

# PLATAFORMA CONJUNTA

## CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

### 1º FUNCIONAL

- Mayoristas de productos farmacéuticos, cuya actividad no sea estrictamente comercial si no derivada de otra principal de naturaleza farmacéutica.

### 3º PERSONAL

- Los pactos de aplicación y desarrollo del convenio en relación con la disposición adicional cuarta del mismo, tendrán la misma consideración que el propio convenio.
- Los pactos de aplicación deberán definir las partes que lo acuerden, su ámbito de aplicación y una vigencia coincidente con el CGIQ.

### 4º ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

- Plurianual en función de los contenidos referencia.
- **Ultractividad plena del convenio**, la vigencia del convenio permanecerá hasta que se acuerde uno nuevo.

## CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### 8º CONTENIDO DE LA ORGANIZACIÓN

- En las empresas en que se haya instalado un sistema de videovigilancia, se deberá notificar a la Representación Legal de los Trabajadores cada vez que la empresa requiera un cambio de ubicación de la cámara. La notificación puede ser vía correo electrónico.

### 10º TELETRABAJO

- Desconexión Digital
- Flexibilidad Teletrabajo.

## CAPÍTULO III.- POLÍTICA DE EMPLEO

### 13° EMPLEO Y CONTRATACIÓN

- LIMITACIONES A LAS CLÁUSULAS ABUSIVAS de los contratos de trabajo: las cláusulas de los contratos de trabajo que establezcan sistemas de trabajo, de jornada, cambios de turno, disponibilidad, festivos, etc, deberán ser resultado de lo prevenido en convenio colectivo o en los acuerdos colectivos, por ello se consideraran nulas las incluidas en los contratos de trabajo que no respondan a tales acuerdos, al propio convenio, o supongan medidas discriminatorias por razón de género, edad, modalidad contractual, país de procedencia, etc.

#### 13.1.4 Contratación de Formación y Aprendizaje

#### 13.1.5 Contratación en Prácticas

- **Contrato de prácticas, Formación y Aprendizaje:** regular su actividad en jornada no formativa y su compensación equivalente, limitando los regímenes de jornada especial y horas extraordinarias. Tener en cuenta las actividades a realizar, ya que las evaluaciones de riesgo no se pueden realizar a los estudiantes.

#### 13.2 Contratos a Tiempo Parcial

- **Posibilidad de ampliación de contratos a tiempo parcial,** antes de publicar las vacantes externamente.

#### 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

- **Renombrar o adicionar todo el artículo sobre discapacidad.** ya que mezcla la discapacidad sobrevenida en el desempeño del puesto, o la enfermedad de la persona que ya es trabajadora de la empresa, con el derecho al trabajo de las personas con capacidades diferentes y las obligaciones de las empresas al respecto.

#### 13.7 Convenios de Colaboración Formativos

- **Reducir a cómputo bianual,** las horas extraordinarias y prolongaciones jornadas, realizadas para valorar si las horas extraordinarias son coyunturales o estructurales, para incrementar el empleo fijo.

### 15° SITUACIÓN DE CRISIS

- Situación crisis, establecer un periodo de información y negociación previo de 20 días a la presentación formal.

## 16° SUBCONTRATACIÓN

- Subcontratas
- Subrogación
- Externalización
- Empresas Multiservicios

## 17° ETTs

- Empresa de trabajo temporal, limitar las funciones específicas y recibir la adecuada formación de Seguridad y salud en función del puesto a cubrir.
- Las empresas pondrán a disposición los contratos de puesta a disposición ETTs.

Reducir a 6 meses máximo la utilización de contratos de ETTs para trabajadores que desempeñan trabajos durante ese tiempo en un mismo puesto de trabajo, línea de producción y/o de análoga actividad, siendo considerados dichos puestos de estructura.

## 19° ASCENSOS

- **Modificación en el apartado 2**, donde el tribunal del concurso oposición pueda tener derecho a voz y voto.
- Clarificar los conceptos de confianza y mando.

## 20° CESES VOLUNTARIOS

- **Los Plazos establecidos para el preaviso**, sólo operarán para el personal que tenga contrato con 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

### GRUPO PROFESIONAL

- Grupos profesionales apartados especiales **subsector pinturas**.
- **Añadir en grupo 4** conductor/a de puente grúa.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

### TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL

Concurso

## TRASLADOS

- **Añadir referencia al Artículo 40.3 terc. del ET:** Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

### **Ap. 3 bis modificado por disp. final 15.3 de Ley 3/2012, de 6 de julio**

- **3 bis.** Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
- El traslado o el cambio de centro de trabajo, tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

## DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

- Dietas internacionales regular, viajes festivos.

## CAPÍTULO V.- POLÍTICA SALARIAL

### 33° INCREMENTOS SALARIALES

- Referenciado al IPC del Estado.
- Marcha del Sector.
- Cláusula que garantice lo pactado
- Información MSB desglosada por genero

### 34° RETRIBUCIONES VARIABLES EN FUNCIÓN DE OBJETIVOS Y RESULTADOS

Retribución Variable, revisión y desarrollo del redactado del art. 34.

### 37° GARANTIA SALARIAL EN LOS SUPUESTOS DE HOSPITALIZACIÓN ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE TRABAJO Y MATERNIDAD

- Tercer párrafo última línea, Eliminar: desde *"cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos."*

## PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIO Y OTRAS AYUDAS SOCIALES

- Aportación/ayuda económica por cada hijo o hija escolarizada

## CAPÍTULO VI.- TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

### REDUCCIÓN JORNADA

- A. Nivel General
- B. Turnos
- C. Bocado

### HORAS EXTRAORDINARIAS Y PROLONGACIÓN DE LA JORNADA

- AÑADIR: **compensación por trabajo fuera de la jornada laboral:**

### SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO Y TURNICIDAD

- Procesos distintos a turno continuo, **plus de turnicidad.**
- Definición de los diferentes sistemas de turnos al continuo

### AUSENCIAS IMPREVISTAS

- **En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa 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 TURNO

Permuta entre trabajadores o trabajadoras para conciliación

### AÑADIR AL CAPÍTULO CONCILIACIÓN

Acumulación en días completos de la reducción de jornada por motivos de cuidado de familiares, etc.

### VACACIONES

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

## CAPÍTULO VII.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### 48º LICENCIAS

- En el caso de que el hecho causante sea fallecimiento o sepelio: ampliar a tercer grado de consanguinidad.
- Tema Hospitalización y Turnos
- Licencias y horarios nocturnos
- **CONTEMPLAR:** 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.

### Nuevo:

- Consideración de tratamientos no cubiertos por la seguridad social, como generadores de licencia de acompañamiento a familiares de primer grado, siempre que éstos sean **prescritos por un facultativo**.
- **Incluir** como un deber inexcusable de carácter público y personal, los supuestos de tramitación de la documentación legal para la presencia en España de trabajadores y trabajadoras extranjeros.
- Excedencia de un año para estudios con reincorporación inmediata, reserva de puesto de trabajo.
- Concretar permisos por: Necesidad asistencia a reproducción asistida, juicios u obligaciones públicos.

### 49º REDUCCIÓN DE 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.
- **Ampliación de la licencia:** Reducción de Jornada a menores mayores de 12 años.

### 50º bis. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD

- Suspensión del contrato por PATERNIDAD. (Adaptación de la Ley).

### 52º LICENCIAS SIN SUELDO

### 56º ASISTENCIA CONSULTORIO MÉDICO

- **Añadir** rehabilitación como visita al consultorio médico.

## CAPÍTULO IX.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### 66° SEGURIDAD Y SALUD

- Derechos de información a la RT 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 in misión.

#### 66°.3 Delegados de Prevención

##### Punto 2 Competencias y facultades

- **Delegados de Prevención. Incluir en 3.2:** "En los casos en que la empresa solicite los beneficios aplicables en el RD 404/2010 de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral los delegados de prevención serán informados con carácter previo entregándose copia de la solicitud con el fin de realizar informe preceptivo."

##### Punto 3 Crédito Horario

- Crédito horario propio delegados de prevención.

#### 66°.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**.

#### 66°.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
- **Sustituir** "Elección de Mutuas". Por "Elección de la Entidad Colaboradora con la Seguridad Social (Mutuas) y del Servicio de Prevención" para ajustarse a los cambios normativos.
- **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."

## GÉNERO Y SALUD LABORAL

- Necesidad de contemplar las exigencias de género en la evaluación de riesgos, plan de prevención y planificación de la actividad preventiva.

## CAPÍTULO X.- MEDIO AMBIENTE

### 67º 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.

### 68º DELEGADOS DE MEDIO AMBIENTE

- Dotar a los delgados de medio ambiente de un crédito mínimo de ocho horas.
- Nombramiento expreso sin necesidad de ser además delegado de prevención

## CAPÍTULO XI.- RESPONSABILIDAD SOCIAL

### 69º RESPONSABILIDAD SOCIAL DE EMPRESA

- Concreción y desarrollo de nuevos derechos de participación en materia de RSE y Códigos Éticos.
- Negociar 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

### 70º 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

### 80° ACUMULACIÓN Y GESTIÓN DE LAS HORAS SINDICALES

1 hora sindical más para los delegados de personal únicos, pasarían de 15 a 16 horas sindicales x12 meses.

### 82° OTROS DERECHOS SINDICALES

#### 82°.1 Sobre los Derechos de Información

- **Incorporar derechos de información y consulta** relacionados con los planes de competitividad que las empresas vayan a desarrollar.
- **Derechos de Información** de cualquier Plan de Equidad y/o diversidad con instituciones.

#### 82°.2 Utilización de Nuevas Tecnologías de la Información (VER el 79.2 Garantías).

- **Añadir** que las secciones sindicales constituidas podrán usar el correo de empresa para poder dirigirse a los trabajadores de la empresa que estén desplazados

## CAPÍTULO XIV.- FORMACIÓN

### 83° 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.

### 84° ACCIONES FORMATIVAS

- **Los planes de formación profesional** de cualquier tipo realizados en la empresa deberán ajustarse a los parámetros indicados como mínimo en el RD 395/2007

### ELABORAR PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE FONDOS DE FORMACIÓN

- Es necesario establecer **procedimientos de gestión de los fondos destinados a la FP**.
- **Establecer la obligatoriedad de la mediación** en los casos de discrepancia en los planes de formación en las empresas.

## 89º PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

### Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.)

## CAPÍTULO XVII.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### Redactado no sexista en todo el Convenio.

#### 105º PLANES DE IGUALDAD

- Obligatorio empresas de más de 100 trabajadores.
- Necesidad de acuerdo con la RLT en el diagnóstico.
- Establecer plazos o fechas para la revisión de los mismos y de las acciones a desarrollar.
- Profundidad de los criterios de igualdad entre hombres y Mujeres y entre los colectivos del mismo género.
- Declaración al principio del convenio sobre igualdad de oportunidades a todos los colectivos susceptibles de marginación, incluyendo al colectivo LGTBI

#### 112º 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 RT 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.
- **Separación de los procedimientos** para la evaluación del **acoso moral y acoso sexual.**