



Comunicado

22 de enero de 2024

XX Convenio Colectivo Industria Química

Una vez firmadas las tablas del salario mínimo garantizado (en adelante SMG) del 10,3%, toca la correcta aplicación por parte de las empresas del sector.

Sin embargo, la cosa no ha empezado del todo bien tras la circular emitida por la patronal FEIQUE, en la que establece que, para las personas contratadas entre 2021 y 2023 con un salario superior al SMG, el incremento tiene que ser proporcional a su año de entrada. Planteando que a las que hayan entrado en 2023 se les pueda absorber y compensar todo el incremento del 10,3%, a las que se incorporaron en 2022 se les pueda absorber y compensar un 9,2% y a las que entraron en 2021, un 5,5%.

Para CCOO, la interpretación de la patronal no se sostiene de ninguna de las maneras y tan solo obedece a presiones internas de las empresas para minimizar el impacto del 10,3%.

La redacción del convenio es clara y nítida, en el sentido de que la desviación entre los incrementos pactados durante su vigencia (2021-2023), que fue un 5%, y el IPC acumulado de los tres años, que fue un 15,3% y da como resultado un 10,3%, se aplica sobre la masa salarial bruta de diciembre de 2023. La aplicación es con efectos del 1 de enero de 2024, lo que refuerza aún más nuestra posición de que no cabe trocear las diferencias entre lo pactado y el IPC anual según el año de entrada, dado que la cláusula de garantía opera al final de la vigencia, con un porcentaje único de incremento para todas las personas.

Así pues, al ser un sistema retributivo de masa salarial, el texto del convenio establece con toda su contundencia que no es posible la absorción y compensación de esta subida con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación.

Por lo tanto, la regularización pactada en el artículo 38 del convenio, es decir el 10,3%, será de aplicación en todos aquellos conceptos salariales en los que se haya aplicado el incremento salarial de 2023.

C/ Albasanz 3,
4ª planta

28037 Madrid |
industria.ccoo.es

CCOO
industria

De asentarse el nuevo criterio de FEIQUE, en las empresas se estaría de facto cuestionando y debilitando el sistema retributivo mediante masa salarial establecido desde 1980 en el Convenio Estatal de la Industria Química, además de contradiciendo literalmente el propio convenio colectivo. Si ahora FEIQUE defiende que se le pueda absorber y compensar a quienes se incorporaron durante 2021-2023, nada impide que este criterio o posición la extiendan en un futuro al resto y, por lo tanto, a toda persona que esté por encima del SMG se le pueda absorber y compensar la subida pactada en convenio.

Ante la importancia del tema, en aquellas empresas que pretendan absorber y compensar la subida del 10,3% a las personas de nueva incorporación, desde CCOO pondremos en marcha las medidas que consideremos oportunas, entre ellas, la interposición de los conflictos colectivos y las demandas judiciales que correspondan.

Así mismo, vamos a estudiar y valorar si es posible interponer un conflicto sectorial a nivel estatal, para que las personas de nueva incorporación tengan los mismos incrementos que el resto de personas de las plantillas.

Seguiremos informando.

