



XVIII convenio general de la industria química

18 de febrero de 2015

PLATAFORMA UNITARIA



Las federaciones sindicales de CCOO de Industria y FITAG UGT, acuerdan la plataforma reivindicativa del conve- nio colectivo

Esta plataforma que ha sido considerada por FEIQUE como muy ambiciosa, es el resultado de un amplio proceso de debate que las dos federaciones sindicales han desarrollado en los últimos meses en los centros de trabajo y en las asambleas que se han venido realizando en todas las comunidades autónomas con la participación de miles de delegados y delegadas.

La negociación ha comenzado. Las posiciones empresariales que nos han presentado en la mesa de negociación no son evidentemente aceptables, y ellos lo saben. Pero su evolución no depende sólo de lo que digamos en la mesa. Influirá, y mucho, cómo vean el ambiente en los centros de trabajo.

Ahora, lo importante es que en las empresas se empiece a notar el convenio. Es esencial la más amplia difusión de la plataforma y de los comunicados de cada reunión en los tablones de anuncios, mediante el correo electrónico y las redes sociales, repartiendo muchas copias entre los trabajadores y trabajadoras, comentado en corros, en la entrada y salida, en los comedores, en las pausas, en asambleas... Y coordinando toda esta actividad desde las organizaciones de ambas federaciones en cada lugar.

Vigencia

- Plurianual, en función del contenido
- Adaptar redactado de ultractividad plena

Ámbito personal

- Establecer garantías para la aplicación universal del convenio en todas las empresas de ámbito químico que no se rijan por un convenio de empresa acordado y pactado entre las partes
- 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 convenio
- Incorporación al ámbito funcional subsectores

Salarios

- Un porcentaje de incremento que mejore el poder adquisitivo y en relación a la realidad sectorial, garantizando la retroactividad en la finalización de los contratos (Ettts, eventuales, despidos) durante la vigencia del convenio
- Especial control de las bajas contractuales que se produzcan durante la vigencia del convenio
- Cláusula de revisión salarial que garantice el incremento pactado
- Clarificar y garantizar la imposibilidad de compensación y absorción en relación con el incremento y el concepto de Masa Salarial Bruta
- Regular la retribución y/o gratificación a los trabajadores y trabajadoras por aportación a la innovación
- El cobro de los tres primeros días de incapacidad temporal será del 30% el primer día, 40% el segundo día y el 50% en el tercer día. Se respetará la práctica habitual y los acuerdos actuales que puedan existir en las empresas sobre este punto.
- Establecer fórmula de cálculo de salario día para cuando se realizan trabajos de superior categoría de manera no continua

Empleo y contratación

- Información y negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras los protocolos y códigos éticos relacionados con las restricciones establecidas en la contratación (concurrencia, confidencialidad, etc.)
- En caso de un proceso de subcontratación y negociación. Necesidad de establecer un proceso negociador para definir la subcontratación y/o externalización de actividades definiendo las mismas para su seguimiento y control con especial atención a los centros especiales de empleo, centros penitenciarios y/o cooperativistas
- Garantía de subrogación. Cuando una actividad de la empresa haya sido subcontratada en concurso público o asignación directa de la empresa a un tercero y cambie esta asignación las empresas que accedan a dicha actividad establecerán garantía de subrogación para los trabajadores y trabajadoras afectados
- Empresas de trabajo temporal. Limitar porcentaje y funciones específicas y recibir la adecuada formación de seguridad y salud en función del puesto a cubrir

Empleo y contratación

- Mejora de los procedimientos y derechos de participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la selección y contratación en relación con los artículos 11 (Ingresos) y 19 (Ascensos)
- 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
- Contrato fijo discontinuo, prioridad en caso de vacante a jornada completa y duración indefinida
- Contrato relevo, recuperación de la decisión del trabajador o trabajadora al adherirse al contrato relevo y adaptación a la Ley
- Reducir a cómputo bianual las horas extraordinarias y prolongaciones de jornadas realizadas para valorar si las horas extraordinarias son coyunturales o estructurales, para incrementar el empleo fijo
- Situación de crisis, establecer un periodo de información y negociación previo de 20 días a la presentación formal
- Cese voluntario, modificación del grupo profesional 4 a quince días
- Ampliar el porcentaje de contratación de personas con capacidades diferentes del 3% al 5%

Jornada: duración y ordenación del tiempo de trabajo

- Clarificar y establecer criterios de gestión, adecuación y compensación entre el turno continuo y la jornada normal y definir los complementos salariales para los diferentes turnos que existen o puedan existir en los centros de trabajo
- Posibilidad de acumulación en días completos no continuados a la hora de acceder a la reducción de jornada por motivos de cuidado de familiares. Asimismo ampliar la posibilidad de reducción de jornada hasta que el menor tenga 12 años y la misma pueda ser disfrutada en días completos no continuados
- Reducción de 8 horas para trabajadores y trabajadoras a turno continuo y nocturnos
- 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 o trabajadora saliente podrá permanecer en el puesto como máximo cuatro horas de incremento de jornada
- Adaptación de la jornada nocturna. Si un tercio de las jornadas se realizan en turno nocturno anual, no se pueden realizar horas extraordinarias
- Procesos distintos a turno continuo, plus de turnicidad se valora en 2 euros
- El salario mínimo garantizado en el proceso continuo estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos en actividad normal excluida la nocturnidad, que vendrá dada en el artículo 40 Pluses. No se incluye en el mismo la antigüedad, nocturnidad, plus de peligrosidad, y/o toxicidad
- Modificación de calendario para trabajadores y trabajadoras a turnos, 7 días de preaviso

Clasificación, promoción y formación

- Establecer un grupo de trabajo para la clasificación profesional, promoción y formación
- Reducir los plazos para consolidar un grupo superior en caso de movilidad funcional
- Cuando el proceso productivo no se interrumpa, aquellos trabajadores y trabajadoras que sustituyan a otros de un grupo profesional superior, percibirán la parte proporcional por el tiempo de sustitución
- Mejorar el redactado en el apartado de movilidad funcional para dejar claro la obligación de

Clasificación, promoción y formación

la empresa de entregar la información correspondiente.

- Movilidad funcional, incorporar en el texto del convenio los sujetos legitimados que establece el Estatuto de los Trabajadores para adoptar acuerdos en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Establecer prioridad de permanencia para determinados colectivos (Estatuto de los Trabajadores)
- Añadir referencia al artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores
- Vincular la formación al desarrollo profesional y la cualificación de las personas que trabajan en el sector. Para ello, el convenio 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
- Necesidad de establecer procedimientos de gestión y participación en los fondos destinados a la formación profesional de manera garantizando su repercusión en todos los trabajadores y trabajadoras con criterios de utilización en relación a la cualificación profesional
- Todas las empresas tienen la obligación de facilitar la formación adecuada a todos los trabajadores y trabajadoras con criterios de idoneidad universal y de informar de toda las acciones formativas a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Ampliación de los permisos individuales de formación

Acción positiva y política de igualdad

- Redactado del convenio en lenguaje no sexista
- Las reducciones de jornada por motivos familiares llevarán asociadas, exclusivamente, la reducción proporcional del salario base, plus convenio, y/o complemento personal si lo hubiera
- Planes de Igualdad. Mejora en cuanto a la concreción en los datos del diagnóstico de los planes de igualdad y en los objetivos de este. Necesidad de acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en el diagnóstico
- Establecer plazos o fechas para la revisión de los mismos y de las acciones a desarrollar
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Necesidad de acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras 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 protocolos de prevención y tratamiento de situaciones en acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Profundidad de los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y entre los colectivos del mismo género
- Reducción a 100 personas como plantilla necesaria para la obligación de realizar planes de igualdad
- Proponer un protocolo base o mínimo para el acoso sexual
- Organizar la gestión de la diversidad
- Publicación BOE/Registro de los Planes de Igualdad

Salud y seguridad laboral. Medio ambiente

- En la contratación de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la decisión será colegiada entre la empresa y el comité de seguridad y salud, o los delegados/as de prevención
- Derechos de información a la representación de los trabajadores y trabajadoras para el control de las nuevas competencias otorgadas por la ley a las MATEP en la gestión de la IT
- Nuevo impulso a las herramientas medio ambientales. Participación y compromiso de las herramientas con las que eficazmente se ha venido trabajando en los últimos años: DS de medio Ambiente y Responsable Care-Registro
- Crédito horario propio para delegados/as de prevención y medio ambiente
- En las empresas de menos de 50 empleos sin derecho a constituir comité de seguridad y salud, establecer la obligatoriedad para las empresas de permitir la entrada a asesores sindicales técnicos en la materia
- 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
- Regularizar en el convenio los trabajos en solitario
- Obligación de adecuarse a un sistema de gestión medio ambiental certificada en empresas de más de 100 empleos, con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras
- 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 y trabajadoras
- Facilitar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras el inventario de sustancias químicas utilizadas en cada una de las empresas con datos de tonelaje y peligrosidad
- Las empresas estarán obligadas a fomentar y establecer planes de movilidad y transporte público

Derechos de representación Derechos de intervención sindical

- Incorporar derechos de información y consulta relacionados con los planes de competitividad que las empresas vayan a desarrollar, así como sobre la obtención de ayudas públicas (por la vía de subvención directa o financiera) relativas a ámbitos socio laborales, investigación, desarrollo e innovación, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, internacionalización, cooperación empresarial, medidas industriales para la mejora de la competitividad, etc.
- Comités de empresa europeos. En aquellos grupos industriales en los que estuviese constituido el comité de empresa europeo con representación de los sindicatos firmantes del convenio, las empresas se harán cargo de los gastos ocasionados de una reunión preparatoria de dicho comité y posterior para información de lo acaecido en el mismo.
- En las empresas con varios centros que sumen más de 100 empleos, los grupos industriales afectados en su integridad por el presente convenio colectivo y con una única unidad de gestión, podrán nombrar un delegado sindical intercentros
- Correo electrónico también para las personas afiliadas
- Concreción y desarrollo de nuevos derechos de participación en materia de responsabilidad social.
- Responsabilidad social, obligatoriedad de establecer códigos de responsabilidad social en las empresas de más de 250 empleos negociados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, con procedimientos para la participación de la misma. Clarificando ámbitos de incidencia y mecanismos de control
- Responsabilidad social 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 in-

Derechos de representación Derechos de intervención sindical

formación cuando se solicite por parte de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

- En las empresas de hasta 100 empleo el crédito mensual retribuido será de 16 horas
- Con objeto de que la representación legal de los trabajadores y trabajadoras pueda verificar que los controles relacionados con la aplicación e implementación de sistemas electrónicos e informáticos no contravienen la Ley Orgánica de Protección de Datos y que se pretende utilizar e implementar una herramienta que sirva a la empresa para mejorar la competitividad, mejorar el conocimiento del sector, etc., pero que no pueda ser utilizado para vulnerar la citada Ley

Licencias y derechos individuales

- 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.
- Artículos 48.6 y 48.7. Posibilidad de adelantar la licencia con derecho a remuneración para aquellas personas que, en el ejercicio del cumplimiento de un deber inexcusable, el día anterior su jornada haya sido en horario nocturno
- Artículo 48.8. El progenitor previa solicitud a la empresa podrá acceder a un permiso no retribuido para acompañar a la mujer a los exámenes prenatales.
- Artículo 48.10. Parto se debe contemplar como hospitalización para disfrute de licencias parientes de hasta 2º grado
- Artículo 49. La retribución de las licencias con sueldo se calculará conforme al promedio obtenido por el trabajador o trabajadora en su jornada normal, en los tres meses anteriores al motivo que generó la licencia
- Artículo 49.2. A petición del trabajador o trabajadora se podrá acumular el permiso en jornadas completas
- Mientras persista el hecho causante poder fraccionar la licencia dada en el artículos 48.2 y 48.3
- 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
- Artículo 52, la licencia sin sueldo está recogida con un máximo de tres meses. En aras de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral hay que circunstancias cada vez menos excepcionales donde se necesitan un mayor período de permiso para poder atender las obligaciones y necesidades familiares donde podríamos acordar el plazo máximo de 1 año

Nuevos derechos

- Reforzar el papel y la gestión de la Comisión Mixta en el desarrollo del convenio
- Derechos de utilización de las tecnologías de la información y comunicación por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras con carácter general y transversal, con derechos y garantías de utilización a nivel individual y/o colectivo
- Uso del correo electrónico para la comunicación entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y sus representados y para la comunicación entre ella y su sindicato.
- Acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras los procedimientos de

Nuevos derechos

video vigilancia que decida establecer la empresa.

- Recuperar el protagonismo del Observatorio del convenio
- Regular movilidad geográfica internacional

Seguro de vida

- En las empresas adheridas al presente convenio existirá un seguro colectivo, que cubrirá los riesgos siguientes y con las indemnizaciones que se detallan:

a) Muerte por enfermedad común	15.000 euros
b) Muerte por accidente no profesional	15.000 euros
c) Muerte por enfermedad profesional	30.000 euros
d) Muerte por accidente de trabajo	30.000 euros
e) Incapacidad permanente absoluta por enfermedad común o accidente no laboral	15.000 euros
f) Incapacidad permanente absoluta por enfermedad profesional	30.000 euros
g) Incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo	30.000 euros

- Estas indemnizaciones serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2015 una vez sean actualizadas las pólizas.

Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT

CCOO de Industria