

**ACTA DE PREACUERDO DEL XXI CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA SUSCRITO POR LAS REPRESENTACIONES DE FEIQUE Y CC.OO. INDUSTRIA**

En Madrid, siendo las 23:50 horas del día 9 de octubre de 2024, reunidos en la C/ Zurbano nº26 bis de Madrid los integrantes de la Comisión Negociadora del XXI Convenio General de la Industria Química, FEIQUE, y CCOO de INDUSTRIA,

**MANIFIESTAN:**

**PRIMERO.-** Que tras diversas reuniones de la Comisión Negociadora, mantenidas los pasados 15 de febrero, 18 de marzo, 3 y 25 de abril, 16 de mayo, 5 de junio, 3 de julio, 23 de septiembre y 9 de octubre 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, FEIQUE, y CCOO de INDUSTRIA, acuerdan dar por finalizadas las negociaciones del XXI 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 funcional (Art. 1):**

- Incluir referencia expresa a la fabricación de gases medicinales dentro del ámbito funcional.
- Adaptar el apartado 3) del artículo 1 a la última modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

**Ámbito Temporal (Art. 4):**

- Vigencia tres años: 2024, 2025 y 2026.
- Obligación de constituir la Comisión Negociadora en el último mes de vigencia del Convenio (denuncia automática).
- Contemplar la ultraactividad indefinida del convenio colectivo. Es decir el convenio se mantiene vigente hasta que haya uno nuevo que lo sustituya.

**Nuevas tecnologías (Art.10):**

- Derechos informativos en materia de Inteligencia artificial, según último redactado intercambiado.
- En relación a la implantación de los sistemas de inteligencia artificial (IA), se facilitará información a la RLT sobre:
  - Sistema concreto de IA a implantar.
  - Objetivos y razones para la implantación del sistema de IA.
  - Evaluación de los posibles impactos en el empleo, especificando los puestos de trabajo que puedan verse afectados.
  - Análisis de los posibles cambios en las condiciones de trabajo.
  - Parámetros, reglas e instrucciones en los que se basen los algoritmos o sistemas de IA que afectan a la toma de decisiones que

pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, al objeto de evaluar su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

- Los representantes de los trabajadores tendrán 10 días para elaborar un informe con sus observaciones que deberá ser valorado por la dirección de la empresa con carácter previo a la implementación de la IA.

#### **Trabajo a distancia (Art. 11):**

- Compensación de trabajo a distancia de 41,57 € brutos mensuales en situaciones de trabajo a distancia en el 100 por 100 de la jornada a tiempo completo en 2024.
- Actualizar cantidad anterior en 2025 y 2026 con los mismos incrementos y revisiones que los pactados para la MSB en los artículos 33 y 38.
- La RLT podrá emitir informe, que deberá ser valorado por la dirección de la empresa, en relación con la información que ésta última debe facilitar anualmente sobre los puestos de trabajo susceptibles de realizarse en régimen de trabajo a distancia.

#### **Ingresos (Art. 12):**

- Adaptación a las últimas reformas legislativas y referencias a la no discriminación por razón de identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

#### **Periodos de prueba (Art. 13):**

- Adaptación a las últimas reformas legislativas.

#### **Contratación (Arts. 14 a 14.9):**

- Adaptación de todos los apartados a las últimas reformas legislativas.
- 12 meses de duración máxima en el contrato por circunstancias de la producción.
- Contrato para la formación en alternancia: La retribución será el 80 y 90 por 100 del SMG del Grupo Profesional en el que se desarrolle la actividad, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia.
- Fijo discontinuo. Regular orden de llamamiento y garantizar un periodo mínimo de actividad de 4 meses.
- Adaptar el artículo de jubilación obligatoria a cambios legislativos.

#### **Subcontratación de actividades (Art. 16):**

- En el supuesto de contratación o subcontratación con centros especiales de empleo, las empresas informarán previamente a la RLT.

#### **Ascensos (Art. 19):**

- Referencias a no discriminación por razón de identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

### **Clasificación Profesional (Arts. 21 a 24)**

- Actualizaciones en la definición de grupos profesionales según últimos redactados intercambiados.

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

- 3% para 2024 (reserva del 0,6 %) aplicable sobre la MSB de 1 de enero de 2024.
- 3% para 2025 (reserva del 0,6 %) aplicable sobre la MSB de 31 de diciembre de 2024.
- 3% para 2026 (reserva del 0,6 %) aplicable sobre la MSB de 31 de diciembre de 2025.
- Todos los incrementos con efectos a 1 de enero de cada año.
- Estos incrementos se aplicarán a las tablas de SMG de los artículos 32 y 44 y dietas del artículo 28.
- El plus de turnicidad y plus de festivos del artículo 44.7, así como el plus de nocturnidad del artículo 40 tendrán un incremento del 3% en 2024, del 5% en 2025 y del 5% en 2026.

### **Absentismo (Art. 36):**

- Excluir del cómputo de absentismo las ausencias por asistencia al médico o consulta psicológica de las trabajadoras que tengan acreditada en los términos del artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 la condición de víctima de violencia de género.
- Supresión de las referencias al COVID.

### **Complemento de incapacidad temporal (Art. 37):**

- Ampliar el complemento de incapacidad temporal en los términos del artículo 37 a las bajas derivadas de violencia de género acreditadas en los términos del artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004.
- Supresión de las referencias al COVID.

### **Cláusula de garantía salarial (Art. 38):**

- Cláusula de garantía salarial anual a IPC real de cada ejercicio, con tope del 1% en 2024, del 1% en 2025 y del 2% en 2026.
- En caso de que opere la cláusula de garantía tendrá efectos a partir del 1 de enero del año siguiente.
- Sin efectos retroactivos y a aplicar sobre la MSB sobre la que se aplicó el incremento.
- 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, dietas del artículo 28.4 y complemento de trabajo a distancia del artículo 11.

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

- Reducción de 8 horas en la jornada efectiva con efectos del 1 de enero de 2026 (1744 horas efectivas).

### **Turnicidad (Art. 47):**

- Incorporar redactado que contemple que cuando las empresas aborden procesos de reorganización en los sistemas de turno a proceso continuo que impliquen que determinadas personas dejen de prestar servicios en el mismo, tengan prioridad para ello los mayores de 55 años en igualdad de condiciones.

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

- Adaptar artículo a cambios legislativos (Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio).
- Disfrute de los permisos retribuidos del artículo 37.3.b) y b) bis en días laborables, especificándolo expresamente en el convenio.
- Mantener disfrute continuo o discontinuo del permiso del artículo 37.3.b) del ET.

### **Reducción de jornada por motivos familiares (Art. 51):**

- Posibilidad de acumular las horas de lactancia a las que se tenga derecho y no necesariamente a partir del primer periodo de suspensión.
- Mantener referencia a un mínimo de 15 días laborables en caso de acumulación completa del permiso.
- Mantener posibilidad de disfrute de lactancia hasta los 12 meses del menor.

### **Excedencia voluntaria (art. 58)**

- En los casos de víctima de violencia de género se podrá solicitar excedencia sin necesidad de un tiempo previo de antigüedad en la empresa.
- En este supuesto (violencia de género) el tiempo de permanencia en situación de excedencia computa a efectos antigüedad y se reconoce el derecho a la reserva de puesto de trabajo durante 18 meses.

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

- Redactado para reforzar los derechos informativos de la RLT en relación con la Mutua y posibilidad de éstos últimos de sugerir el cambio a la empresa.
- Incluir la obligación de evaluar los riesgos térmicos.
- Referencia a la necesidad de adoptar medidas adecuadas en relación con éstos últimos, tales como no realizar trabajo en determinadas horas o adaptar las condiciones.

- Referencia a formación preferentemente presencial en materia de seguridad y salud laboral.

### **Medio Ambiente (Art. 71):**

- Registro de Delegados de medio ambiente en la Comisión Mixta.

### **Formación (Art. 89):**

- Contemplar la obligación de integrar en los planes de formación módulos específicos sobre derechos LGTBI y violencia de género.

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

- Adaptación del protocolo de acoso a LGTBI
- Ampliación de medidas LGTBI según últimas reformas legales (Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre).

### **Violencia de género:**

- Para aquellas personas trabajadoras que tengan acreditada en los términos del artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 la condición de víctima de violencia de género se reconocen los siguientes derechos en adición a los ya contemplados en el convenio colectivo o en la Ley:
  - Posibilidad de reducir hasta un 50% la jornada de trabajo sin reducción proporcional de salario durante un periodo máximo de 6 meses. A partir de los 6 meses se aplicará la reducción salarial que corresponda al porcentaje de jornada reducida.
  - Contemplar flexibilidad en los horarios de entrada y salida en los términos legales.
  - Ampliación de la reserva de puesto de trabajo en caso de excedencia por este motivo.
  - Ampliar el complemento de IT del artículo 37 a estas situaciones.
  - Redactado que contemple que si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación.

**Póliza de accidentes:** Para aquellas empresas que no tengan una póliza de accidentes que cubran los mínimos establecidos en el convenio colectivo vendrán obligadas a contratar una póliza de accidentes en los supuestos de fallecimiento, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta por un capital asegurado de 20.000€ por persona trabajadora. A partir de los tres meses de la publicación del convenio en el BOE.

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

**TERCERO:** Estimando ambas partes que las diferencias negociadas en el resto de los 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 XXI Convenio General de la Industria Química con el objetivo de ser ratificado y firmado en los próximos días.

**CUARTO:** Ambas partes dejan constancia de la asistencia de UGT FICA a la presente reunión y la no suscripción del presente preacuerdo. ELA y CIGA no han asistido a la presente reunión.

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 y CCOO de Industria en el lugar y fecha más arriba señalados.

**FEIQUE**

**CC.OO. de Industria**

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left side, under the heading 'FEIQUE', there are approximately six distinct signatures. On the right side, under the heading 'CC.OO. de Industria', there are approximately six distinct signatures. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script. Some signatures are larger and more prominent than others.