

PLATAFORMA CC.OO. Y UGT

**CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA
QUÍMICA 2024**

RESUMEN DE MATERIAS

CAPITULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º. Ámbito funcional.

- Ampliar actividades: salineras, gases industriales y medicinales, investigación con animales en laboratorio para la industria química o farmacéutica, etc.

Artículo 4º.- Ámbito temporal y denuncia.-

- Según contenidos, con un máximo de tres años.
- Incluir ultraactividad indefinida.

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo. 10º.- Nuevas Tecnologías.-

- Cuando la implantación de un sistema de Inteligencia Artificial con algoritmos en la empresa pueda afectar al empleo, a las condiciones laborales o a las relaciones laborales en general, se deberá abrir un proceso de información, consulta y participación de la RLPT.

Artículo. 11º.- Trabajo a distancia y teletrabajo.-

- Compensación mínima 85€/mes y revalorización según incrementos pactados.
- Definir la relación de puestos susceptibles de teletrabajar de mutuo acuerdo de la RLPT.
- Incluir una definición garantista del lugar y tiempo de trabajo, con objeto de que cualquier accidente (traumático o no traumático) pueda entrar dentro de la calificación de accidente de trabajo.
- Las personas que puntualmente realicen una jornada o varias durante el mes en esta modalidad percibirán la compensación económica establecida de forma proporcional.

CAPÍTULO III: POLÍTICA DE EMPLEO

Artículo 12º.- Ingresos.-

- Adaptar y mejorar las modificaciones de la Ley al Convenio (Ley LOPDGG 10 de mayo 11/2023).

Artículo 13º.- Período de prueba.-

- Adaptación conforme a la Directiva Europea.

Artículo 14º.- Contratación.-

- Adaptación normativa.
- Derecho subjetivo de la persona para acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, siempre que reúna los requisitos legales vigentes en cada momento.
- Regulación contrato fijo discontinuo (criterios, forma y condiciones del llamamiento; período mínimo de actividad; cuantía por fin de llamamiento; preferencia en caso de cobertura de vacantes; no contratación de temporales mientras haya fijos discontinuos pendientes de llamamiento, etc.).
- Contratos formativos. Transformar un porcentaje en fijos de plantilla.
- Apuesta por la contratación de personas con discapacidad para que en las plantillas al menos un 2% de la misma, sea a través de personas con discapacidad. Así mismo, reforzar los derechos de información de la RLPT.
- Coeficientes reductores edad de jubilación: Constitución de una comisión técnica específica que analice las novedades sobre la materia, si se cumplen o no en determinadas actividades o colectivos los criterios exigidos para poder acceder a los coeficientes reductores, así como, un posible acuerdo sobre equilibrio financiero en caso de existir excepcionales índices de penosidad, toxicidad y peligrosidad o insalubridad en el desarrollo de alguna actividad, o bien cuando los requerimientos psicofísicos no posibilitan el desarrollo de estas actividades a determinadas edades y se hayan constatados elevados índices de morbilidad o mortalidad o la incidencia de enfermedades profesionales.

Artículo 15º.- Plantilla.-

- Punto 2 3er párrafo, Añadir: En caso de que por el umbral de personas afectadas por la situación de crisis impida aplicar la negociación de despido colectivo, las empresas vendrán obligadas a efectuar un procedimiento de consulta con la RLPT para evitar en lo posible los despidos de personas.

Artículo 16º.- Subcontratación de Actividades.-

- Derecho subjetivo de la persona a subrogarse en la nueva contrata manteniendo las condiciones y la antigüedad.
- Las contratas o subcontratas, cualquiera que sea su denominación y figura jurídica, incluyendo las cooperativas de trabajo asociado y los centros especiales de empleo, cuando realicen actividades propias de la industria química dentro de las instalaciones de la empresa principal aplicarán íntegramente el GGIQ.
- Derechos de información y consulta a la RLPT en caso de Centros Especiales de Empleo, establecimiento de plazos máximo, condiciones para su prórroga, etc...

Artículo 19º.- Ascensos.-

- Modificar el 3er párrafo del punto 2 y cambiar “en el supuesto que... hasta una solución concordada.” por el que “se deberá crear una comisión paritaria entre empresa y RLPT para seleccionar la persona candidata más cualificada para el puesto.”

Artículo 20º.- Ceses voluntarios.

- Reducir plazos de preaviso en caso de cese voluntario: Grupos 7,8 y 0: 1 mes; Grupos 4,5 y 6: 15 días y Resto de grupos: 1 semana.

CAPITULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 21º.- Clasificación profesional

- En el tercer párrafo añadir letra d).

Artículo 22º.- Definición de los grupos profesionales. -

- Adaptación y modificación del sistema de clasificación profesional a las nuevas realidades y eliminar la exigencia de requisitos que no son necesarios para realizar las funciones de un grupo profesional al crear barreras entre colectivos (ejemplo inglés en trabajos de operarios en cadenas de producción). A título de ejemplo: Grupo profesional 4 Para el subsector de las industrias farmacéuticas, zoonosanitarias y fitosanitarias: Añadir D) Actividades de logística, que además de lo previsto en el grupo profesional 3 impliquen un nivel de polivalencia funcional tal que puedan rotar en dos o más funciones en las actividades de logística (cadena de suministro y almacén).
- Entrega de la descripción de las tareas, funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo a las personas trabajadoras y a la RLPT.

- Incorporar resoluciones de la comisión mixta.

Artículo 26º.- Trabajos de distinto grupo profesional.-

- Reducir los plazos máximos para consolidar el grupo profesional en los casos de trabajos de grupo profesional superior a un máximo de seis meses en un año u ocho en dos.

Artículo 27º.- Traslados.-

- Aumentar la compensación de dos a cuatro meses.

Artículo 28º.4.- Desplazamientos y dietas.-

- Para las personas que por su puesto de trabajo no tengan un centro de trabajo habitual al que asistir para cumplir con su jornada de trabajo el tiempo de desplazamiento utilizado entre su domicilio y el lugar de inicio de la prestación del servicio se considerará tiempo efectivo de trabajo. En todo caso, el desplazamiento se tiene que considerar tiempo de trabajo, al ser consustancial para el cumplimiento de la actividad.
- En relación a las personas que por su puesto y/o cargo de responsabilidad en la empresa tengan de forma permanente un vehículo de la compañía, y a efectos de no grabar todas las horas que tiene un año menos la jornada máxima anual establecida en el CGIQ, se debe determinar las excepciones que correspondan. Especialmente para el colectivo de comerciales que o bien no tienen un centro de trabajo habitual donde se desplazan o bien están en permanente desplazamiento.

CAPITULO V: POLÍTICA SALARIAL

Artículo 29º.- Sistema retributivo.-

- Punto 1: Dejar establecido que el mínimo de Plus Convenio que se acuerde cada año con el empleo del ajuste de abanicos salariales de aplicación de la reserva para cada grupo profesional, servirá como base de cálculo para la aplicación del ajuste de abanicos del siguiente año.
- Punto 2: El tiempo de trabajo necesario para que se produzca la plena integración en el Grupo Profesional no podrá exceder de los fijados en la siguiente escala: Grupo profesional 3, seis meses; Grupo profesional 4, nueve meses; Grupo profesional 5, doce meses.
- Punto 4: Quitar el siguiente texto del artículo: “Para alcanzar las retribuciones fijas del nuevo Grupo Profesional solo serán absorbibles los Complementos Personales que no hayan sido resultado de acuerdo colectivo en el seno de la empresa o que no tuvieran la consideración de no absorbibles, todo ello, salvo pacto en contrario.

Artículo 33º.- Incrementos salariales.-

- Incremento de un 4% anual, con carácter retroactivo al 01 de enero de cada año.
- La aplicación de la reserva se realizará con acuerdo de la RLTP. En caso de desacuerdo se activarán los mecanismos de resolución de conflictos, evitando así la aplicación unilateral por parte de la empresa.

Artículo 34.- Retribuciones variables en función de objetivos y resultados.-

- Incorporar que las empresas que al final del ejercicio económico obtengan beneficios (EBIDTA positivo), negocien con la RLPT durante un período máximo de un mes un sistema de reparto de una parte de los mismos. En caso de desacuerdo se repartirá como mínimo un 1% de forma lineal entre toda la plantilla en forma de paga única.
- Segundo párrafo: En el supuesto de que el salario variable sea configurado por la empresa en base a objetivos de carácter colectivo y no individuales, el trámite de información y consulta al que se refiere el párrafo anterior de este artículo, deberá ser sustituido por el de negociación a fin de llegar a un acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, pudiendo acudir en caso de desacuerdo a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el capítulo XVI del presente Convenio.
- Quinto párrafo: Las cuantías destinadas a estos salarios variables, así como los objetivos de consecución, se establecerán anualmente.

Artículo 35º.- Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo.-

- Reforzar la redacción y entre otras cuestiones establecer que dentro de los contenidos de los acuerdos de inaplicación con la RLPT se deberá incluir para que éste sea válido una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio dejadas de percibir.

Artículo 36º.- Corrección de absentismo.-

- En el punto 1: incluir que las causas estén desglosadas.
- Incluir como causas de no absentismo todas aquellas que marque el ET o la jurisprudencia.
- Quitar la facultad de retirar el complemento de IT a las empresas de manera unilateral.

Artículo 37º.- Garantía Salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y permiso por nacimiento y cuidado del menor.

- Extender el complemento salarial por Incapacidad Temporal a todos los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral.

- Que para el cálculo del complemento IT por accidente laboral o enfermedad profesional existente se incluyan todos los conceptos no solo los fijos.

Artículo 38º.- Cláusula de Garantía Salarial.

- Incluir una cláusula de revisión salarial, de aplicación anual, en caso de que el IPC de cada año sea superior al 3%, garantizando el IPC más 1% adicional como mejora del poder adquisitivo. En caso de operar la cláusula tendría carácter retroactiva al 01 de enero de cada año.

Artículo 40º.- Pluses.-

- Plus de nocturnidad: aumentar la cuantía mínima de 13.48 por noche completa trabajada a 20€ y exceptuar de la obligación de trabajar en este turno, salvo adscripción voluntaria a las personas trabajadoras de 55 años o más de edad. Así como, a las personas que estén al cuidado de hijos/as y familiares dependientes a su cargo.

CAPITULO VI: TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

Artículo 42º.- Jornada de trabajo.-

- Reducir la jornada máxima anual actual de 1.752 horas hasta alcanzar las 1.712 horas durante la vigencia del Convenio.
- Sin perjuicio de las mejoras establecidas en el ámbito de la empresa, en las jornadas continuadas de seis horas o más, al menos 15 minutos de descanso serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 43º.- Bolsas de horas flexibles.-

- Establecer un tope máximo de nueve horas de jornada ordinaria diaria por uso de la bolsa, salvo acuerdo con la RLPT.
- Equiparar la compensación en la flexibilidad inversa a flexibilidad directa.

Artículo 44º.- Mayor utilización de la capacidad productiva. Trabajo ocasional en sábados, domingos y festivos.-

- Aumentar la compensación actual de una hora trabajada por una hora y media de descanso a una hora trabajada por dos horas de descanso.

Artículo 45º.- Horas extraordinarias y Prolongaciones de Jornada.-

- Establece una compensación por descanso y una retribución mínima en el sector equivalente a un 1.75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 47º.- Turnicidad.

- Punto 3 ausencias imprevistas.- Limitar a un máximo de una hora.
- Punto 6. Aumentar la diferencia actual respecto con la tabla del salario mínimo garantizado general en 2.000€ y siendo su jornada máxima anual de 35 horas semanales de promedio que equivalen a una jornada máxima anual de 1.598 horas.
- La adscripción o encuadramiento en el sistema de trabajo por turnos mediante el proceso continuo será de aceptación voluntaria por parte de las personas trabajadoras de 55 años o más de edad. Así como, a las personas que estén al cuidado de hijos/as y familiares dependientes a su cargo.
- Aumentar considerablemente el precio mínimo del plus por día trabajado en domingo y festivo, e introducir una cuantía mínima en caso de trabajo en sábados.

Artículo 48º.- Calendario Laboral.-

- El calendario laboral tendrá que ser pactado entre la Empresa y la RLPT. En caso de desacuerdo se activarán los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en el CGIQ.

Artículo 49º.- Vacaciones.-

- Pasar los 30 días naturales de vacaciones a 23 días laborales.

CAPITULO VII: LICENCIAS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIONES DE CONTRATO, REDUCCIONES Y ADAPTACIONES DE JORNADA

Artículo 50º.- Licencias.-

- Adaptación normativa.
- Modificar días naturales por días laborales.
- Uso flexible o discontinuo siempre que permanezca el hecho causante.
- Aumentar en tres días adicionales el fallecimiento de primer grado y un día el de segundo grado.
- Mantener los días adicionales en caso de desplazamiento ante recorridos largos o fuera del País.
- Dos días de asuntos propios.
- Extender a todos los supuestos la excepción del uso del permiso fuera de la jornada laboral cuando se esté en turno de noche a todos los supuestos si el hecho causante se produce una vez terminado y como máximo hasta las 14.00 horas.
- Extensión al cónyuge para la asistencia a pruebas prenatales.
- Permiso cuatro días o 32 horas en caso de fuerza mayor: Introducir supuestos a título de ejemplo y orientación.
- Acumulación lactancia que se pueda disfrutar hasta que el menor cumpla doce meses.
- Incorporar interpretaciones de la mixta que sean o puedan tener carácter o interés general.

- Bolsa de 8 horas anuales para asuntos escolares o ingresos en centros geriátricos o de especial atención.

Artículo 51º.- Reducción de Jornada por motivos familiares.-

- Ampliar la reducción de jornada por cuidado de menor hasta los 16 años (informando de los efectos en las cotizaciones y por consecuencia en las prestaciones sociales si esta se produce entre el período de 13 a 16 años del menor).
- Establecer condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas, como por ejemplo periodos vacacionales de calendarios escolares, convenios reguladores jurídicos por divorcio, situaciones de enfermedades graves, etc.

Artículo 52º.- Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.-

- Prevaler la concreción horaria fuera de la jornada ordinaria, por cuidados, (ante la reducción de jornada).

Artículo 57º.- Excedencia.-

- Ampliar la excedencia con reserva de puesto de trabajo en caso de estudio relacionados con la actividad de la industria química.
- Reducir plazos de preaviso y de la respuesta empresarial.
- Incluir reserva de puesto hasta los tres años por cuidado de hijos/as o familiares dependientes a su cargo.

Artículo 60º.- Asistencia a consultorio médico.

- Añadir rehabilitación.

Artículo 63º.- Faltas leves.-

- Eliminar punto 2.

Artículo 65º.- Faltas muy graves.-

- Eliminar punto 21.

Artículo 66º.- Régimen de sanciones.-

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados, delegadas de personal.

CAPITULO IX: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 70º.- Seguridad y Salud.-

- La elección de la mutua de accidentes o la renovación del contrato suscrito, deberá ser negociado y acordado con la RLPT. Además, se informará de la gestión económica y se creará una "Comisión de prestaciones especiales" con la participación de los Delegados/as de Prevención y su propio reglamento para mejorar la asistencia en los casos que se determinen.
- El tiempo utilizado antes, durante y después de la jornada de trabajo para ponerse y quitarse los EPIS de grado II y/o III se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.
- Establecer protocolos en caso de trabajo a altas y/o bajas temperaturas, ampliando descansos cada dos horas de trabajo, etc...
- Aumentar el crédito horario para el delegado/a de prevención y sus competencias en materia de participación y decisión, especialmente en materia psicosocial.
- 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.
- 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).
- Regular un protocolo relacionado con los riesgos psicosociales.
- El empresario estará obligado a investigar los incidentes de trabajo y los delegados y delegadas de prevención serán informados por el empresario sobre los incidentes de trabajo producidos una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Los delegados y delegadas de prevención serán informados y consultados, por el empresario, en las adaptaciones de puestos de trabajo.
- La empresa facilitará a los delegados y delegadas de prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, incluida la documentación relativa a la salud laboral de la coordinación de actividades empresariales, en formato digital.

- La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente actualizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por los delegados y delegadas de prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario.
- Los riesgos psicosociales deben ser objeto de intervención preventiva y como los demás riesgos, deben ser evitados, evaluados y combatidos en origen. El método de evaluación debe ser fiable y oficial (CoPsoQ ISTAS21 o FPSICO). La evaluación de riesgos psicosociales se realizará contando con la participación de los delegados y delegadas de prevención en todo el proceso, desde la elección del método hasta la implantación de las medidas preventivas.
- La formación en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras debe ser presencial, teórica y práctica, acorde tanto en los contenidos como en el tiempo de formación a los riesgos existentes y debe acordarse con los delegados y delegadas de prevención.

CAPITULO X: MEDIO AMBIENTE

Artículo 71º.- 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 RLPT.

Artículo 72º.- Delegados/as de Medio Ambiente.-

- El delegado o delegada de medio ambiente, dispondrá de un crédito horario sindical adicional de 10 horas al mes.
- Realizar registro de delegados y delegadas de medio ambiente existentes.

CAPITULO XIII: DERECHOS SINDICALES

Artículo 82º.- Delegados/as Sindicales.-

- Los delegados y delegadas sindicales de las empresas de más 150 personas trabajadoras y hasta 250 personas dispondrán treinta horas mensuales de crédito horario sindical propio.

Artículo 84º.- Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

- Actualizar redacción incluyendo a la RLPT en el derecho no solo de información sino de consulta. Incluyendo en los planes de formación profesional en la empresa.

Artículo 85º.- Acumulación y gestión de las horas sindicales.-

- Incluir que el crédito horario sindical mínimo de los delegados y delegadas de personal y los comités de empresa de plantillas de hasta 250 personas será de 24 horas.

Artículo 87º.- Otros Derechos Sindicales.-

- Utilizar el correo corporativo para informar a la plantilla.
- Tercer párrafo que no sólo sea una reunión, si no las veces que se reúna el comité de empresa europeo.

CAPITULO XIV: FORMACIÓN

Artículo 88º.- Formación Profesional para el Empleo.-

- Poner en marcha el ámbito de actuación conjunto entre la Comisión y el Instituto de Cualificaciones correspondiente al proceso de definición del Catálogo de Cualificaciones y su contenido.

Artículo 89º.- Acciones Formativas.-

- Añadir al Final de 1er párrafo: El tiempo destinado a tal formación deberá ser dentro de la jornada habitual de trabajo y siempre será tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 94º.- Permisos de Formación.-

- Derecho subjetivo de la persona acceder al PIF.
- Regular condiciones y requisitos de la formación individual de 20 horas (eliminar requisito de un año de antigüedad, acumulación anual del crédito hasta cinco años, etc...).
- Participación de la RLPT en la elaboración de los planes de formación.
- Regulación de la formación dual.
- Incluir redacción en el convenio que fomente los certificados de profesionalidad.

CAPÍTULO XVII: IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Artículo 110º.- Planes de igualdad.-

- Establecer medidas mínimas en el sector a incluir en los planes de igualdad en las empresas.
- Incluir que las empresas deben establecer de acuerdo con la RLPT un protocolo para las personas LGTBI.

Artículo 115º.- Valoración de puestos de trabajo y registros retributivos.-

- Para la valoración de los puestos de trabajo se utilizará la herramienta del Ministerio de Trabajo vigente en cada momento. Salvo pacto en contrario entre Empresa y RLPT.
- Durante el primer año de vigencia se actualizará la descripción de todos los puestos de trabajo, mediante la participación de la RLPT y garantizando el siguiente contenido: Identificación del puesto de trabajo (Denominación, Centro al que pertenece, Área, Departamento y/o Sección, Dependencia organizativa, Con quien(es) tiene comunicación directa ascendente y con quién(es) tiene comunicación directa descendente)
 - Funciones y tareas. Diferenciando entre las que se realizan diariamente (Funciones y tareas habituales diarias), las que se realizan de manera periódica (Funciones y tareas habituales periódicas) y las que tienen un carácter ocasional (Funciones y tareas ocasionales).
 - Equipos y/o maquinaria a utilizar.- Requerimientos (formación académica, complementaria, experiencia requerida, nivel de idiomas). La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada con carácter previo a la realización de la descripción de los puestos, con una antelación de al menos diez días, para validar la estructura de las fichas de descripción y la metodología a seguir para garantizar la participación de la plantilla. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando la descripción de los puestos sea modificada.

Artículo 116º.- Delegados o Delegadas de Igualdad.-

- Establecer un crédito horario para la delegada de igualdad, equivalente a 24 horas mensuales.

Artículo 119º.- Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.-

- Introducir medidas en materia de prevención y actuación en caso de víctimas de violencia de género a aplicar como mínimo en las empresas del sector.

ARTÍCULOS NUEVOS.-

Póliza o seguro colectivo en caso de fallecimiento o incapacidad permanente.-

- Las empresas en un plazo máximo de tres meses posterior a la publicación en el BOE del XXI CGIQ deberán suscribir una póliza o seguro colectivo en favor de sus plantillas que cubra una indemnización mínima de 50.000 en los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

Premio de fidelización.-

- Las personas trabajadoras con una antigüedad igual o superior a 20 años tendrán derecho a un premio o gratificación única equivalente a 3.000 euros.

Ayuda social

- Las personas con hijos/as menores de edad o adultos menores de veinticinco que cursen estudios de ciclos formativos o grados universitarios, tendrán una ayuda social de 150 euros al mes. Sin perjuicio de las mejoras establecidas en el ámbito de la empresa.

Medidas para estimular el rejuvenecimiento de las plantillas.-

- Para el personal que decida su salida voluntaria, antes de cumplir los 67 años, se establezcan compensaciones.

Guardias o retenes.

- Las empresas que dispongan de un sistema de trabajo donde haya o tenga que haber personas de guardia, en retén o con disponibilidad en caso de necesidad ante un imprevisto o una urgencia, tendrán que establecer previa negociación con la RLPT un plus salarial por guardia o retén. En caso de desacuerdo con la RLPT la cuantía mínima a percibir será de 200€ al mes. Todo ello, respetando las mejoras existentes a nivel colectivo o individual en el ámbito de la empresa.