



AUGUSTAABOGADOS

ALERTA INFORMATIVA

26 de febrero de 2025

XXI Convenio General de la Industria Química

El 17 de febrero de 2025 se publicó en el BOE el XXI Convenio General de la Industria Química, con vigencia para los años 2024, 2025 y 2026.

Entre sus principales contenidos destaca la regulación de un derecho de información a la representación legal de los trabajadores (“**RLT**”) en relación con la implantación de sistemas de IA y se establece una cuantía de 41,57 euros brutos mensuales en trabajo a distancia regular para 2024, regulando una actualización para 2025 y 2026.

En cuanto a la contratación, se establece un período de 12 meses de duración máxima para el **contrato por circunstancias de la producción**, una indemnización de 20 días cuando se extinga el **contrato de sustitución** cuando su duración fuera superior a 2 años. En el **contrato para la formación en alternancia**, la retribución será el 80 y 90 % del Salario Mínimo Garantizado (“**SMG**”) del grupo profesional en el que se desarrolle la actividad, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia y se regula, en el **contrato fijo discontinuo**, una orden de llamamiento y se garantiza un periodo mínimo de actividad de 4 meses.

Respecto a la política salarial, se regula la estructura salarial que está integrada por el salario base (SMG de cada grupo profesional) más los complementos (plus convenio más otros), además se establece el salario de los trabajadores de nuevo ingreso que

Barcelona

Vía Augusta, 252, 4.^a
08017 Barcelona
T +34 933 621 620 ◻ F +34 932 009 843

Madrid

Antonio Maura, 18, 2.^a
28014 Madrid
T +34 911 592 323 ◻ F +34 911 592 322

Brussels (with IUROPE)

Avenue de Cortenberg, 52
1000 Brussels (Belgium)
T +32 2 808 69 41



percibirán el plus de convenio cuando haya transcurrido el tiempo de trabajo necesario para que se produzca su plena integración en el grupo profesional.

Se regula un SMGSMG anual para el año 2024 de las siguientes cuantías según la tabla siguiente:

	Año 2024/ Euros
Grupo 1	19.145,50
Grupo 2	20.485,68
Grupo 3	22.208,79
Grupo 4	24.697,72
Grupo 5	28.143,06
Grupo 6	32.930,31
Grupo 7	40.014,09
Grupo 8	50.735,56

Los incrementos salariales se determinan con la Masa Salarial Bruta ("**MSB**") de las empresas con el mismo régimen que en anteriores convenios, de manera que, una vez depurado este concepto a 1 de enero de 2024, una vez aplicada la cláusula de garantía salarial prevista en el Convenio Colectivo anterior, se procederá a incrementar esta cuantía en un 3 %; porcentaje que se aplicará también en los años 2025 y 2026.

De la misma manera, se regula el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo y medidas de corrección del absentismo.

Se incluye una cláusula de revisión salarial conforme a la cual en el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2024 una variación superior al 3 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se



constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre esta cifra (3%). Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 1%.

Este mismo mecanismo de cláusula de revisión salarial se aplica en 2025 y 2026, salvo que en este último año la revisión no puede exceder del 2%.

La cláusula de revisión salarial fue objeto de un debate muy intenso entre las partes negociadoras y su inicial exclusión del texto del Convenio provocó la decisión de UGT FICA de no firmar el Preacuerdo del Convenio.

Finalmente, esta cláusula se introdujo en el texto del Convenio Colectivo, en los términos anteriormente indicados, con la consecuencia de que, por tanto, la cláusula de revisión salarial del Convenio tiene un alcance más limitado en comparación con la cláusula homóloga del Convenio precedente, que no establecía tope alguno al mecanismo de revisión salarial vinculado al IPC real.

En el mismo sentido, se regula, una vez más, la congelación de la base de cálculo actual del plus de antigüedad, aunque las cuantías percibidas forman parte de la MSB depurada, así como que a iniciativa de las empresas podrán establecerse complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que la persona trabajadora debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

En cuanto a la jornada se acuerda la prestación de 1.752 horas de trabajo efectivo en los años 2024 y 2025 y de 1.744 horas de trabajo efectivo desde el 1 de enero de 2026 y



se regula la obligación del registro horario, el derecho a la desconexión digital y una bolsa de horas flexibles (100 al año, que pueden ser incrementadas). Además, se establece el disfrute de los permisos retribuidos relativos a accidente, enfermedad, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento en días laborables y se permite, en los cuatro primeros supuestos, disfrute continuo o discontinuo, así como el permiso de asistencia a consultorio médico.

Se posibilita la acumulación de las horas de lactancia a las que se tenga derecho y no necesariamente a partir del primer periodo de suspensión, se mantiene la referencia a un mínimo de 15 días laborables en caso de acumulación completa del permiso, así como la posibilidad de disfrute de lactancia hasta los 12 meses del menor.

Se incorporan las últimas novedades en materia de medio ambiente, responsabilidad social empresarial, así como las recientes reformas en temas de derechos LGTBI y violencia de género.

Departamento Laboral
Augusta Abogados

info@augustaabogados.com