

# #SOMOSINDUSTRIA

CCOO

Especial

## XVIII CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA



Número 6. Octubre 2015

# Un paseo por el convenio de la industria química

Con el último número de #SOMOSINDUSTRIA, nuestra revista multimedia, os proponemos que os embarquéis en la aventura de recorrer con nosotros el XVIII Convenio General de la Industria Química, que ya se está aplicando en las empresas.

Un convenio que es un referente para el conjunto del sindicalismo confederal y la negociación colectiva en España y la principal fuente de regulación de las relaciones industriales y laborales, durante los más de treinta y cinco años de historia, para la gran mayoría de las empresas de todos sus sectores (farmacia, petroquímica, plástico, caucho, química orgánica, etc), tanto para los grandes grupos multinacionales como para las pequeñas empresas; tanto para aquellas empresas y sectores intensivos en capital, como para los intensivos en mano de obra.

Se trata de realizar un recorrido por la historia del convenio, las cifras más relevantes de la industria química española, las novedades incorporadas en la última negociación y las iniciativas federales para gestionar su aplicación en las empresas.

La misma portada es ya una invitación a conocer sus contenidos a través del enlace al texto del XVIII Convenio General de la Industria Química, en el que hemos incorporado un abanico de nuevos recursos, como son el índice interactivo de cada materia, las modificaciones realizadas producto de la negociación y una forma sencilla de acceder a la legislación laboral relacionada con el convenio.

Asimismo, se explica la forma en la que vamos a desarrollar el plan de formación sobre los elementos novedosos del convenio y sobre aquellos otros que son indispensables para su correcta aplicación, incorporando pequeñas pero muy útiles herramientas sobre salarios, empleo y contratación, derechos sindicales, medio ambiente, igualdad, seguridad y salud laboral, formación y clasificación profesional.

Recogemos, también, las sensaciones de quienes han sido los protagonistas del proceso de negociación del convenio que regulará, hasta 2017, las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector químico. Hablamos con Salvador López, portavoz de CCOO en la mesa de negociación y con Daniel Martínez, elegido



nuevo responsable del sector hace escasas semanas y que viene impulsando, junto a las federaciones de nacionalidad o región, los planes concretos para la aplicación del convenio y las herramientas formativas adecuadas a ese objetivo. También nos cuentan sus impresiones cada una de las personas que han representado a CCOO de Industria en la negociación.

Nos ha parecido interesante contar, de la misma manera, con el pensamiento que se tiene del convenio desde otros puntos de vista: de FEIQUE como patronal del sector; de la dirección de recursos humanos de MSD, una importante empresa del sector químico farmacéutico; de un relevante despacho de abogados como Baker & McKenzie y, por último, del catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Carlos III de Madrid, a los que agradecemos su colaboración.

Y, por último, publicamos el resultado de la encuesta que remitimos a nuestra afiliación sobre la calidad del servicio que pusimos en funcionamiento con el objetivo de garantizar que las personas afiliadas estuvieran puntualmente informadas sobre la evolución de la negociación, mirando con mucha atención las sugerencias que hemos recibido, porque muchas de ellas deberán ser atendidas para mejorar este tipo de servicio.

Esperamos que los contenidos de esta revista hayan estado a la altura de vuestras expectativas y haber cumplido con los desafíos que nos propusimos a la hora de idearla: aportar conocimiento y utilidad ■

**PRODUCE**

**CCOO de Industria**

c/ Ramírez de Arellano, nº 19, 6ª planta

28043 Madrid

Teléfono: 91 319 63 90

comunicacion@industria.ccoo.es



@Industria\_CCOO



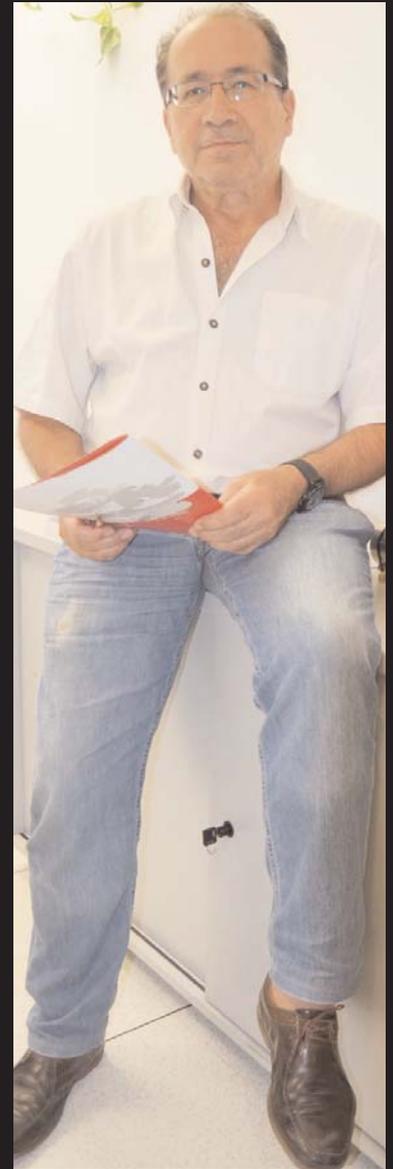
facebook.com/FederacionIndustriaCCOO



www.industria.ccoo.es

www.yoindustria.ccoo.es

# SUMARIO



## 1. RADIOGRAFÍA

¿Sabías que la química aporta el 12,4% del PIB industrial y que da empleo a más de 174.000 personas? Escaneamos el sector y te contamos sus claves.

## 2. SATISFACCIÓN

A CCOO le gusta el nuevo convenio. ¿Lo quieres conocer?

## 3. TOCA FORMARSE

El convenio que se firmó en julio ya se está aplicando a las empresas. Urge trasladar a los delegados y delegadas todas las claves del nuevo texto para que puedan sacarle todo el jugo.

## 4. TODOS OPINAN

Un director de recursos humanos, un par de sindicalistas, un abogado, un representante de la patronal y un catedrático nos cuentan qué les parece el convenio que acabamos de estrenar.

## 5. PASO A PASO

Seis meses de negociación y un buen puñado de reuniones fueron necesarias para que patronal y sindicatos se pusieran de acuerdo. Lo contamos todo de la negociación.

# EL FOCO

## La industria química de un vistazo



EN 2014 REGISTRÓ UNA CIFRA DE NEGOCIO DE **56.386** MILLONES

APORTA EL **12,4%** DEL PIB INDUSTRIAL

EL AÑO PASADO DABA EMPLEO A **174.400** PERSONAS

EL **95%** DE ELLAS TIENE CONTRATO INDEFINIDO

ES EL SEGUNDO MAYOR EXPORTADOR, CON **32.000** MILLONES

EL **57%** DE SUS VENTAS SALEN AL EXTERIOR

EL **24%** DE LA INVERSIÓN EN I+D+I QUE SE REALIZA EN LA INDUSTRIA RECAE EN ESTE SECTOR

**3.100** EMPRESAS DESARROLLAN SU ACTIVIDAD EN LA QUÍMICA. LA MITAD SON PYMES

EL **21%** DE QUIENES INVESTIGAN EN LA INDUSTRIA LO HACEN EN ESTE SECTOR

# El nuevo convenio en cifras

**16.07.15**

A mediados de julio CCOO de Industria, FITAG-UGT y FEIQUE firmaron el XVIII Convenio General de la Industria Química.

**1.000**

CCOO de Industria solicitó la colaboración de un millar de delegados y delegadas para elaborar la plataforma reivindicativa. Representaban a unos 80.000 trabajadores y trabajadoras.

**200.000**

El nuevo convenio regulará las condiciones laborales de unas 200.000 personas que trabajan en todo tipo de empresas de la industria química.

**2015-2017**

A diferencia de lo que venía ocurriendo hasta ahora, este convenio pasa a tener una vigencia de tres años. Se aplicará desde enero de 2015 hasta diciembre de 2017.

**6** Medio año. Ese es el tiempo que necesitaron sindicatos y patronal para negociar un convenio que fuera satisfactorio para las dos partes. Para sacarlo adelante, se celebraron trece reuniones de la mesa negociadora y varias de las comisiones de trabajo.

**1, 1,5 y 1,7**  
Recoge una subida salarial del 1% para este año, del 1,5% para 2016 y del 1,7% para el último de los años de vigencia, con actualización salarial a 1 de enero de 2017.

**80%**  
El XVIII CGIQ es el resultado de una intensa negociación. Se debatió sobre el 80% del contenido del convenio y se tocaron un total de 35 artículos.

¿El primer convenio de ámbito estatal que se negoció en España fue para la industria química o para el sector bancario? ¿Se firmó en 1977 o en 1978? Inevitablemente, la respuesta es distinta según a quién preguntes. Pero cuando se busca información sobre la trayectoria del convenio de la química, todos coinciden en que es uno de los referentes de la negociación colectiva. Si por algo se caracteriza este convenio, del que se acaba de firmar el número 18 y que está cerca de cumplir los 40 años, es porque siempre ha ido por delante de los tiempos que le ha tocado vivir. Ahora que tanto

se habla de los grupos profesionales, recordar que el segundo convenio de la química ya los incluía en su articulado y que tres años antes de que se firmara la Ley de Igualdad ya recogía un capítulo sobre planes de igualdad. En lo que se refiere a derechos sindicales, siempre ha ido más allá de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y ya en el convenio que se firmó a finales de los setenta se recogía el compromiso de crear una comisión mixta que velara por su cumplimiento, formada a partes iguales por sindicatos y patronal.

El responsable del sector químico de CCOO de Industria recuerda que son tres sus méritos principales. Daniel Martínez explica que se negocia para unificar las condiciones laborales de cerca de una treintena de sectores, "recoge los conceptos salariales de todos esos colectivos" e implica a grandes empresas "que le otorgan el status que hoy tiene".



# Así es el XVIII CGIQ

**LA SUBIDA** que incluye el XVIII Convenio General de la Industria Química se sitúa en la parte alta del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, un incremento progresivo y ascendente que refleja la perspectiva de crecimiento que registrará el sector los próximos años. Las nóminas se incrementarán un 1% este año, un 1,5% en 2016 y un 1,7% en el último de los años de vigencia, con actualización salarial que servirá como base de cálculo para incrementos posteriores ■



**LOS DERECHOS SINDICALES** son uno de los grandes logros del nuevo convenio. La patronal acepta designar a un delegado intercentros en los grupos industriales, garantiza el uso del correo electrónico por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y se compromete a hacerse cargo de los preparativos de las reuniones de los comités de empresa europeos ■



**ADEMÁS**, garantiza la aplicación universal, refuerza el papel que la formación debe tener en los centros de trabajo y, entre otras novedades, incorpora los asuntos relacionados con la responsabilidad social corporativa ■



**Lamentablemente, el convenio no recoge** todas las reivindicaciones de CCOO. En el apartado de la subrogación y de la externalización de actividades, la patronal impidió que se pudiera avanzar en las propuestas que se recogieron en la plataforma sindical. FEIQUE tampoco permitió que los sindicatos participen en el diagnóstico de los planes de igualdad en las empresas ■



Cuando se echa un vistazo al XVIII Convenio General de la Industria Química se constata que no sobrepasa ninguna de las líneas rojas que CCOO puso sobre la mesa de negociación cuando en enero arrancaron las conversaciones entre patronal y sindicatos. FEIQUE retiró a tiempo su intención de ampliar la jornada laboral, acabar con la antigüedad y aplicar un incremento menor a los salarios mínimos. También se mostró dispuesta a alcanzar un acuerdo con las organizaciones sindicales sobre flexibilidad, bolsa de horas y tiempo de adecuación de los grupos profesionales ■

# ¿Y AHORA QUÉ?

Los delegados y delegadas que acaban de asumir la responsabilidad de representar a sus compañeros y compañeras en su centro de trabajo, son los principales destinatarios del plan de formación sindical que CCOO de Industria ha puesto en marcha para instruir a sus cuadros sobre los aspectos más novedosos del XVIII Convenio General de la Industria Química. Además de personal de la estructura del sindicato, también participarán en estos cursos gente más veterana, pero igual de interesada en mejorar y ampliar sus conocimientos sobre la aplicación del convenio que se firmó recientemente.

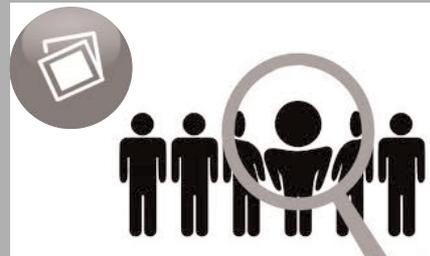
## Plan de formación ▶

Se impartirá en tres fases. En la primera, que se extenderá hasta diciembre, la prioridad es centrar los cursos y talleres que recibirán los delegados y delegadas en aclarar el concepto de la masa salarial bruta y en explicar las cuestiones relacionadas con el empleo y su evolución. En enero, cuando se tiene que aplicar en las nóminas la subida salarial del 1,5% que se ha pactado en el nuevo convenio, los compañeros y compañeras de CCOO de Industria harán una segunda ronda para volver a reforzar los conocimientos de los delegados y delegadas del sector químico sobre temas salariales y clasificación profesional. Hasta el mes de marzo se acompañará esta formación con la relacionada con las políticas de igualdad. Para el segundo trimestre del año se han dejado las cuestiones que tienen que ver con la salud laboral, la formación y la situación económica ■

CCOO de Industria ya ha preparado el material que utilizará como apoyo en cada sesión formativa. Consiste en ocho cuadernillos que recogen la información que todo delegado o delegada debe conocer para aplicar adecuadamente el convenio de la química en su centro de trabajo



SALARIOS



EMPLEO Y CONTRATACIÓN



DERECHOS SINDICALES



MEDIO AMBIENTE



IGUALDAD



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



FORMACIÓN



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



# “En los más de treinta años de vida del convenio **nunca se ha retrocedido** en derechos, condiciones y salarios”

**SALVADOR LÓPEZ**

Portavoz de CCOO en la mesa negociadora

Salvador López es de las pocas personas en CCOO que puede afirmar que ha estado vinculado, de una u otra manera, al convenio general de la industria química desde sus orígenes. Conoce muy bien cómo se gestó, cuál es su estado de salud y cómo ha llegado hasta la edad adulta. Por eso hablamos con él, para que nos cuente los detalles de la última negociación, la que ha visto nacer al convenio colectivo número dieciocho. Le preguntamos cuál era la plataforma sindical, cuáles son las reivindicaciones que se quedaron por el camino, qué trabajo debe realizar el sindicato para garantizar que se aplica correctamente en las empresas y qué opinión tiene de la patronal del sector.



[www.industria.ccoo.es](http://www.industria.ccoo.es)

**Pregunta.** ¿Por qué deben sentirse orgullosos de su convenio los trabajadores y trabajadoras de la química?

**Respuesta.** Desde mi punto de vista, el convenio de la química tiene un valor fundamental como instrumento, como herramienta de trabajo para la actividad sindical, para la regulación de las condiciones de trabajo y para la estabilidad.

**P.** El convenio de la química es considerado un referente por patronal y sindicatos. ¿A qué se debe?

**R.** A su actualidad y, fundamentalmente, a su capacidad de innovación. Estamos ahora en el número 18, eso quiere decir que llevamos 36 años con un convenio que no ha tenido nunca un retroceso en derechos sindicales, condiciones de trabajo y cuestiones económicas.

En muchas ocasiones, ha ido por delante en temas que posteriormente han influido, fuera por legislación laboral, por negociación colectiva o por acuerdos interconfederales.

Un ejemplo sería la cuestión de la igualdad. Cuando el Gobierno de Zapatero plantea la Ley de Igualdad, el convenio general de la química hacía

años que contemplaba esa posibilidad. Así, hay más ejemplos. La cuestión de los grupos profesionales, de la masa salarial bruta o el capítulo importantísimo de salud laboral y medioambiente.

---

**“Para patronal y sindicatos el convenio de la industria química es un referente por su actualidad e innovación”**

---

**P.** Cuando se alcanzó un acuerdo sobre el XVIII Convenio General de la Industria Química, dijimos que cumplía las expectativas de CCOO en materia de salarios y de derechos sindicales. ¿Por qué? ¿Cuáles eran nuestras líneas rojas?

**R.** Queríamos una negociación que tuviera como resultado tres ejes fundamentales. Uno, la garantía de la aplicación universal en todas las empresas de

la química afectadas por el convenio sin que nadie lo pudiera discutir en función de que estuviera o no afiliado a FEIQUE. En segundo lugar, queríamos hacerlo más manejable, más fácil de comprender, y adecuar algunos de los apartados del texto del convenio a una dinámica más actual. Eso creemos que lo hemos conseguido en capítulos importantes del convenio.

Y, lógicamente, queríamos alcanzar unos resultados económicos, unos incrementos salariales, que estuvieran en la parte alta. Así lo situamos desde el principio. Así lo hemos mantenido durante la negociación. Y creemos que lo hemos alcanzado. Además, queríamos que, en función de la vigencia del convenio, hubiera una proyección ascendente en el incremento en línea con las perspectivas que hoy tiene la industria química.

**P.** En toda negociación, se produce un tira y afloja entre patronal y sindicatos. ¿Cuáles son las reivindicaciones que se incluían en nuestra plataforma que se quedaron por el camino?

**R.** Hemos discutido muchísimo, pero no hemos podido ponernos de acuerdo en el control de la contratación. Uno de

los ejes centrales de CCOO en esta negociación era intentar moderar la capacidad de contratación, subcontratación y externalización. Queríamos establecer procedimientos y mecanismos que frenaran esa actitud que, en muchos casos, considero poco adecuada para las relaciones laborales.

Queríamos regular un problema que tenemos en el convenio colectivo, que es el de las ausencias imprevistas. En esos casos, el trabajador tiene la obligación de mantenerse en su puesto más allá del horario de su turno establecido hasta que no llegue un sustituto. Esa es una cuestión que se está utilizando muy poco, porque son circunstancias excepcionales, pero que ocurre. Queríamos regular que tuviera un límite máximo que nosotros situábamos en cuatro horas. No lo hemos conseguido, pero nos hubiera gustado poder corregirlo.

---

## **“Hemos discutido muchísimo, pero no hemos podido ponernos de acuerdo con la patronal en el control de la contratación”**

---

Además, este es un sector en el que cada vez hoy más profesionales que se trasladan a otros países. Por eso creemos que el convenio debería regular

estas situaciones en un momento u otro de manera estable y concreta.

---

## **“Nuestro objetivo era firmar un convenio más manejable, garantizar su aplicación en todo el sector y un incremento salarial que estuviera en la parte alta”**

---

Este año no ha sido posible introducir más mejoras en el convenio. La negociación ha sido larga y con mucho contenido. Los sindicatos planteamos una plataforma de 90 puntos, que es mucho en un convenio colectivo.

**P. El nuevo convenio aportará soluciones a los problemas de aplicación que venía arrastrando en el tiempo. ¿Qué cuestiones había que solucionar con más urgencia?**

**R.** Muchas empresas dejaron de aplicar el convenio número 16 y mantuvieron esa política posteriormente. Decían no estoy dentro de FEIQUE, no me siento obligado. Además, la patronal del plástico inició un proceso jurídico para desvincularse del convenio general de la química, que concluyó con una sentencia que hemos ganado y que hoy está recurrida al Tribunal Supremo.

Como eso está pendiente, muchas empresas mantienen esa actitud y dificultan la aplicación universal del convenio. Y lógicamente, había que resolver esta situación. El texto que hemos acordado en esta negociación reafirma esa posición de garantía de aplicación universal a todas las empresas del sector del convenio general de la industria química.

Y también teníamos otras dificultades por no haber aplicado el convenio durante un tiempo. Había que determinar de dónde se detraían cantidades para garantizar los salarios mínimos que no se garantizaron durante la aplicación del aquel convenio número 16. Hemos aclarado cómo, a quién y cuándo hay que aplicar el convenio colectivo y cómo, cuándo y de dónde se establece la fórmula de garantía de los salarios mínimos garantizados.

---

## **“La negociación ha sido larga y con mucho contenido. Los sindicatos planteamos una plataforma de noventa puntos, que es mucho en un convenio colectivo”**

---

**P. ¿Cuáles son, según tu opinión, los cinco ejes del convenio de la química?**

**R.** En mi opinión, la masa salarial bruta; la existencia y funcionamiento de la comisión mixta; el capítulo de derechos sindicales; el de salud laboral y medio ambiente y, aunque no sea en sí mismo un eje central, por la importancia que tiene hoy en día, la posibilidad de gestión de la flexibilidad que tiene la representación de los trabajadores.

**P. El convenio ya se ha publicado en el BOE y comienza a aplicarse en las empresas. ¿Qué trabajo debe realizar el sindicato a corto y medio plazo para que se utilice correctamente?**

**R.** En primer término, hay que conocer los procedimientos de trabajo, sobre todo en algunos capítulos. En el caso de

la masa salarial bruta, la estructura salarial y la clasificación profesional, se requiere conocer la historia de esos procedimientos, su evolución, por qué se ha llegado a ellos y por qué se mantiene una fórmula que puede resultar compleja a quien no la conozca. Para aplicarlos, es imprescindible conocerlos y comprenderlos. Por eso hemos puesto en marcha un módulo de formación sobre una serie de capítulos del convenio, que iniciaremos con la masa salarial bruta.

**P. A diferencia de lo que se acordó en convenios anteriores, en esta ocasión se ha decidido que tenga una vigencia de tres años. ¿Por qué era necesario dar este paso?**

**R.** El convenio general de la industria química es ya un convenio maduro, muy elaborado, complejo en algunos capítulos y, por lo tanto, ya no es necesaria la renovación tan constante de su articulado total. Más bien hay que centrarse en determinados capítulos, en cuestiones que este año no hemos podido concretar. Nos parecía que estábamos ya en un tiempo en el que se podría aceptar una vigencia superior, garantizando siempre el tema económico.

Otra razón para ampliar la vigencia del convenio es porque hemos abierto nuevos capítulos como el de la responsabilidad social corporativa, que responde al objetivo de renovarse y ser novedoso. Se necesita un periodo de tiempo para adecuarlo, para ponerlo en marcha, para garantizar su aplicación y ver cómo funciona.

---

**“Para que delegados y delegadas conozcan los procedimientos de trabajo, hemos puesto en marcha un módulo de formación sobre algunos capítulos”**

---

Además, en estos momentos estamos intentando salir de la crisis tan larga y tan profunda que hemos vivido. Las empresas de la química necesitan también un periodo de estabilidad en el proceso de negociación.



**Cuando a Salva se le pregunta por los orígenes del Convenio General de la Industria Química se le iluminan los ojos. Le apasiona hablar de aquellos años y dice ser una de las personas, dentro de CCOO, que todavía tienen en la cabeza la memoria histórica del convenio. A finales de los setenta, recuerda, “los debates eran brutales en intensidad, en contenido y en formas. Eran crudos porque discutíamos de muchas cosas”. El veterano sindicalista apunta que corría el año 1979 cuando se trató de poner orden a “veintitantos convenios colectivos de sector, a no se cuántos de empresa y a muchos provinciales”. De esa discusión colectiva, en los sindicatos y en las patronales, surgió el embrión de un convenio que ya tiene más de tres décadas de vida y que en estos momentos regula las condiciones laborales de cerca de 175.000 trabajadores y trabajadoras del sector.**

Si se le pide que haga balance de todo lo que ha ocurrido desde entonces, Salvador López dice sentirse “orgulloso” y “satisfecho” de que se haya llegado hasta aquí. Hoy el texto “tiene un valor fundamental”, señala. “Como instrumento y como herramienta de trabajo”, añade.

En su larga trayectoria sindical, ha estado en las mesas de negociación de una decena de convenios de la industria química y ha sido el portavoz de CCOO en las tres últimas. Y ahora que se acaba de firmar el decimoctavo convenio colectivo, ha anunciado que no estará en la próxima negociación, porque “el carnet de identidad dice lo que dice y porque la biología se comporta como se comporta” ■



**P. ¿Y el próximo convenio? ¿Hacia dónde crees que irá la negociación dentro de unos años?**

**R.** Hay tres líneas de trabajo que considero importantes, aunque a lo mejor en el año 2018 no serán las prioritarias. La primera es un concepto de garantía. El convenio general de la química debe continuar su historia y evolución manteniendo los valores fundamentales que hoy tiene para el sindicato y para los trabajadores: instrumento de información, instrumento de acción sindical, instrumento de intervención en los centros de trabajo, garantía de derechos para los trabajadores, garantía de derechos sindicales superiores a la legislación de referencia, etc.

Dos. Creo que el convenio tiene una serie de capítulos que, como consecuencia de los distintos ciclos de negociación, hoy resultan un poco complejos. Incluso hay referencias a la misma

cuestión en distintos capítulos del convenio que habría que homogeneizar.

Y luego me atrevería a anunciar una línea de trabajo que creo que es importante para el futuro. Estamos viviendo una realidad en el empleo de mucha precarización, que no hay perspectivas de que mejore en el corto plazo. En mi opinión, un convenio como el de la química debería tener en perspectiva esta situación y abrir un espacio de reflexión. Esto es pensar a largo plazo, pero visualizando el sistema de contratación que tenemos, la precariedad en los salarios y la evolución que esto apunta, me atrevería a sugerir que uno de los ejes de trabajo fuera pensar en algún tipo de complemento de las pensiones en la vía y en la dinámica de la negociación del convenio colectivo sectorial.

**P. ¿Cuál es el papel que ha jugado la patronal del sector en la negociación del convenio de la química?**

**R.** El papel de FEIQUE en la vida del convenio general de la industria química es fundamental. No existiría este convenio, tal y como hoy lo tenemos, si no hubiera existido una patronal como FEIQUE. ¿Por qué digo esto? Posiblemente existiría un convenio de la química, pero seguramente, si no fuera con esta patronal y sus formas y su trabajo histórico, no tendríamos este convenio colectivo, tendríamos otro. Pero no sería este.

Desde el origen del convenio, las discusiones que teníamos los sindicatos en el año 78 y 79, también las tenían las patronales, y digo las patronales porque eran múltiples. Eran las patronales de los distintos sectores, de las distintas provincias, de algunas empresas.... Ellos también discutían qué tipo de convenio querían, lo mismo que estábamos haciendo los sindicatos y lo que hacía todo el mundo que se movía en este campo en aquel entonces.

Este convenio se ha ido desarrollando en el tiempo en función de los intereses y de los objetivos de las partes que lo hemos ido negociando. Lo mismo que CCOO y UGT hemos tenido en mente, y

hemos analizado y hemos pensado el desarrollo del convenio colectivo hacia el futuro y hemos llegado a donde estamos ahora, estoy convencido de que FEIQUE ha hecho el mismo papel. Ha buscado el desarrollo de un convenio que ellos creían adecuado, pero han tenido la suficiente capacidad de adecuación a los intereses de la otra parte que éramos los sindicatos, para que colectivamente, en función del objetivo que cada uno plantea, llegar al convenio colectivo que tenemos hoy.

En cuanto a las formas, yo que me he sentado en algunas mesas de negociación a lo largo de mi vida, tengo que romper una lanza a favor de la actitud, del comportamiento y del respeto con que FEIQUE ha tratado históricamente, en estos 36 años, a las partes que se sentaban a negociar el convenio.

**P. En tu larga trayectoria sindical has sido el portavoz de CCOO en las mesas de negociación de tres convenios colectivos de la industria química. Ya has anunciado que esta negociación será la última para ti. ¿Qué balance haces de todos estos años?**

**R.** Llega un momento en la vida en que hay que tomar decisiones también de este tipo. Creo que por edad, y por tiempo dedicado, mi papel como portavoz de la comisión negociadora ha finalizado en este convenio colectivo. Satisfecho de haber llegado hasta aquí, de haber vivido el desarrollo y la negociación del convenio general desde el principio, desde la génesis.

---

**“No existiría este convenio, tal y como hoy lo tenemos, si no hubiera existido una patronal como FEIQUE. Ha tenido una actitud y un respeto ejemplar hacia los sindicatos”**

---

He participado, con distintos niveles, en prácticamente todas las negociaciones del convenio, en los 18 procesos de negociación, y he sido el portavoz de CCOO en los tres últimos convenios colectivos, el 16, el 17 y el 18. Sustituí en la portavocía de la comisión negociadora, en nombre de CCOO, a un histórico del sindicato, de la química y del convenio. Podíamos decir a uno de los padres del convenio, sobre todo de su desarrollo, al compañero Isidor Boix, del que hemos aprendido todos mucho. Al mirar atrás y hacer un

pequeño balance, es de satisfacción porque soy de las personas activas dentro del sindicato que tenemos la memoria histórica del convenio en la cabeza todavía, por lo tanto podemos explicar su origen, su génesis y su desarrollo. Me siento hoy orgulloso de poder anunciar mi despedida de esta responsabilidad con el resultado del convenio colectivo de este año, porque creo que debemos sentirnos satisfechos del resultado que hemos alcanzado.

Inicié mi relación con el sindicato en el año 76 ó 75. Con los primeros movimientos que se vislumbraban, cierta libertad, inicio de la transición, final de un periodo, ilusión por el cambio, ilusión por la libertad. Y con el tiempo, eso se ha convertido en lo que tenemos hoy. Por lo tanto, el balance no es solo del convenio colectivo, es de una parte de vida, es de una actividad que yo resumiría en esas tres expresiones. Satisfacción por lo hecho, satisfacción

por lo vivido y satisfacción por haber estado donde creía que tenía que estar.

**P. ¿Y ahora qué? ¿Qué esperas de la etapa que vas a iniciar en CCOO de Industria? ¿Cuál será tu aportación a la federación ahora que ya no eres**

---

## “Me siento orgulloso de poder despedirme con el convenio colectivo de este año”

---

**el responsable de la negociación del convenio de la industria química?**

**R.** ¿Mi aportación? La que sea posible, la que sea necesaria y la que se requiera. Creo que a todas las personas que

militamos en CCOO, cuando llega un momento como este, nos es muy difícil decir qué queremos hacer. Lo que corresponde es decir haré lo que pueda donde se me pida. ¿Por qué creo que debemos decir esto? Porque hemos cubierto una etapa, hemos asumido las responsabilidades que nos ha tocado y hemos desarrollado nuestro trabajo como hemos sabido y como creíamos que teníamos que hacerlo.

El sindicato tiene que continuar. Continuar no quiere decir que ya no seas necesario porque llegues a una edad. Algo sabremos, algo podremos aportar. Alguien que está dispuesto a trabajar por una causa, a la que le ha dedicado toda su vida, debe tener espacio de trabajo. Ahora, decir que uno quiere hacer eso ya sería una pretensión que no corresponde. No es el momento. Esa época, ese momento para gente como yo, con mi edad, ya ha pasado ■

**DANIEL MARTÍNEZ**, que hasta hace unas semanas era el secretario de Negociación Colectiva de CCOO de Industria, será la cabeza visible del sector químico en sustitución de Salvador López, que seguirá colaborando en el desarrollo y aplicación del convenio. Lo primero que ha hecho después de tomar el testigo del sindicalista catalán, ha sido hacer las maletas e iniciar una gira por las federaciones territoriales. Su objetivo es explicar las tripas del acuerdo e impartir cursos a la estructura y a las delegadas y delegados del sector que todavía tienen dudas sobre el convenio.

“Mi primer objetivo es conseguir que toda la organización se familiarice con el convenio, puesto que es el primero que firmamos después de la fusión”, explica. Su segundo reto es lograr que se aplique en el mayor número de centros de trabajo, “lo que requiere de un compromiso de toda la federación, porque cuando firmas un convenio tienes la obligación de llevarlo a cabo”. Pero el responsable del sector químico llama a la calma. “El convenio tiene una vigencia larga, así que no urge salir corriendo. Tenemos tres años para ir trabajando”.

Corría el año 1992 cuando este trabajador del sector químico-farmacéutico entró a formar parte de la mesa negociadora del convenio de la industria química. Allí permaneció, de manera regular, hasta el año 2005, cuando pasó a ser secretario general de FITEQA-CCOO Madrid. Volvió a reincorporarse a la negociación colectiva de la industria química en el año 2013 y fue tras la fusión cuando se le encaja en la Secretaría de Negociación Colectiva, dentro del Área de Política Sindical ■



# Quienes nego

Hablamos con el resto de las personas que, en nombre de **CCOO de Industria**, negociaron el convenio que hasta el año 2017 regulará las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector químico. Nos dan su opinión sobre lo que han conseguido.



*"Refuerza la aplicación del incremento salarial sobre la masa salarial bruta y por lo tanto deja claro la imposibilidad de compensar y absorber en ningún concepto retributivo"*

**Daniel Martínez**  
Sector Químico /  
CCOO de Industria



*"La participación de los delegados y delegadas en los convenios es importante. Somos los que vemos la realidad de las empresas ya que trabajamos día a día con ellas"*

**Cristina Díez /**  
CCOO Industria del PV

*"En Andalucía, con pequeñas y medianas empresas, el convenio es la herramienta que genera el equilibrio en las relaciones laborales. Da la estabilidad necesaria para que sea un sector consolidado y con perspectiva de futuro crecimiento"*



**José Hurtado**  
Acción Sindical /  
CCOO de Industria  
de Andalucía



*"Es el fruto de entender por las partes que el mejor marco de regulación de las condiciones del sector es el convenio y que es valido tanto para situaciones de crisis como de expansión"*

**Vicente Pardina**  
Política Industrial /  
CCOO d'Indústria  
de Catalunya

*"Ha sido una negociación muy seria. Se han tratado temas que realmente importan a las partes y la prioridad ha sido el fortalecimiento del sector. Esto no pasa en todos los convenios."*



**Ana Oller**  
Coordinadora Política Sindical /  
CCOO de Industria de Madrid

*"Refuerza un articulado que favorece la igualdad de trato y oportunidades de toda persona, con independencia de su sexo, raza, edad, orientación o identidad sexual"*



**Isabel Rodero**  
Mujer e Igualdad /  
CCOO de Industria

# ciaron opinan

*"El capítulo de la ordenación del tiempo de trabajo y la gestión de la flexibilidad es una regulación de las necesidades empresariales, sin obviar los derechos de los trabajadores y de sus representantes legales"*

**Alberto Arévalo**  
Secretario Negociación  
Colectiva /  
CCOO de Industria de Madrid



*"El amplio e innovador desarrollo de las diferentes materias que el convenio pone a disposición de los y las compañeras es fruto de un muy buen trabajo sindical de CCOO de más de 40 años, así como de la madurez y responsabilidad de la patronal"*

**José Antonio Hernández**  
Acción Sindical /  
CCOO de Industria de Catalunya



*"Este convenio cobra más valor si cabe en un territorio donde el sindicalismo no de clase está colaborando de forma activa en la desaparición de la negociación colectiva sectorial"*

**Jokin Cruz**  
Acción Sindical /  
CCOO de Industria de Euskadi



*"Es un cambio importante en el planteamiento sindical y empresarial de cómo queremos que sea la formación de ahora en adelante. Una formación que útil a los trabajadores para desarrollarse personal y profesionalmente en las empresas"*

**Isabel Fernández**  
Componentes Auto /  
CCOO de Industria



*"Implica en los polos químicos de Tarragona la posibilidad de articular las relaciones laborales en una treintena de empresas, con la discusión y participación de los delegados y delegadas de CCOO"*

**Vicente Moya**  
Secretario general /  
CCOO d'Indústria de Tarragona



*"Permite que los compromisos de las empresas sobre responsabilidad social no sean solo propaganda. También supone un avance sustancial en la mejora de los procedimientos de información y participación. Sobre todo en empresas donde una parte importante de la plantilla no se ubica físicamente en un solo centro de trabajo"*

**Juan Manuel Losilla**  
Acción Sindical /  
CCOO de  
Industria de Castellón



# Un trabajo de diez

**Agustín Martín Martínez** |  
Secretario general de **CCOO de Industria**

desde un trabajo colectivo en la estructura y muy participativo hacia las personas afiliadas y los delegados y delegadas de CCOO en los centros de trabajo.

El pasado mes de julio CCOO de Industria suscribimos el XVIII Convenio General de la Industria Química, que sigue siendo una importante referencia sindical y empresarial, tanto por su ámbito territorial y funcional, como por el contenido y gestión del mismo. Y es así porque siempre ha contado con la fuerza y el compromiso de los interlocutores sociales para acordar unas reglas del juego útiles para gobernar unas relaciones industriales consideradas, muy al contrario que en la mayoría de los sectores productivos españoles, como una fortaleza para la competitividad.

---

**“Tenemos una muy buena oportunidad de impulsar en cada centro de trabajo un plan de crecimiento afiliativo en paralelo a la aplicación del convenio”**

---

Este convenio ha supuesto, de nuevo, una importante modificación en sus contenidos. Hemos actualizado más de 35 artículos en capítulos muy importantes como la igualdad de oportunidades, la formación y la clasificación profesional y, además, hemos reforzado la capacidad de intervención sindical en momentos de crisis como los actuales.

Pero, ahora, nos toca asumir nuestra responsabilidad para concretar en las empresas los avances conseguidos. La verdadera eficacia del convenio no la encontraremos sólo en sus contenidos, sino en la garantía de su plena y correc-

ta aplicación. Para ello, es importante la coherencia de la propia organización patronal y de las empresas que la integran, su lealtad con los acuerdos suscritos, con el convenio como norma. Pero sabemos también que no es esencialmente un problema de "buena voluntad" de los empresarios, sino de que existan los adecuados instrumentos para vigilar y promover esta correcta aplicación. Y el principal instrumento para ello es el sindicalismo organizado.

Ello supone la evidente necesidad de preparar en cada zona la aplicación del convenio con planes de trabajo específicos y, por ello, hemos diseñado un ambicioso programa de acción para planificar las prioridades de trabajo en las federaciones de nacionalidad o región, en las secciones sindicales y en los equipos de atención a la pequeña y mediana empresa, aportando herramientas formativas muy útiles para la aplicación del convenio en materias como la masa salarial bruta; el empleo y la contratación; los derechos sindicales; el medio ambiente; la igualdad; la seguridad y la salud laboral; la formación y la clasificación profesional.

Pero, además, es un momento especialmente adecuado para reforzar nuestra organización con más afiliados y afiliadas, con más y mejores secciones sindicales en las empresas y centros de trabajo, con mejores y más eficaces estructuras de nuestra federación a todos los niveles. Tenemos una muy buena oportunidad para impulsar en cada centro de trabajo, en cada empresa, un plan concreto de crecimiento afiliativo en paralelo a la actividad de la aplicación del convenio.

Estos son los retos que tenemos por delante. No tengo dudas de que estamos en condiciones de poder conseguirlos porque compartimos una federación, CCOO de Industria, que tiene su recurso más valioso en las personas que, con su esfuerzo y compromiso en los distintos ámbitos de la organización, son la mejor garantía para alcanzar cuantas metas nos proponemos ■



**S**í. Ha sido un trabajo de diez de la comisión negociadora del Convenio General de la Industria Química, de los grupos de debate que han funcionado alrededor de la negociación de este convenio y de toda la estructura federal.

Lo dije, explícitamente, en la comisión ejecutiva federal cuando aprobamos unánimemente la firma del convenio y me parece oportuno reiterarlo en esta revista dedicada a un convenio que es un referente en la negociación colectiva de nuestra federación y de España.

2015 ha sido un año que hemos dedicado a la negociación colectiva con un doble objetivo. Por un lado, producir efectos concretos sobre las personas a las que va destinada y, por otro, hacer realidad uno de los compromisos del congreso de fusión: conseguir que los convenios colectivos, sea cual fuera su origen, sean entendidos como un valioso patrimonio de CCOO de Industria.

Y no me refiero solo al convenio de la química, también hablo del textil-confección y marroquinería, convenios que se han firmado recientemente, y de los que se encuentran en la recta final de la negociación. Es el caso de perfumería, mayoristas químicos, frío industrial o distribuidores farmacéuticos. Lo mismo sucede con la negociación de las decenas de convenios colectivos sectoriales provinciales. En todos ellos encontraremos el denominador común de haberlos afrontado

# “Debemos estar muy orgullosos del convenio que tenemos”

Alfonso Mostacero  
Director Recursos Humanos MSD



**Pregunta.** ¿Qué valoración hace del convenio el director de recursos humanos de una gran empresa?

**Respuesta.** Es una plataforma que cubre las necesidades laborales de una empresa compleja como MSD, que tiene ámbitos de investigación, de fabricación y de comercialización. Además, como he estado en la negociación, puedo decir que es extremadamente avanzado. Es un referente en conciliación, responsabilidad social corporativa y flexibilidad. MSD, que tiene el principio de innovar y transformarse, de retar constantemente lo convencional, se ve muy alineada con eso. Tenemos que sentirnos orgullosos, tanto sindicatos como empresas, de haber conseguido este instrumento para la gestión de la relación laboral del día a día.

**P.** ¿Es un instrumento adecuado para la gestión de las relaciones laborales en las empresas?

**R.** Es un magnífico instrumento para la gestión de las relaciones laborales, sobre todo teniendo en cuenta que se aplica a industrias tan diversas como el plástico, los carburantes o la farmacéutica, que es el caso de MSD. Define gran amplitud de temas de una manera precisa y clara. Eso es complejo y ayuda mucho al manejo de las relaciones laborales en el día a día. La comisión mixta, y los participantes de la misma, permiten continuar el espíritu del convenio y aclarar cualquier tipo de discrepancia desde la negociación, el entendimiento y el espíritu del mismo.

**P.** ¿A MSD le resulta válido el capítulo de la formación?

**R.** Quizá sea, dentro del convenio, uno de los ámbitos que podría recibir mejora. Existe una seria dificultad en adaptarse a la velocidad a la que va el sector. En nuestro caso estamos en oncología, en investigación del alzheimer, en

fabricación de vacunas... Plantea el constantemente renovar las capacidades técnicas de nuestra organización. Y eso plantea una dificultad a la hora de ponerle marco a toda esa complejidad y especialización.

**P.** ¿Crees que el convenio da un buen tratamiento a la flexibilidad?

**R.** Este un ámbito complejo, a gestionar en actividades tan diferentes como pueden ser la fabricación o la comercialización, o compañías tan diversas como los carburantes o la industria farmacéutica. Un ejemplo concreto lo encontramos en nuestra fábrica de vacunas de Salamanca. El convenio nos permite tener una base sólida a través de la cual luego gestionar, en el ámbito de la empresa, la flexibilidad necesaria. Y lo estamos consiguiendo.

**P.** ¿Qué le falta o que le sobra al convenio general de la química?

**R.** Lo primero, decir que es un convenio muy complejo, muy amplio, que nos permite una base que facilita el día a día de la negociación y de las relaciones laborales en la empresa. Si queremos apuntar un ámbito de mejora, sería lo que comentamos anteriormente en flexibilidad y turnicidad y, principalmente, en los entornos de fabricación.

Al mismo tiempo, tenemos que sentirnos muy orgullosos del convenio que tenemos. Es innovador y retador, incluso para las empresas y para los sindicatos, en un ámbito en el que tenemos la oportunidad de avanzar en temas tan complejos como la flexibilidad y la responsabilidad social corporativa ■

# Gustavo Alonso

Presidente

Comisión socio-laboral de FEIQUÉ

La negociación del XVIII Convenio General de la Industria Química ha sido larga, pero “no nos ha desgastado como negociadores”, asegura quién pilotó las conversaciones en nombre de FEIQUÉ, la patronal del sector. El director de Personal y Relaciones Institucionales de BASF reconoce que, aunque no es un convenio redondo, las empresas tienen una muy buena impresión sobre el nuevo texto y, en especial, sobre los tres años de vigencia. Gustavo Alonso nos explica en estas páginas que a los empresarios y empresarias de la química les hubiera gustado eliminar la cláusula de revisión salarial y diferenciar el salario mínimo garantizado del incremento general de masa. ¿Y qué le pide al próximo convenio? Alternativas para las pequeñas empresas en los incrementos salariales, explorar algún sistema de previsión social para el sector y pulir el capítulo de las licencias.

# “Las relaciones laborales del sector químico son de las mejores que existen”

**Pregunta.** ¿Qué opinión tiene FEIQUE de cómo transcurrió la negociación del último convenio colectivo?

**Respuesta.** Ha sido un convenio largo. No únicamente por los temas que se trataban, que eran muchos y de calado, si no también porque las circunstancias exteriores no ayudaban. Al principio no teníamos claro cuál podría ser el marco general de la negociación colectiva en España y veníamos de un par de convenios que habían sido más complejos. Todo eso motivó que hasta bien entrada la primavera no pudiéramos centrar los puntos básicos de la negociación. Ha sido una negociación larga, pero que tampoco nos ha desgastado como negociadores. Desde el principio las

---

## “Siempre hemos valorado positivamente la actitud de CCOO en la negociación”

---

posiciones de las dos partes estaban muy claras. Sabíamos bien cuáles eran nuestros objetivos. Pusimos encima de la mesa temas cruciales para las relaciones laborales dentro del sector químico. Ha sido una negociación abierta. Todos se han expresado muy claramente, como es habitual dentro del sector, lo que confirma lo que ha sido la historia de negociación entre FEIQUE y los sindicatos.

**P.** ¿Qué piensa del papel que históricamente ha jugado CCOO en las mesas de negociación?

**R.** Siempre hemos valorado muy positivamente la actitud general de CCOO, tanto por la forma de afrontar las posiciones, peticiones y planteamientos de FEIQUE, como por la manera de tratar

los temas. Siempre ha sido abierta, diciendo las cosas como pensamos, defendiendo cada parte sus intereses. Evidentemente, los intereses sindicales muchas veces no coinciden plenamente con los de las empresas, pero siempre hemos encontrado un punto de apoyo para conseguir que las relaciones laborales en el sector químico fueran lo que son, de las mejores que existen en España actualmente.

**P.** ¿A qué temas tuvo que renunciar la patronal durante la negociación para alcanzar un acuerdo?

**R.** Como en cualquier negociación, ha habido renuncias por ambas partes. Las de FEIQUE han sido dos o tres fundamentalmente. Una, el poder diferenciar el incremento salarial general de masa de los salarios mínimos garantizados. Que venía por una situación, a lo mejor puntual, pero que creo que valdría la pena reflexionar para el futuro si se podría ahondar en esta vía. ¿Por qué digo esto?. Porque el sector es muy variopinto. Hay grandes y pequeñas empresas. Hay muchísimas de 15 o 20 trabajadores a las que, en una situación de crisis económica como la actual, les hubiera venido bien poder tener un incremento diferenciado.

También era importante, y tampoco se consiguió, eliminar de forma definitiva la cláusula de revisión salarial. Se que es un tema muy difícil para los sindicatos porque un convenio se basa en el mantenimiento o mejora del poder adquisitivo de los trabajadores, pero el concepto de inflación, independientemente de que sea baja o negativa, será difícil poderlo plantear en el futuro. Es verdad que se ha mitigado en los últimos convenios la repercusión de la inflación en los incrementos salariales, pero hubiera sido nuestro deseo olvidarnos de la inflación como referencia y haber planteado, convenio a convenio, cuál es la posibilidad económica del sector para incrementar los salarios sin referencias específicas.



Otro tema es el de la supresión de la antigüedad. Consideramos que es una retribución que ahora mismo no retribuye prácticamente nada. No queríamos ahorrárnosla. Habríamos pasado, con el sistema que tenemos de masa salarial, a cualquier otro concepto, pero tampoco se consiguió.

## “Las empresas de la industria química han recibido el nuevo convenio de una forma francamente buena”

el horario, hasta cómo se pacta el calendario laboral o las licencias.

Hay otro, cuanto menos igual de fundamental, porque seguramente sin este los otros son difíciles de conseguir. Es todo aquello que posibilita el funcionamiento ordinario del convenio. Todo aquello que establece la comisión mixta, el funcionamiento de la misma, cómo se arreglan los problemas dentro del convenio... Es decir, la vida en el convenio. Sería muy difícil alcanzar los tres primeros si no tienes una buena articulación en las fábricas que pueda ser discutida en el seno del convenio a través de una comisión mixta. Estos capítulos son los fundamentales. Luego puedes hablar de las licencias en concreto, de temas de medio ambiente, de comisiones paritarias, de formación... Esas podrían llamarse hijuelas del convenio. Están dentro del cuerpo central del convenio, son importantes para el día a día, pero no son las fundamentales para la estructura mollar del convenio.

**P. ¿Cómo están recibiendo las empresas de la industria química el nuevo texto?**

**R.** FEIQUE hizo varias reuniones con empresarios para ver cuál había sido su impresión y ha sido buena. El punto fundamental ha sido la duración del convenio. Aunque hayamos ido al máximo en el tema salarial, incluso algo más allá de lo que pretendían algunos, ha dado una circunstancia de tranquilidad. Cuando puedes transmitir a las compañías desde Recursos Humanos que has dado estabilidad a la empresa durante un periodo largo de tiempo, si no te has pasado en el tema económico, es algo menos importante. Estamos haciendo incrementos del 1, 1,5 y 1,7% con inflaciones relativamente bajas, por lo tanto los trabajadores deberían entender que es un buen convenio y las empresas entendemos que es un convenio ajustado conforme a las posibilidades que

Y un tema que salió encima de la mesa muy al principio, y sobre el que hubiéramos querido haber encontrado algún punto de encuentro, es el de cómo poder dedicar horas a la formación, más allá de las 1.752 horas del convenio. Está siendo un tema fundamental para el mantenimiento de los puestos de trabajo, para la empleabili-

**R.** Para tener un convenio redondo, por lo menos por nuestra parte, los dos primeros puntos a los que he dado respuesta en la pregunta anterior eran para nosotros fundamentales. Es un tema económico, pero no tanto de la cuantía económica, si no de cómo llegas a la cuantía económica con la que puedes incrementar los salarios. Un sector industrial como la química vive evidentemente de cuáles son sus beneficios para poderlos repartir en forma de salarios. Nosotros hemos indagado a través del convenio, o practicado algunas variables como es la propia retribución variable, pero al tener el convenio una estructura de masa, cualquier euro que pongas en la masa luego lo tienes que volver a repartir o incrementar. Buscar alguna fórmula sin desvirtuar la masa, porque FEIQUE es un fervoroso defensor de ella. Sería bueno encontrar una fórmula en la que la consolidación de los incrementos salariales no pusiera en peligro en el futuro, en momentos de situación económica delicada, los puestos de trabajo y, en algunas compañías pequeñas, la propia pervivencia de la empresa. Otro tema es el de la inflación que ya he comentado. Ya no es un dato. Y seguramente insistiremos en ello en los próximos convenios.

**P. ¿Cuáles son los puntos fundamentales del convenio que ya se está aplicando en las empresas?**

**R.** En todo convenio los dos puntos fundamentales son el tema de los incrementos y la estructura salarial, además de la jornada, vista en su sentido amplio. No únicamente las horas año, si no también cómo se estructura, qué flexibilidad tiene, cuál es el día a día de esta jornada dentro del convenio, desde

## “Como en cualquier negociación, ha habido renuncias por ambas partes. Las de FEIQUE han sido tres fundamentalmente”

dad, para poder hacer cambios en la plantilla de la empresa, para que los trabajadores cuando pierden su empleo puedan tener un mejor acceso al mercado de trabajo... Y creemos que hubiera sido bueno haber articulado algo para que la formación se hubiera podido hacer como jornada de trabajo, más allá de la máxima de convenio. Es difícil hacer formación fuera de jornada. Y hacerla en jornada en un sector que tiene mucha gente trabajando a turnos pues tampoco es fácil.

**P. ¿Qué asuntos eran fundamentales para FEIQUE? ¿Cuáles eran las materias que, en opinión de la patronal, debía incorporar este decimoctavo convenio?**

tiene el sector actualmente. Con lo cual la recepción ha sido francamente buena.

**P. ¿El convenio colectivo dinamiza o entorpece las relaciones laborales?**

**R.** El convenio las dinamiza enormemente. En su parte principal establece cuáles son las relaciones y las reglas del juego. Pero tiene una parte fundamental que hace que el convenio sea dinámico. Cómo se vive en el día a día de las empresas. Después de negociar el convenio, todas las partes que estamos implicadas, tanto sindicatos como empresas, sabemos que cuando haya una discrepancia, tenemos un órgano que nos damos nosotros mismos para dirimir las. Eso da una tranquilidad en la propia interpretación, porque ya llevamos muchos años y es difícil encontrar discrepancias que sean de peso, salvo en las nuevas disposiciones, por lo tanto seguramente se resuelven previamente a la comisión mixta y eso las dinamiza y las favorece enormemente.

**P. Se acaba de cerrar la negociación del convenio de la industria química y hay quien ha empezado a pensar en la próxima negociación. ¿Qué le falta al convenio?**

**R.** Seguro que si nos ponemos a analizar el convenio de la química, ambas partes vemos que le faltan muchas cosas. Deberíamos buscar alternativas

para las pequeñas empresas en temas de incrementos salariales. Se que es muy difícil. Deberíamos profundizar en tener la inflación, no como un elemento fundamental de la negociación en cuanto al aspecto económico, si no como un dato más que está ahí para buscar cuál es la posibilidad del sector en cuanto a los incrementos salariales. Deberíamos encontrar un punto en el que hiciéramos que, lo que ya tenemos en el convenio sobre flexibilidad, fuera atractivo y utilizable. Tenemos dos años y medio para ver cuál es la experiencia de los cambios que hemos hecho en este convenio, que son importantes y buenos para ambas partes. Pero es un tema que seguramente deberemos retocar.

Hay otro asunto que nos preocupa como FEIQUE, que es el de las licencias, por los abusos que a veces se dan. Deberíamos afinar un poco más. Se que todo lo que tenemos en el convenio viene en el Estatuto de los Trabajadores y que es difícil retocarlo. Pero es importante afinarlo un poco más.

El de la previsión social es un tema en el que tendremos que entrar en algún momento, aunque hay mucha discrepancia en el seno de FEIQUE, aunque yo lo defiendo particularmente en las reuniones internas. El sector y el convenio tendrá que abordar en un futuro, y espero que próximo, algún sistema de previsión social ■



**E**l presidente de la Comisión Socio-Laboral de FEIQUE cree que durante los próximos años será posible actualizar y dinamizar el observatorio industrial del sector químico. Gustavo Alonso es consciente de que “hay algunas comisiones, y seguramente el propio observatorio, que podrían tener un poco más de juego”. Pero también sabe que, aunque hay algunas “que deberían tener una vida más permanente”, hay otras “que solamente deberían funcionar *ad hoc*” cuando hubiera algún tema que tratar.

Aunque en la disposición adicional octava del XVIII Convenio General de la Industria Química se asegura que las organizaciones sindicales y empresariales firmantes se comprometen a mantener las reuniones que resulten necesarias para activar este observatorio industrial del sector químico, Gustavo Alonso es partidario de dar un paso más allá. “Creo que haría falta una redefinición”, asegura. Para conseguirlo, el representante de FEIQUE propone aclarar “cuáles son los objetivos y lo que queremos ambas partes”.

El presidente de la Comisión Socio-Laboral recuerda que la industria química “es un sector industrial importante” que se merece tener un observatorio en el que FEIQUE (como empresas) y las organizaciones sindicales (como representantes de los trabajadores) “expongan cuál puede ser el futuro”. Este foro, sugiere Alonso, debe ser también el “escenario” donde cada una de las partes discutan temas que se pondrán en común “para luego llamar la atención de instituciones que tengan algo que decir sobre el asunto”, como el Ministerio de Industria.

En definitiva, el representante de FEIQUE cree que es necesario que patronal y sindicatos se sienten a ver cómo trabajó el observatorio de la química “cuando funcionó más activamente” hace dos convenios y que se pongan “a trabajar” sobre cuáles deberían ser los objetivos para este y el próximo convenio. “Seguramente el tema del observatorio merece repensarlo cada dos convenios”, sugiere ■



SINDICATOS



PATRONAL

# Así se cocinó el convenio

La negociación de cualquier convenio colectivo se estructura en cuatro etapas. La del convenio general de la industria química no fue una excepción. Primero, elaboración de la plataforma reivindicativa previa consulta a los delegados y delegadas del sector. Segundo, tira y afloja entre patronal y sindicatos para sacar adelante un convenio que sea satisfactorio para las dos partes. Tercero, aplicación de lo acordado. Y cuarto, verificación de que se realiza correctamente.

## FASE 1: ELABORACIÓN Y PROPUESTA

En el último trimestre de 2014, previa discusión con los responsables territoriales, CCOO de Industria elabora los criterios para la negociación colectiva que llegaría unos meses más tarde. Son estos criterios los que se utilizan como punto de partida para confeccionar la plataforma reivindicativa que a partir de enero se somete a negociación con la patronal del sector. El grueso de ese documento también lo integran las propuestas que se recogen en las asambleas de delegados y delegadas que se realizan en las 17 comunidades autónomas entre los meses de octubre y noviembre. Se calcula que en ellas participan unas mil personas que representan los intereses de 80.000 trabajadores y trabajadoras del sector. A continuación, se comparten con el otro sindicato para elaborar una plataforma conjunta ■



## FASE 2: NEGOCIACIÓN Y FIRMA

El 17 de noviembre la sede del Consejo Económico y Social (CES) alberga la constitución de la mesa de negociación del XVIII Convenio General de la Industria Química. Un foro de debate sindical-empresarial que sirve de arranque a las conversaciones entre FEIQUE, CCOO de Industria y FITAG-UGT. Pero no es hasta diciembre cuando realmente arranca la negociación. Seis meses después, y tras debatir sobre el 80% del convenio y tocar más de 35 artículos, se alcanza un acuerdo. Para llegar a ese resultado se necesitan trece reuniones.



### DICIEMBRE

**Día 11.** Al no existir de momento plataformas reivindicativas, la primera reunión se limita a una exposición de objetivos. La intención de CCOO es conservar y reforzar el convenio, tratar cuestiones fundamentales como el salario, los derechos y las condiciones laborales; adecuar los grupos profesionales, la igualdad y la contratación.

### ENERO

**Día 21.** La patronal entrega a los sindicatos unas propuestas muy severas. Pretende que los contratos de obra y servicio tengan una duración máxima de cuatro años; potenciar los contratos de formación y aprendizaje y facilitar al máximo la movilidad funcional, sin introducir limitación alguna.

### FEBRERO

**Día 18.** Arranca la negociación. La patronal considera muy ambiciosa la plataforma que recibe de CCOO de Industria y FITAG-UGT. Un documento que es el resultado de un ambicioso proceso de debate que los dos sindicatos han desarrollado durante los últimos meses en los centros de trabajo y en las asambleas.

**Día 19.** La patronal se niega a abordar una parte importante de las cuestiones que CCOO y UGT ponen sobre la mesa. Rechaza negociar sobre las cláusulas irregulares o adicionales de los contratos, la subcontratación, la externalización de actividades y la subrogación. FEIQUE también descarta la posibilidad de limitar el uso de las empresas de trabajo temporal y que sea el trabajador el que se acoja voluntariamente al contrato de relevo.

### MARZO

**Día 4.** Se aborda la negociación del segundo de los bloques del convenio, el que tiene que ver con las políticas de igualdad, responsabilidad social, salud laboral y medio



Los secretarios generales de CCOO de Industria y FITAG-UGT junto al presidente de FEIQUE tras la firma del XVIII Convenio General de la Industria Química

ambiente. FEIQUE rechaza la mayoría de las propuestas de CCOO de Industria y FITAG-UGT al considerar que el texto actual del convenio y la legislación vigente abordan con amplitud sus demandas.

**Día 11.** Se suceden las reuniones y la patronal endurece su posición. Al analizar el bloque de las licencias y el tiempo de trabajo, FEIQUE utiliza como referencia las últimas reformas laborales. Rechaza la posibilidad de avanzar en estos capítulos y sitúa una batería de propuestas que suponen una pérdida de derechos ya consolidados en convenio.

**Día 25.** Se trata el tema salarial, la vigencia, el ámbito y los derechos sindicales. CCOO insiste en que no se debe perder poder adquisitivo. Asegura también que la vigencia vendrá vinculada al contenido del convenio y descarta que se acabe con la antigüedad.

## ABRIL

**Día 16.** Se abre una nueva etapa en la negociación. FEIQUE sigue manteniendo una actitud contraria a la aceptación de las propuestas pero abre posibilidades de encuentro en temas importantes planteados por CCOO.

**Día 23.** Se analizan las propuestas de cada una de las partes en los capítulos de clasificación profesional, movilidad funcional, formación, absorción y compensación. Aunque se producen avances, todavía no se puede hablar de acuerdo absoluto porque persisten ciertos desencuentros.

## MAYO

**Día 14.** Aunque la patronal se muestra dispuesta a aceptar algunas de las mejoras que los sindicatos pretenden introducir en el convenio, el gesto es insuficiente para avanzar hacia el acuerdo porque FEIQUE mantiene el grueso de sus reivindicaciones.

## JUNIO

**Día 3.** Dado que la patronal propone que el convenio tenga una vigencia de tres años, los sindicatos defienden que incluya avances significativos. Reclaman a FEIQUE que retire y modifique sus reivindicaciones sobre flexibilidad, antigüedad e incremento salarial para alcanzar un acuerdo.

**Día 18.** Se firma un preacuerdo sobre el convenio de la química que cumple las expectativas de CCOO en salarios y derechos sindicales. Soluciona los problemas de aplicación que el convenio venía sosteniendo en el tiempo, incluye una subida salarial sustancial y frena los planteos de FEIQUE.

## JULIO

**Día 16.** Durante un mes se celebran asambleas por todo el país para que los delegados y delegadas debatan sobre el convenio. Tras aprobarlo la comisión ejecutiva de CCOO de Industria, patronal y sindicatos lo firman a mediados de mes ■



**FASE 3: APLICACIÓN** Tal y como lo explica el secretario del sector químico de CCOO de Industria, “cuando conquistas un derecho es tu responsabilidad hacer que se cumpla”. Por eso, desde el momento en el que esta organización sindical estampó su firma en el nuevo convenio de la industria química, se comprometió a aplicarlo en todos los ámbitos. Se prestará especial atención a los nuevos aspectos que se han incorporado ■



**FASE 4: VERIFICACIÓN** Mediante encuestas u otros sistemas de control, se verificará durante los próximos años la correcta aplicación del convenio colectivo en todos los centros de trabajo. Los resultados de estos estudios servirán para elaborar los criterios y plataformas de la próxima negociación ■



# QUÉ ES Y CÓMO FUNCIONA LA COMISIÓN MIXTA

Ocho representantes de la patronal y otros ocho de los sindicatos se reúnen periódicamente para resolver las dudas que puedan surgir, a empresas y a trabajadores, sobre la aplicación del convenio de la industria química. Forman la comisión mixta, interpretan lo acordado y vigilan que se cumpla.



## TENGO UNA DUDA SOBRE MI CONVENIO. ¿QUÉ HAGO?

Si trabajas en una empresa del sector químico y te surge una duda sobre la manera en que se aplica el convenio colectivo en tu centro de trabajo, házsela llegar a la comisión mixta. Se creó para eso.

1º

Comprueba que todavía no ha sido resuelta. Son innumerables las resoluciones que durante los últimos años se han emitido sobre el contenido y aplicación del convenio colectivo. A lo mejor ya se ha pronunciado sobre la tuya. Asegúrate primero antes de enviarla.

2º

Si tienes la certeza de que tu solicitud todavía no ha sido abordada por la comisión mixta, ponte en contacto con ella.

3º

Rellena uno de estos dos formularios y envíale tu duda. Te la resolverá cuanto antes.

En quince días te dará una respuesta si el tema que planteas tiene carácter ordinario.

Si se considera que es urgente, emitirá la resolución en un máximo de 72 h.

La comisión mixta suele reunirse una vez al mes. Es de las pocas comisiones de estas características que se reúne con tanta frecuencia.



## ¿QUÉ PASA CUANDO MI DUDA LLEGA A DESTINO?

1

En el momento en que tu solicitud llegue a cualquiera de las partes que integran la comisión mixta, se trasladará al resto para que puedan recabar la información que consideren necesaria.

2

Cuando se convoque a la comisión mixta, patronal y sindicatos analizarán la documentación que hayan recibido y emitirán una resolución que enviarán de inmediato a los afectados.

3

Los acuerdos de interpretación se aplicarán de inmediato y tendrán el mismo valor que el convenio colectivo, aunque no formarán parte de su redactado hasta el próximo convenio.



# “El convenio de la química siempre ha sido un rompehielos”

DAVID DÍAZ

Abogado | Baker & McKenzie

 @bakermckenzie

 [bakermckenzie.com/es-MX/Spain](http://bakermckenzie.com/es-MX/Spain)

**Pregunta.** ¿Qué valoración haces del nuevo convenio de la industria química?

**Respuesta.** Cumple con la tradición de innovación a la que siempre nos tiene acostumbrados este instrumento de negociación colectiva. Ha sido capaz de consolidar y mantener aquellos puntos que han sido novedosos, que han estado siempre un paso por delante de lo que iba a pasar y de otros convenios.

Este año es de destacar, por un lado, la regulación de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales y en el uso del correo electrónico por los representantes de los trabajadores. Es, ni más ni menos, que saber lo que pasa en las empresas, cuál es su realidad. Un convenio colectivo no puede permanecer ajeno a lo que pasa en el día a día de aquello que regula.

Por otro lado, merece también la pena mencionar esa declaración en relación con la responsabilidad social corporativa. Además de novedoso, ayuda a recoger los valores que, tanto patronal como

sindicatos en el sector de la química, han tomado desde hace tiempo como principios en el desarrollo de su actividad en el sector.

**P.** ¿Qué dificultades suelen encontrar las empresas en su aplicación?

**R.** Somos asesores de muchísimas empresas del sector y el convenio es una herramienta de aplicación diaria. En general, el convenio es muy didáctico. Uno de los méritos que tiene es que la innovación y el estar siempre un paso por delante de lo que sucede, no está reñido con la complejidad. La gente que lo utiliza en su día a día cree que tiene dificultades, pero también grandes ventajas.

En su momento, el tema de la masa salarial y de la aplicación de los incrementos podía resultar relativamente compleja. Lo es para quien no está acostumbrada al convenio o al sector. Afortunadamente, la labor de divulgación que han realizado tanto patronal como sindicatos, y la ventaja de que el convenio tenga un

---

**“Históricamente ha tenido un reto muy importante, que es el de servir de norma básica colectiva para un sector tremendamente heterogéneo”**

---

núcleo de regulación estable en el tiempo, también ayuda a que se entienda y a que funcione correctamente.

En ese sentido, quizá sea el tema de los incrementos salariales lo que ha sido más complejo, pero a la vez ha sido siempre innovador. Ha sido siempre uno de los convenios más activos a la hora de adoptar los distintos términos de los ANC que han existido. Siempre ha aprovechado esa base que daba el ANC para aplicarlo a la industria y para estar siempre en tendencia y en vanguardia. Luego, son otros convenios los que van acercándose a esa regulación. El convenio de químicas ha sido siempre, y esta ocasión no ha sido una excepción, un rompehielos en la negociación colectiva.

---

## “Es importante que el convenio se reconozca a sí mismo año tras año y que incorpore innovaciones que le hagan ser útil”

---

**P. ¿Qué ventajas tiene el convenio de la química frente a convenios de otros sectores?**

**R.** Creo que el convenio ha tenido históricamente un reto muy importante, que es el de servir de norma básica colectiva para un sector tremendamente heterogéneo. Ese es un reto que está en la propia naturaleza del convenio, que se refleja en su clausulado, en su estructura y en su extensión. Un reto que creo que resuelve adecuadamente porque es capaz de dar unas normas básicas que, incluyendo especialidades para distintos sectores dentro del ámbito del convenio, generan un suelo común sobre el que establecer un marco de relaciones laborales, de condiciones de trabajo, claro, completo e innovador. Ese es su principal reto y a la vez su principal ventaja.

También creo que es muy importante la coherencia y la consistencia a lo largo de las distintas versiones del convenio. Es importante que se reconozca a sí mismo año tras año, pero que a la

vez incorpore innovaciones que le hagan ser un instrumento que, lejos de quedar atrasado o arcaico, sea realmente de utilidad para las empresas y para los trabajadores y sus representantes.

El tema de la masa salarial podría resultar desde fuera más complejo y el hecho de que sea un convenio que incluye y regula muchas materias. Eso puede hacer que en ocasiones resulte más árido para aquellos que no están acostumbrados al sector, a sus peculiaridades y al bagaje histórico que tiene este convenio.

**P. ¿Qué opinión tienes del papel que históricamente han jugado sindicatos y patronal en la negociación de este convenio?**

**R.** Han jugado un papel ejemplar en las relaciones laborales y en la negociación colectiva. El hecho de que se haya podido mantener una estabilidad en los planteamientos y en la interlocución a lo largo de todo este tiempo, es lo que ha hecho posible que el convenio sea hoy lo que es y que haya dotado de una estabilidad en las condiciones de trabajo y en los estándares que se aplican en las empresas, que lo hace distinto a otros sectores y a otro convenio. El tener estabilidad, pero a la vez innovar, yo creo que es mérito de los interlocutores. La permanencia, la estabilidad, es un claro ejemplo, en la unidad negociadora del convenio de químicas, de cómo se puede tener una misma interlocución pero que eso no impida que el convenio avance y que esté a la vanguardia. Se ha utilizado la estabilidad en la unidad de negociación en favor de un convenio que realmente refleje la reali-

dad de la industria, una industria heterogénea que vive permanentemente en la innovación. En eso el convenio no se podía quedar atrás y ha estado a la altura del sector en el que se aplica.

---

## “Sindicatos y patronal han jugado un papel ejemplar en las relaciones laborales y en la negociación colectiva del sector”

---

**P. ¿Cómo están recibiendo las empresas del sector la llegada del nuevo convenio?**

**R.** La percepción por parte de las empresas es de bienvenida, de estar satisfechos porque mantiene la estabilidad y porque el convenio es reconocible. Hacer un cambio radical, no ya en la regulación, si no en la propia estructura y en temas fundamentales relativos a la clasificación profesional, la jornada de trabajo y la distribución irregular, no conduciría si no a inseguridad y a dificultades en la aplicación práctica.

Está siendo recibido de manera realmente fantástica por parte de las empresas. Creo que en general es un convenio que ayuda, en lugar de generar problemas. En conjunto la llegada de un nuevo convenio es una buena noticia para todos ■

# Ejemplo a imitar

La firma del XVIII Convenio General de la Industria Química (CGIQ), en la emblemática sede del Consejo Económico y Social, es una buena muestra de que la negociación colectiva mantiene plena fuerza y vigor en nuestro país. El texto rubricado por FEIQUE, CCOO de Industria y FITAG-UGT, que afectará a más de 200.000 trabajadores, sigue la excelente tradición negociadora en este sector y muestra, a las claras, cómo a través del diálogo y el acuerdo pueden alcanzarse soluciones equilibradas y favorables para los intereses de trabajadores y empresarios.

Desde 1978, año de su primera edición, el CGIQ ha sido históricamente un ejemplo de sentido común. Construido convenio tras convenio, ha ido incorporando progresivamente nuevas materias, ha desarrollado las existentes, ha buscado su adaptación a la evolución de las condiciones de trabajo y a las características de la propia industria. Las coyunturas económicas y los ciclos sociales han ido sucediéndose a la vez que consolidándose el modelo convencional y, por extensión, el sistema de interlocución social que le sirve de base hasta convertirse en referente indiscutible de la estructura de la negociación colectiva de nuestro país. Las razones para este logro son diversas.

El CGIQ diseña una estructura convencional plenamente coherente con las necesidades de la moderna economía. Una estructura en tres niveles, el convenio nacional, los de empresa (autónomos en sí mismos, salvo que sus firmantes acuerden la supletoriedad del convenio colectivo nacional) y los pactos de aplicación en las empresas, que permite una articulación centralizada pero que deja suficiente espacio para que se produzca la negociación en el ámbito de la empre-

sa o centro de trabajo. Ello pone de manifiesto que la coordinación centralizada es posible desde el respeto real a los espacios descentralizados. Significativo, es en este sentido, uno de sus preceptos: "Los convenios colectivos de empresa o centro, registrados ante la autoridad laboral

---

**Ha sido un ejemplo de sentido común. Ha ido incorporando nuevas materias, ha desarrollado las existentes y se ha adaptado a la evolución de las condiciones laborales y de la industria**

---

competente, son autónomos en sí mismos, salvo que sus firmantes acuerden la supletoriedad del presente convenio colectivo o la remisión de determinadas materias a lo dispuesto en éste y en cuyo caso se estará a lo que sobre el particular se acuerde en dichos convenios de empresa".

La utilización de la Masa Salarial Bruta (MSB) como criterio de referencia para la determinación de la remuneración del trabajador, constituye otro de los aspectos característicos de la negociación de sector desde su origen. La MSB se previó como un instrumento de choque para poner freno a una situación de excesivo

crecimiento de los precios, y en cierto modo como un elemento de redistribución de la renta. No se trata ya, como en sus orígenes, de una medida de control de la inflación, sino que lo que se pretende es facilitar que en aquellos casos en los que exista un convenio de ámbito inferior pueda realizarse la transición al de ámbito sectorial sin grandes distorsiones. De hecho, con algunas excepciones, los incrementos de la MSB han sido desde 1978 superiores al crecimiento de la inflación. El establecimiento del sistema retributivo vinculado a la MSB supone además una importante herramienta de control sobre la política salarial de la empresa, toda vez que los representantes de los trabajadores deben ser informados puntualmente del importe de cada una de las partidas que componen la reserva, y muy especialmente de los complementos de puesto de trabajo —que deben responder a criterios objetivos—, y del ajuste de abanicos salariales. Pero, junto a ello, el CGIQ también ha abierto espacios para que las empresas, de forma voluntaria, puedan implantar un sistema de retribución variable individual adicional a los aumentos pactados en función de la consecución de objetivos

Igualmente, el CGIQ ha constituido un referente en la definición de las políticas de flexibilidad interna. Su sistema de grupos profesionales ha constituido un ejemplo para el establecimiento de modelos avanzados de clasificación profesional. El CGIQ fue uno de los primeros, quizás el primero, que estableció la clasificación por grupos profesionales, contribuyendo con ello a definir este concepto, anticipándose a las fórmulas que el legislador ha convertido en imperativas en sus últimas reformas. Ejemplo de equilibrio de intereses, los sujetos negociadores que

han intervenido en sus diversas ediciones, han conseguido facilitar la necesaria flexibilidad interna vinculando la misma a sistemas de formación y retribución en los que la participación de los representantes de los trabajadores aparece como imprescindible.

### La lógica del equilibrio

Desde los firmes cimientos que se han ido consolidando edición tras edición, el CGIQ ha ido además atendiendo e incorporando, desde la lógica del equilibrio de intereses, las nuevas necesidades y cambios tecnológicos. Así, su última edición subraya como "la implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como controles biométricos como la huella digital, la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o los controles sobre la ubicación física del trabajador mediante geolocalización", se realizará respetando en todo momento las previsiones de la normativa de Protección de Datos de Carácter Personal. Pero además, subraya que "dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. Deberán por tanto respetar su dignidad y su derecho a la protección de datos y a su vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, no se requiere del consentimiento del trabajador". Sobre esta base se subraya, por un

lado, el deber de información previa a los trabajadores afectados que se establece en la legislación vigente y, por otro, que cuando este tipo de medidas tengan el carácter de colectivas o plurales deberán informarse previamente a su implantación a los representantes de los trabajadores, indicando la finalidad que se persigue.

El nuevo convenio introduce mejoras en materias tan relevantes para las empresas como son la flexibilidad, polivalencia y contratación. En esta última materia, se realizan avances importantes como la incorporación del criterio de contratación preferente por las empresas, en igualdad de méritos, de quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter even-

---

## El XVIII CGIQ pone de manifiesto que cuando se cuenta con la fuerza y el compromiso de los interlocutores sociales se alcanzan soluciones justas y eficientes

---

tual, interino, o por cualquier otro contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial, contrato para la formación y el aprendizaje, y, contrato en prácticas. Igualmente, se establecen procedimientos de contratación y promoción "internos" antes de acudir a la convocatoria externa o se reafirma la naturaleza "causal" de los contratos de obra y servicio. En este último caso, se refuerza además el control por los representantes de los trabajadores, al preverse que la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

Relevante ha sido también el CGIQ en relación con la prevención de riesgos laborales. En este sentido destaca la creación del Comité Intercontratas de Seguridad y Salud sindicalizado, cuyo establecimiento, hace años, sirve de modelo al establecimiento del sistema de coordinación de las medidas de prevención. Igualmente, debe destacarse el

espacio que sigue conservando la política de igualdad de oportunidades y de lucha contra todas las formas de discriminación.

La innovación de contenidos que incorpora el CGIQ es también significativa en su última versión. En la misma, se introduce un nuevo artículo con una declaración de principios para la promoción de las acciones de responsabilidad social empresarial. Igualmente, y con el propósito de mejorar continuamente en el desempeño de las actividades de la industria química sobre la seguridad, la protección de la salud y del medio ambiente, de acuerdo a los principios del desarrollo sostenible y "más allá del cumplimiento de la legislación vigente y de las disposiciones del presente convenio", las partes firmantes se comprometen a promover y colaborar en la adhesión de las empresas al programa internacional de la industria química "Responsible Care" y a la consecución de los objetivos pretendidos con esta iniciativa voluntaria, pública y activa de las empresas químicas.

En suma, el XVIII Convenio General de la Industria Química ha seguido la tradición y supone, una vez más, la consolidación de su modelo pero también, y de forma significada, el avance en nuevos terrenos. En una realidad económica cambiante en la que las necesidades productivas requieren nuevas respuestas, el CGIQ es un ejemplo a imitar, un modelo de equilibrio entre intereses laborales y empresariales que pone de manifiesto que cuando se cuenta con la fuerza y el compromiso de los interlocutores sociales es posible alcanzar soluciones justas y eficientes ■

Jesús R. Mercader Uguina /  
Catedrático de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
**Universidad Carlos III de Madrid**



# Tu opinión sí que importa

Durante meses, CCOO de Industria cumplió con el compromiso de acercar la negociación del XVIII Convenio General de la Industria Química a sus afiliados y afiliadas a través del Servicio Federal de Información. Les permitió conocer de primera mano cómo evolucionaban los trabajos de la comisión negociadora del convenio y cada una de las materias que patronal y sindicatos iban tratando en las sucesivas reuniones.

Pero ese compromiso llevaba aparejado otro, recoger la opinión de las personas afiliadas sobre la utilidad de este servicio y, especialmente, recepcionar propuestas para mejorarlo en futuras negociaciones.

El resultado de la encuesta que se elaboró inmediatamente después de la firma del convenio revela que el 41% considera que la información que recibió fue muy buena. Para el 29,2% fue excelente y para el 21% bastante buena. A cerca del 90% de los encuestados les resultó útil o muy útil ■

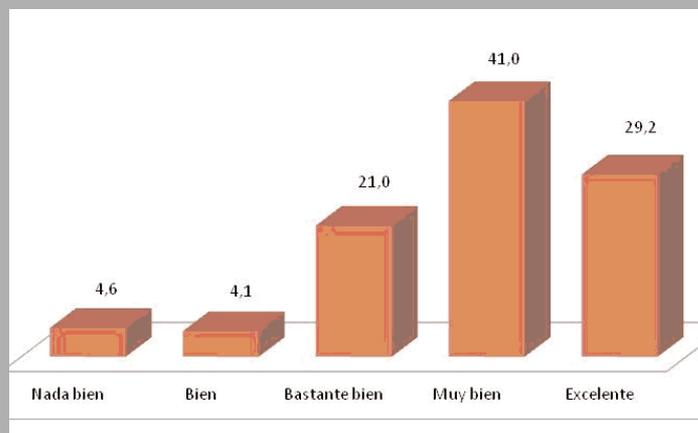


## Encuesta / Información recibida sobre el convenio colectivo de la industria química

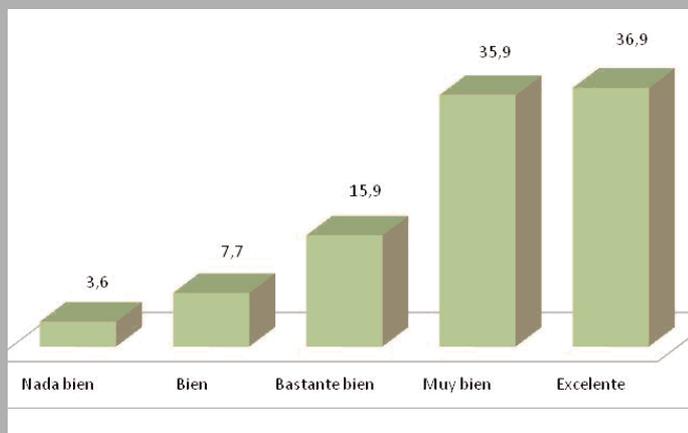
Con este cuestionario nos gustaría evaluar la calidad del servicio que CCOO de Industria ha puesto en marcha este año para informar puntualmente a sus afiliados y afiliadas de la evolución de la negociación de sus respectivos convenios colectivos.

Tus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y no serán utilizadas para ningún propósito distinto al de ayudarnos a mejorar.

\*Obligatorio



¿Cómo valoras la info recibida?



¿Te ha resultado útil?