

# XX CONVENIO GENERAL INDUSTRIA QUIMICA.

---

Las propuestas sindicales para el vigésimo Convenio general de la Industria química se enmarcan en una difícil y compleja situación social y económica derivada de una, también, difícil y compleja, situación sanitaria, consecuencia del COVID.

A pesar de ello, el sector químico ha demostrado una gran resiliencia y capacidad de adaptación a las circunstancias adversas, que hacen prever que el sector, a corto plazo, cuando la situación sanitaria recupere cierta normalidad, volverá a ser motor de la economía.

## PROPUESTAS SINDICALES

---

### VIGENCIA

#### 4. **Ámbito personal y denuncia.**

- Plurianual en función de los contenidos.
- Ultractividad plena.

### EMPLEO Y CONTRATACIÓN

#### 13.2 **Contratos a Tiempo Parcial.**

- Priorizar la de conversión de los contratos tiempo parcial a contratos tiempo completo o ampliación de los contratos de tiempo parcial, antes de iniciar procesos de selección externos.

#### 13.3 **Contrato De Relevó.**

- Cambiar el “Mutuo Acuerdo de las partes” por “A petición del Trabajador”

#### 13.5 **Contrato Discapacidad psíquicos, físicos y/o sensoriales.**

- Diferenciar la incapacidad sobrevenida de la contratación “ex novo” de personas trabajadoras discapacitadas.

#### 13.7 y 13.8 **Convenios de Colaboración Formativos.**

- Reducir a cómputo bianual, el análisis de las horas extraordinarias y prolongaciones jornadas realizadas.

#### 15.2 **Situaciones de crisis.**

- Situación crisis, establecer un periodo de información y negociación previo, de 20 días, a la presentación procedimental de las medidas previstas.

## 16. Subcontratación de actividades.

- Obligación de subrogación del personal en caso de cambio de empresa prestadora de servicio. (Sentencia TS “limitación temporal de los contratos de trabajo en atención a los contratos mercantiles de las empresas”)

## 17. ETTs

- Empresa de trabajo temporal: limitar las funciones y recibir la específica y adecuada formación de Seguridad y salud en función del puesto a cubrir.
- Las empresas entregaran copia a la RLT de los contratos de puesta a disposición.
- Reducir a 6 meses máximo la utilización de contratos de ETTs para personas trabajadoras que desempeñen trabajos durante ese tiempo en un mismo puesto de trabajo, línea de producción y/o de análoga actividad, siendo considerados dichos puestos de estructura.

## 20. Ceses voluntarios\*

- Los Plazos establecidos, específicamente el descuento de salario en el preaviso, sólo operara para las personas trabajadoras que tenga contrato de más de 1 año de duración y que lleve trabajando más de 1 año.

## CAPÍTULO IV.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO

Retomar los trabajados de la Comisión de clasificación profesional de forma paralela a la negociación del presente convenio.

- Priorizar la promoción interna en caso de vacantes versus la externa.
- Mejorar el redactado en el apartado de Movilidad Funcional para dejar claro la obligación de la empresa de entregar la información correspondiente.
- Movilidad Funcional; incorporar en el texto del CGIQ los sujetos legítimos que establece el ET para adoptar acuerdos en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.\*\*\*

## CAPÍTULO V.- POLÍTICA SALARIAL

### Incremento salarial:

- ✓ Atender a la evolución prevista del sector.
- ✓ Cláusula de garantía.

### 33 II.1

- Limitar temporalmente un tiempo para alcanzar el Plus Convenio del GP adscrito.

#### **34. Retribuciones variables en función de objetivos y resultados.**

- Objetivos individuales, alcanzables medibles y cuantificables

#### **36. Corrección Absentismo.**

- Excepcionar, de manera transitoria, las IT derivadas del COVID al efecto del cálculo del absentismo individual.

#### **37. Garantía salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad.**

- Inclusión de la enfermedad común dentro de los casos que dan derecho a la garantía salarial.

### **CAPÍTULO VI – TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN**

- Reducción de jornada

#### **42.1**

- Desarrollo, definición y procedimiento del artículo 34.8 del ET.

#### **Horas extraordinarias y prolongación de jornada**

Adicionar: Compensación por trabajo fuera de la jornada laboral

- 1) jornada de trabajo realizada en festivo sea compensada por 2 jornadas laborales de descanso.
- 2) jornada de trabajo realizada fuera de horario laboral sea compensada por 1 jornada laboral de descanso.
- 3) jornada de trabajo nocturno realizada por un empleado con jornada laboral distinta sea compensada por 2 jornadas laborales de descanso.
- Marcar una compensación mínima de la hora extraordinaria  $(SB+PC+CP/1752) \times 1,5$

#### **47. Turnicidad**

Redefinición diferentes turnos recogidos en el convenio.

- Inclusión dentro de los criterios de los “procesos de turnos distintos del proceso continuo” a aquellas personas trabajadoras que: Estén afectadas por un proceso organizativo que garantiza la cobertura durante las 24 horas diarias de un puesto de trabajo, sin que exista la necesidad de prestar los servicios en diferentes turnos/horarios.

#### **Ausencias imprevistas**

- En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresas con 24 horas de antelación, y siempre que la empresa no pueda acceder a su sustitución, el trabajador saliente podrá permanecer en el puesto como máximo cuatro horas de incremento de jornada.

#### **Intercambio de turnos.**

- Posibilitar la permuta entre trabajadores o trabajadoras al objeto de facilitar la conciliación.

#### 49. Vacaciones

- Veinte días naturales mínimos, se disfrutarán ininterrumpidamente entre los meses de junio a septiembre.

### CAPÍTULO VII.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### 50. Licencias

- Determinar el inicio de las licencias (50.1 y 50.3, en su totalidad)) el primer día laborable posterior al hecho causante.(STS 257/2020)
- Hospitalización. Posibilitar el inicio de la licencia con anterioridad al inicio hecho causante (el día anterior) si la persona trabajadora realiza turno de noche.
- La retribución de las licencias con sueldo se calculará conforme al promedio obtenido por el trabajador en su jornada normal, en los tres meses anteriores al motivo que genere la licencia.
- Licencia retribuida en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, previa a la resolución judicial o decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, al objeto de asistir a sesiones de información, sesiones para realización informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en horas coincidentes con la jornada de trabajo.
- Licencia retribuida en los casos de adopción o acogimiento para las visitas que Servicios sociales realizan al domicilio de la persona que acoge, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Ampliación del tiempo de licencias retribuidas, en situaciones excepcionales que lo requieran, para parientes de 1er grado de consanguinidad o afinidad.

#### 51. Reducción jornada por motivos familiares.

- A petición del trabajador/a se podrá acumular el permiso en jornadas completas.
- Las reducciones de jornada por motivos familiares, llevarán asociada exclusivamente la reducción proporcional del salario base, plus convenio y/o complemento personal si lo hubiera.

#### 60. Asistencia consultorio médico

- Añadir rehabilitación como visita al consultorio médico.

### CAPÍTULO IX.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### 70. SEGURIDAD Y SALUD

- Derechos de información a la RLT para el control de las nuevas competencias otorgadas por la ley a las MATEP en la gestión de la IT.

- Trabajos en Solitario. - Las empresas no asignarán trabajos en solitario cuando no se pueda garantizar la comunicación inmediata con otra persona, o la asistencia en caso de emergencia y/o accidente sobrevenido, estableciendo de forma general siempre el trabajo en compañía para los supuestos de distancias, respecto al punto de control, trabajos con riesgos graves, o muy graves.
- Clarificar: el accidente de trabajo en misión

## 6. Coordinación de Actividades Empresariales

- Coordinación Actividades Preventivas. - Participación sindical en la regulación de los procedimientos de coordinación de actividades preventivas, entre las empresas principales que puedan compartir un centro de trabajo o parque químico/industrial, sin delimitación del número de trabajadores. Prioridad el CSSI como elemento de coordinación.

## 7. Vigilancia de la Salud

- *Punto 3 Reconocimientos médicos*

Incluir la frase: Se informará al delegado de prevención de la programación y protocolos aplicables.

- *Punto 5 Elección de Mutua*
- Introducir un apartado 7.7 con el siguiente texto: "En el caso de que la empresa tenga el carácter de Auto aseguradora la dirección de la empresa notificará al Comité de Seguridad y Salud con una antelación de 15 días los cambios que se produzcan en relación con la prestación de la asistencia sanitaria y cuantas actuaciones se realicen en este ámbito. Además, se informará de la gestión económica y se creará una "Comisión de prestaciones especiales" con la participación de los Delegados de Prevención y su propio reglamento para mejorar la asistencia en los casos que se determinen".
- Introducir un apartado 7.8 con el siguiente texto: "Procedimientos específicos. El Servicio de prevención asegurará la existencia de protocolos específicos para determinar la categoría de "trabajador/a especialmente sensible" y para realizar los diagnósticos de sospecha de enfermedad profesional (artículo 5 del RD 1299/2006."

## CAPÍTULO X.- MEDIO AMBIENTE

### 71. ACTUACIÓN EN DEFENSA Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

- Obligación de adecuarse a un Sistema de Gestión Medio Ambiental certificada en empresas de más de 100 trabajadores, con la participación de la RLT.

## 72. DELEGADOS DE MEDIO AMBIENTE

- Dotar a los delegados de medio ambiente de un crédito mínimo de ocho horas.
- Nombramiento expreso sin necesidad de ser Delegado de Prevención.

## CAPÍTULO XI.- RESPONSABILIDAD SOCIAL

### 73. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE EMPRESA

- Concreción y desarrollo de nuevos derechos de participación en materia de RSE.
- Compliance. Desarrollo participado de los objetivos y procedimientos de Compliance.
- Negociación con la RLT.
- Las empresas o grupos de empresas de dimensión supranacional, multinacional, etc. Establecerán las condiciones y medios necesarios para desarrollar acuerdos en materia de Responsabilidad Social de Empresas, o en su caso procedimientos de información cuando se solicite por parte de los representantes de los trabajadores

### 74º PROGRAMA CARE

- Nuevo impulso a las herramientas Medio ambientales; impulso de participación y compromiso a herramientas con las que eficazmente se ha venido trabajando en los últimos años: DS de medio Ambiente y Responsable Care- Registro.

## CAPÍTULO XIII.- DERECHOS SINDICALES

### 85. ACUMULACIÓN Y GESTIÓN DE LAS HORAS SINDICALES

- Mismos derechos para el Delegado de prevención que para los delegados de personal y miembros del comité de empresa (incluido crédito horario)
- Delegada, delegado de Igualdad. Crédito horario
- Crédito horario sindical de 25 horas mensuales para los delegados sindicales que ejercen como única RLT en la empresa.

### 87. OTROS DERECHOS SINDICALES

#### 87.1 Sobre los Derechos de Información

- Derechos de Información de cualquier Plan de Equidad y/o diversidad con instituciones.

## 87.2 Utilización de Nuevas Tecnologías de la Información.

- Añadir que las secciones sindicales constituidas podrán usar el correo de empresa para poder dirigirse a los trabajadores de la empresa que estén desplazados o en situación de teletrabajo.

## CAPÍTULO XIV.- FORMACIÓN

### 88. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

- Vincular la formación al desarrollo profesional y la cualificación de las personas que trabajan en el sector, para ello, el convenio colectivo deberá revisar y actualizar todos los apartados que incluidos en distintos capítulos y/o artículos, se refieran a dicho tema, relacionando formación con clasificación profesional, ascensos y promociones y desarrollo de la carrera profesional, reforzando, tanto los derechos de carácter colectivo referidos a la participación sindical como el propio derecho individual a la formación.
- Compromiso de contratación y/o bolsa de empleo con criterios de igualdad de oportunidades, para las personas que hayan realizado sus prácticas en cualquier modalidad de contratación, aprendizaje, prácticas, becadas, etc. En especial en relación a la Formación DUAL.
- Elaborar procedimientos de gestión de fondos de formación.
- Establecer la obligatoriedad de la mediación en los casos de discrepancia en los planes de formación en las empresas. La formación en prevención debe correr a cargo de la empresa, no con fondos compartidos (FUNDAE)

## CAPÍTULO XVII.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Utilización lenguaje inclusivo.

### 110. PLANES DE IGUALDAD

- Declaración al principio del convenio sobre igualdad de oportunidades a todos los colectivos susceptibles de marginación, incluyendo al colectivo LGTBI

### 118. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO.

- Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo. - Necesidad de acordar con la RLT medidas preventivas, formativas, de sensibilización, tutela y seguimiento frente a las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establecimiento de criterios para el desarrollo de tales medidas en la empresa.

## **POLÍTICAS DE IGUALDAD:**

Adecuación del texto del convenio a la normativa vigente:

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

## **Disposición adicional décima.**

- Planes Industriales/estratégicos. Fondos Next generation. Papel del Observatorio Industrial.

## **APLICACIÓN DE NORMATIVA DE CARÁCTER GENERAL**

- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales:
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo