

# XVI Convenio General de la Industria Química

Septiembre 2011



industrias textil-piel,  
químicas y afines

FITEQA - CCOO.

Cristino Martos, 4,5º - 28015 Madrid

Tel.915 409 240 - Fax: 915 482 074

e-mail: fiteqa@fiteqa.ccoo.es

## DESPUÉS DE UN LARGO Y DIFÍCIL PROCESO DE NEGOCIACIÓN, FINALMENTE, OBTENEMOS UN RESULTADO POSITIVO.

### FITEQA-CCOO firma el Preacuerdo y abre un amplio proceso de debate.

La firma del preacuerdo del Convenio Colectivo General de la Industria Química, pone fin a un largo e intenso proceso de negociación sobre el cual han incidido situaciones tan importantes como la reforma laboral (que originó la convocatoria de una huelga general), la reforma de la negociación colectiva y una permanente situación de crisis y pérdida de empleo.

Desde el primer día, los empresarios, FEIQUE, en consonancia con la nueva legislación y los objetivos de CEOE, situaron, contundentemente, sus reivindicaciones, ( las mismas que malograron las negociaciones confederales): ampliación y desregulación de la jornada de trabajo; incrementos salariales solamente en función de los resultados de cada empresa y, en todo caso, inferiores en los Salarios Mínimos Garantizados; supresión de la cláusula de revisión salarial; modificación del apartado relativo a retribuciones variables, supresión del contrato de relevo y eliminación de los complementos de Incapacidad Transitoria.

Por nuestra parte, establecimos los objetivos reivindicativos alrededor de la **defensa del convenio colecti-**

**vo**, (estructura de negociación y garantía del papel de los pactos de aplicación), **defensa del empleo** (contratación, formación profesional), **mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, mejorar la capacidad de intervención sindical** (recuperando derechos suprimidos en las sucesivas reformas).

El esfuerzo de nuestra organización, y, sobre todo, de muchos afiliados y afiliadas, de trabajadores y trabajadoras, que nos han acompañado tanto en el proceso de información sobre los contenidos de las reuniones de la Comisión Negociadora como en las asambleas en las empresas y las realizadas con los delegados y delegadas sindicales, ha servido para llegar a un preacuerdo final que nos permite presentar, en este contexto, un contenido útil para hacer frente a una situación caracterizada por crisis persistente, pérdidas de poder adquisitivo, pérdida de empleo y bloqueo de la negociación colectiva, (sobre todo allí donde el sindicalismo no ha sabido dar la adecuada respuesta de propuesta y movilización).

*FITEQA-CCOO, establecimos los objetivos reivindicativos alrededor de la defensa del convenio colectivo, (estructura de negociación y garantía del papel de los pactos de aplicación), defensa del empleo (contratación, formación profesional), mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, mejorar la capacidad de intervención sindical (recuperando derechos suprimidos en las sucesivas reformas).*

## CONTENIDOS DEL PREACUERDO.

### Fortalecimiento de la regulación sectorial.

- ◆ Frente a los riesgos de atomización que permite la vigente reforma, refuerza la primacía del convenio colectivo sectorial con respecto de otros convenios de ámbito inferior.
- ◆ Se establecen las bases mínimas sectoriales que no pueden incumplirse por ningún otro convenio colectivo de empresa, ni pacto: Salarios Mínimos Garantizados, Jornada Laboral Clasificación Profesional, Salud Laboral y Medio Ambiente, Régimen Disciplinario, Igualdad de Oportunidades, Sistema de Mediación.

- ◆ Procedimiento para la creación de nuevos convenios colectivos de empresa y refuerza el papel de la Comisión Mixta.
- ◆ Regulación de las materias que no pueden modificarse por convenios colectivos de ámbito inferior al estatal.
- ◆ Mantenimiento de la actual relación entre los pactos de aplicación en la de empresa y el Convenio General.
- ◆ Ampliación del ámbito funcional del convenio incorporando sectores de reciente formación como son la transformación de silicio y de materiales compuestos (fibras de vidrio y otras).

### Derechos y procedimientos en la modificación sustancial de condiciones de trabajo, la negociación de expedientes de regulación de empleo y las bajadas coyunturales de producción.

- ◆ Detallando el contenido de las informaciones que la empresa debe aportar a la Representación de los Trabajadores, enumerando las causas que originan esas decisiones, concretando el período de consultas y las competencias de mediación y arbitraje por parte de la Comisión Mixta.

- ◆ Mayor y mejor, capacidad de tutela sindical para la defensa del empleo en los supuestos de Expedientes de Regulación.
- ◆ Detalle de las medidas a adoptar en relación a la flexibilidad de jornada en los supuestos de situaciones provisionales relacionadas con la disminución del volumen de trabajo, especificando causas, derechos de información, preavisos, garantías de retribución creando así un instrumento alternativo a los expedientes de regulación temporal y contribuyendo al mantenimiento del empleo.
- ◆ En conjunto se establece un marco general para, a través de la



negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, abordar medidas concretas que eviten la pérdida de empleo en situaciones coyunturales.

## Cualificación y desarrollo profesional.

- ◆ Derecho a la formación para todos los trabajadores y trabajadoras con independencia de la modalidad contractual. Este derecho se extiende, también, a las Empresas de Trabajo Temporal que estarán obligadas a facilitar la formación específica a sus empleados y empleadas.
- ◆ Mejoras en los sistemas de información relativos a los programas de formación, ampliando la capacidad de propuesta de la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- ◆ Nuevos compromisos de empresas y Comisión Mixta, en el acceso de las personas empleadas al reconocimiento de competencias profesionales.
- ◆ Ampliación del permiso para asistencia a exámenes.
- ◆ Nuevos requisitos de información con relación a los Planes Individuales de Formación.



- ◆ Desarrollo de las funciones que asumen las Comisiones Paritarias de Formación en los centros con más de 100 empleos incluyendo nuevas funciones y la posibilidad de intervención directa de los sindicatos.
- ◆ Sistema de tutorías para los contratos de formación y aprendizaje.
- ◆ Obligatoriedad de tener un Plan de Formación de Empresa en todas aquellas con más de 250 empleos concretando un sistema de participación sindical en su elaboración y puesta en marcha.
- ◆ Se aumenta el salario del contrato de formación siendo el 80% y 90% del Salario Mínimo Garantizado del grupo profesional en el que preste sus servicios la persona contratada en esta modalidad.

## Incremento salarial y cláusula de revisión.

- ◆ Incremento anual en función del IPC real de cada año de vigencia, tanto de Masa Salarial Bruta como de los Salarios Mínimos Garantizados.
- ◆ Cláusula de revisión salarial aplicable con carácter retroactivo a partir del momento en que se supere el incremento inicialmente pactado que para 2011 y 2012 será del 1,5%, garantizando la actualización anual de los salarios en función del IPC realmente producido en el año.
- ◆ Esto supone preservar lo que era esencial para nosotros en este convenio: la cláusula de revisión retroactiva y el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios. Todo ello en un momento en el cual, de manera generalizada se producen congelaciones salariales o pérdidas de poder adquisitivo.

## Inaplicación del incremento salarial.

- ◆ Nuevo sistema de información detallando la documentación que se debe aportar, reforzando la conexión de esta medida con los Planes de Viabilidad específicos de la empresa detallando, en ellos, la situación general, industrial y comercial de la empresa.
- ◆ Recuperación de la obligación de informar a la Comisión Mixta en caso de acuerdo.
- ◆ Obligatoriedad del arbitraje de la Comisión Mixta en caso de desacuerdo en la negociación de empresa.
- ◆ Referencia de un año de pérdidas para justificar la medida.
- ◆ Todo lo cual permite concretar la puesta en marcha de instrumentos de intervención sindical que impidan su libre aplicación por las empresas sin causa justificada.

## Absentismo.

- ◆ Nuevos derechos de información con relación a los índices y causas de absentismo.
- ◆ Posibilidad de negociar planes de reducción del mismo que incluyan mejoras en el medio ambiente de trabajo, modificaciones de jornada, abordando patologías específicas y adaptaciones del puesto de trabajo.
- ◆ Mantenimiento del complemento de Incapacidad Transitoria, garantizando el 100% del salario en los supuestos derivados de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo, ma-

*Un preacuerdo final que nos permite presentar, en este contexto, un contenido útil para hacer frente a una situación caracterizada por crisis persistente, pérdidas de poder adquisitivo, pérdida de empleo y bloqueo de la negociación colectiva, (sobre todo allí donde el sindicalismo no ha sabido dar la adecuada respuesta de propuesta y movilización).*

- ◆ ternidad, Incapacidad Transitoria derivada de la misma y paternidad.
- ◆ En el caso de aquellas empresas con pactos específicos diferentes al convenio establece la posibilidad de negociar nuevos acuerdos de manera que, sólo cuando no se alcance acuerdo, se puedan aplicar las cláusulas de penalización del absentismo individual, que, en todo caso, excluyen las bajas de hospitalización, (estancia en el centro y convalecencia), accidente de trabajo, maternidad, Incapacidad Transitoria derivada del embarazo y paternidad debiéndose acordar con la representación de los trabajadores y trabajadoras el destino que se dé a las cantidades que pudieran dejarse de percibir.

## Derechos sindicales:

- ◆ Posibilidad de presencia directa de los sindicatos en los procesos de modificación de condiciones, inaplicación del incremento etc de las empresas sin representación.
- ◆ Presencia de asesores sindicales de salud laboral en empresas con menos de 50 empleos.
- ◆ Mayor protagonismo para secciones sindicales en las negociaciones de las empresas y en los procesos de aplicación del convenio colectivo.

## Protocolo de prevención y tratamiento de las situaciones de acoso.

- ◆ Aplicable a todas las empresas con independencia del número de personas que en ellas trabajan.
- ◆ Regulación de las diferentes situaciones que pueden producirse, los procedimientos de actuación y el papel de la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa

## Otras cuestiones.

- ◆ Incremento de las posibilidades de reducción de jornada por motivos familiares.

- ◆ Aumento a una hora de reducción de jornada por lactancia en todos los casos
- ◆ Mantenimiento en sus actuales términos del contrato de relevo.
- ◆ Reforzamiento de las informaciones relacionadas con los riesgos laborales que pudiera suponer la ampliación y/o modificación del proceso productivo en relación a la salud.
- ◆ Sistemas complementarios de atención para minimizar riesgos de las personas que trabajan aisladas.
- ◆ Mejoras en los sistemas de información acerca de la aplicación en la empresa de las acciones alternativas derivadas de la legislación (Ley de Integración Social de Minusválidos).
- ◆ Inclusión de las garantías para el disfrute de las vacaciones cuando éstas coinciden con la Incapacidad Transitoria.

En suma, el resultado final, permite recuperar para la negociación colectiva competencias y funciones arrebatadas por la reforma laboral, garantizar el poder adquisitivo y avanzar reponiendo derechos.

**FITEQA-CC.OO.** hemos decidido firmar el preacuerdo, para, a continuación, llevarlo a discusión en el sector.

## AHORA: DEBATE, PARTICIPACIÓN Y DECISIÓN

Ahora, se trata de impulsar el debate más amplio y abierto posible con los trabajadores y trabajadoras de la industria química.

Para ello, **FITEQA-CCOO** organizará asambleas en los centros de trabajo, en todos, en las grandes, medianas y pequeñas empresas; convocará asambleas de delegados y delegadas sindicales en todas y cada una de las Comunidades Autónomas; organizará reuniones con las secciones sindicales y de los órganos de dirección de toda la estructura de nuestra Federación. Lo haremos con una masiva difusión de este documento que pretende facilitar la participación y poner a su disposición todos los elementos de juicio suficientes a la hora de tomar la definitiva decisión.

*El Preacuerdo recoge incrementos salariales en función del IPC real en cada año de vigencia con cláusula de revisión retroactiva que garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios.*