntario.
- Posibilidad de pactar en acuerdos colectivos la necesidad de mutuo acuerdo para la reversibilidad del trabajo a distancia.
- Preaviso de 30 días para la reversibilidad en ausencia de referencia al respecto en los acuerdos individuales o colectivos.
- Compensación económica y dotación de medios según acuerdos individuales o colectivos.  
En ausencia de éstos últimos, compensación económica de 35€/mes para personas trabajadoras a jornada completa y 100% de trabajo a distancia. En otras situaciones parte proporcional que corresponda. De naturaleza extrasalarial y por todos los conceptos vinculados al trabajo a distancia.
- Mismos derechos colectivos para las personas trabajadoras a distancia que para el resto de personal.
- Adscripción al centro de trabajo más cercano al lugar designado para el trabajo a distancia.
- Información anual a los representantes de las personas trabajadoras de los puestos susceptibles de realizarse bajo esta modalidad, a solicitud de éstos últimos.



007



1

### **Periodo de prueba (Art. 12):**

- Adaptación a últimas reformas legislativas (Real Decreto Ley 6/2019), según últimos redactados intercambiados.

### **Jubilación obligatoria (nuevo Art. 13.10):**

- Como medida de rejuvenecimiento de plantillas para personas que cumplan la edad de jubilación y todos los requisitos para acceder al 100% de la pensión ordinaria en modalidad contributiva en el momento en que la empresa realice una transformación de un contrato temporal en indefinido o contratación indefinida de un nuevo trabajador.

### **Empresas de Trabajo Temporal (Art. 17):**

- Información a la RLT de los contratos de puesta a disposición en los términos del artículo 9 de LETT.

### **Ceses voluntarios (Art. 20):**

- Preaviso de 30 días para personas trabajadoras del Grupo Profesional 4.

### **Masa Salarial Bruta (Art. 33):**

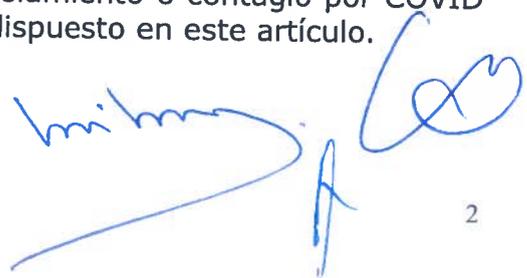
- Modificaciones en el redactado actual para que con la entrega de la Masa Salarial Bruta se entiendan también cumplidas las obligaciones legales sobre registros retributivos.
- Incluyendo la información del Grupo Profesional 0, pero detrayéndola a efectos de las operaciones de incremento.
- Incluyendo información sobre el importe total, media aritmética y mediana de cada concepto.
- Otras adaptaciones sobre información a entregar a la representación legal de las personas trabajadoras.

### **Incrementos salariales (Art. 33):**

- 1% para 2021 (reserva del 0,2 %)
- 2% para 2022 (reserva del 0,4 %)
- 2% para 2023 (reserva del 0,4 %)
- El incremento de 2021 con efectos a 1 de julio de dicho año y los incrementos de 2022 y 2023 con efectos a 1 de enero de cada año.

### **Corrección de absentismo (Art. 36):**

- No consideración de las situaciones asimiladas a accidente de trabajo como consecuencia de periodos de aislamiento o contagio por COVID 19 como absentismo a efectos de lo dispuesto en este artículo.



### **Garantía salarial en supuestos de incapacidad temporal (Art. 37):**

- Ampliación de la garantía salarial contemplada en este artículo durante la vigencia del Convenio Colectivo a las situaciones asimiladas a accidente de trabajo como consecuencia de periodos de aislamiento o contagio por COVID 19.

### **Cláusula de Revisión Salarial (Art. 38):**

- Años 2021, 2022 y 2023: En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2021, 2022 y 2023 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el convenio colectivo para los referidos años (5%), se procedería a efectuar una revisión salarial en la indicada diferencia con efectos 1 de enero de 2024, sin efectos retroactivos. Los nuevos salarios obtenidos servirían como base de cálculo para el incremento de 2024.
- Esta misma revisión salarial se aplicaría a las tablas de SMG de los artículos 32 y 44, plus de turnicidad y plus de festivos del artículo 44.7, pluses del artículo 40 y dietas del artículo 28.4.

### **Jornada de trabajo (Art. 42):**

- Posibilidad de establecer un tiempo de coincidencia de las personas trabajadoras cuando se acuerde o establezca la posibilidad individual de flexibilizar la jornada de trabajo sobre los horarios que rigen en las empresas.

### **Registro de jornada (Art. 42.3):**

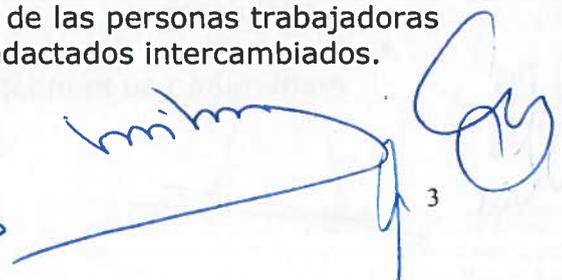
- Regulación en los términos que constan en los últimos redactados intercambiados con el siguiente contenido esencial.
- Referencia a la posibilidad de implantación a nivel de grupo de empresa, empresa o centro de trabajo.
- Posibilidad de que los acuerdos de empresa sobre la materia establezcan normas para colectivos específicos (personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero y personas trabajadoras itinerantes).
- Referencia al posible contenido de los sistemas de registro.
- Referencia a personas trabajadoras que prestan servicios bajo fórmulas de flexibilidad y auto organización y gestión del tiempo de trabajo y los descansos.
- Referencia al registro de jornada de personas trabajadoras de ETT y subcontratas.
- Referencia a la puesta a disposición en los términos del artículo 34.9 ET.

### **Desconexión digital (Art. 42.4):**

- Nuevo artículo contemplando el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital según últimos redactados intercambiados.



UG7



3

- Con la finalidad de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal.

#### **Turnicidad (Art. 47.7):**

- Referencia expresa al derecho de las personas trabajadoras adscritas a turnos fijos de mañana, tarde o noche de percibir el plus de festivos contemplado en este artículo.

#### **Licencias (Art. 50):**

- Supresión con carácter general de los días de permiso por nacimiento de hijos, salvo para personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
- Incorporación del derecho contemplado en el ET al permiso para asistencia a las sesiones de información y preparación y realización de informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que deben tener lugar dentro de la jornada de trabajo en procesos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Posibilidad de las personas trabajadoras que el día anterior a la hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar de hasta el segundo grado tengan asignado turno de noche de disfrutar de uno de los días de permiso durante este último.

#### **Reducción de jornada por motivos familiares (Nuevo artículo):**

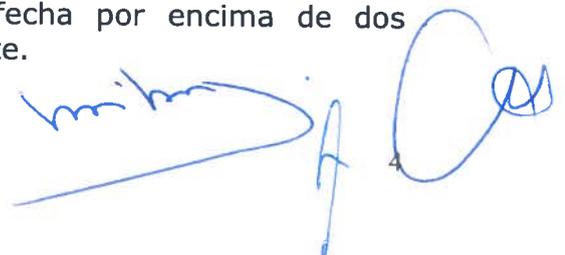
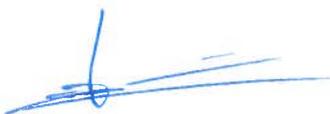
- Desarrollo y concreción del procedimiento regulado en el artículo 34.8 del ET en los términos de los últimos redactados intercambiados por las partes.

#### **Suspensión del contrato por cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y adopción y acogimiento (Art. 52):**

- Adaptación del redactado a cambios legislativos introducidos en el ET por Real Decreto Ley 6/2019.

#### **Seguridad y Salud Laboral (Art. 66):**

- Cuando los Delegados de Prevención no ostenten la condición de representantes legales de las personas trabajadoras tendrán los derechos previstos en el artículo 37 de la LPRL, incluido el derecho a crédito horario.
- En las empresas de 50 a 100 trabajadores el número de Delegados de Prevención será de dos, en vez de los tres contemplados actualmente.
- No obstante, los designados hasta la fecha por encima de dos mantendrán su mandato hasta concluir éste.



- Referencia a la coordinación de actividades preventivas en "sites" químicos en materia de planes de autoprotección y planes de emergencia.
- Constitución de órgano paritario por las organizaciones firmantes del convenio colectivo en aquellos territorios donde exista implantación de industrias químicas y estructura patronal y sindical suficiente para abordar aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales.
- Disposición adicional que contemple la constitución de un grupo de trabajo paritario encargado de la elaboración de un estudio durante la vigencia del convenio colectivo en relación al posible establecimiento de controles de alcohol y drogas en las empresas en base a razones preventivas de cara a su inclusión en el próximo convenio colectivo.

### **Igualdad de trato y oportunidades (Arts. 109 y ss.):**

- Adaptación del texto del Convenio a lenguaje inclusivo.
- Incorporación de dos nuevos objetivos sectoriales en el artículo 109, según redactados intercambiados.
- Adaptación de los artículos 110 (planes de igualdad), 112 (diagnóstico de situación) y 114 (competencias de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras) a últimos cambios legislativos (Real Decreto Ley 6/2019), incluyendo el deber de negociar los diagnósticos de situación en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad.
- Presencia de los representantes legales de las personas trabajadoras en el protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso (acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o actos discriminatorios) regulado en el artículo 118 del convenio colectivo, salvo que la persona trabajadora afectada por el procedimiento manifieste lo contrario.

### **Clasificación profesional:**

- Disposición adicional que contemple la constitución de un grupo de trabajo paritario que aborde durante los primeros 9 meses de vigencia del Convenio Colectivo la adaptación de este Capítulo a la realidad actual. En caso de desacuerdo las discrepancias podrán someterse a los procedimientos de mediación previstos en el convenio colectivo.

### **Plan Estratégico para el Sector Químico (Disposición Adicional):**

- Elaboración por las organizaciones firmantes de un documento sobre Estrategia para el Desarrollo Competitivo y Sostenible de la Industria Química 2030, en el que se expongan los objetivos y propuestas de actuación que permitan impulsar el crecimiento del sector en plena concordancia con los objetivos del Desarrollo Sostenible.
- Dicha Estrategia deberá integrar cuatro líneas básicas de actuación: (1) Innovación y Digitalización, (2) Desarrollo Competitivo e

  
UGT



 5

Inversión, (3) Descarbonización y Economía Circular y (4) Capital Humano, integrando en este último apartado las cuestiones relativas a la formación, la seguridad y salud laborales, y los nuevos modelos de organización del trabajo.

**SEGUNDO:** Todas las referencias a números de artículos que constan en la presente acta se entienden realizadas según la numeración del XIX CGIQ, manifestando ambas partes que dicha numeración se podrá ver modificada en la redacción definitiva del XX CGIQ.

**TERCERO:** Estimando ambas partes que las diferencias negociadas en el resto de capítulos y secciones del convenio colectivo no son sustanciales, sino de redacción, se acuerda constituir una comisión que proceda a concluir un texto definitivo respecto del contenido del XX Convenio General de la Industria Química con el objetivo de ser ratificado y firmado en los próximos días.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, y de ella la correspondiente Acta, que una vez leída y encontrada de conformidad, se firma por los representantes de FEIQUE, CCOO de Industria y FICA-UGT en el lugar y fecha más arriba señalados.

**FEIQUE**

**CC.OO de Industria**

**UGT FICA**

Handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'C' and 'F' followed by a long horizontal stroke and a vertical line.Handwritten signature in blue ink, appearing as a stylized 'D' followed by a horizontal line.Handwritten signature in blue ink, consisting of a horizontal line followed by a stylized signature and the letters 'UGT' written below it.