



**fiteqa-cc.oo.**

# Industria Química Convenio 2004



---

Comunicado nº 11

20 de abril 2004

---

## ¡ BLOQUEADA LA NEGOCIACIÓN !

- ◆ **19 de abril: ningún avance en los temas centrales del convenio**
- ◆ **6 de mayo, reunión decisiva: PREACUERDO, o MOVILIZACIÓN GENERAL SECTORIAL**

Después de varias semanas de trabajo en relación con los redactados, y de avances concretos en algunos (como vacaciones por maternidad, parejas de hecho, articulación de la negociación colectiva sectorial, sindicalización de la aplicación del convenio), en la reunión del pleno de la Comisión Negociadora del 19 de abril se trataba de situar los elementos esenciales del convenio para comprobar si estábamos en la fase de ultimar contenidos y prefigurar un preacuerdo, o, por el contrario, se constataba un bloqueo en los temas esenciales que determinan que haya o no convenio. Y fue esta segunda posibilidad la que se confirmó. **CON LOS PLANTEAMIENTOS EMPRESARIALES EXPRESADOS EN LA REUNIÓN DEL 19 DE MARZO NO PUEDE HABER CONVENIO!**

### ¿ Qué propone la patronal ?

- ◆ **Vigencia:** Insiste en un “convenio largo”, concretándolo en 4 o 5 años, con el argumento de “estabilidad”, “confianza”, etc.
- ◆ **Salarios:** Aunque afirma que estaría “dispuesta a ofrecer ‘alguna’ mejora del poder adquisitivo”, sin concretar, lo que nos proponen es en realidad una pérdida efectiva de poder adquisitivo, ya que situando la “mejora” en posibles décimas por encima de la inflación prevista, insisten en una cláusula de revisión que supondría una importante pérdida de poder adquisitivo si la inflación real supera la prevista. Un ejemplo sencillo y claro es lo que sucedió el año en el que, con una previsión del 2%, la inflación real alcanzó el 4%: el incremento garantizado como “mantenimiento de poder adquisitivo”, revisión incluida, hubiera sido, con su fórmula, el 2,16% en lugar del 4%! es decir UNA PÉRDIDA EFECTIVA del 1,84%! Si la inflación real hubiera llegado al 3%, el incremento hubiera sido el 2,08%! Estos ejemplos bastan para calificar su “fórmula”!

- ◆ **Turnicidad, precio mínimo de la hora extra, traslados, comisiones de ventas:** en relación con estos temas, tan sentidos en el sector, su actitud es totalmente negativa.
- ◆ **Jornada:** insisten en que, cualquiera que se al vigencia del convenio, NO PUEDE HABER REDUCCIÓN DE JORNADA.
- ◆ **Compromiso obligacional de empleo:** aunque en su propuesta hay alguna definición positiva sobre la estabilidad del empleo y sobre la “solvencia” en la subcontratación de actividades, junto con una definición de objetivos en una política de igualdad de oportunidades en el sector, exigen como contrapartida unas fórmulas de flexibilidad de jornada inaceptables

## **Propuesta básica sindical para el cierre del convenio**

Los sindicatos entendemos que el proceso de debates en el pleno y en las reuniones de trabajo en relación con los redactados, permiten ya concretar los temas del convenio, tanto los básicos como los que actualizan contenidos para dar respuesta a problemas que han ido surgiendo día a día en su aplicación en los últimos años. Por ello, en la reunión del día 19, formulamos una propuesta que entendemos puede permitir el cierre de convenio. Y la situamos en dos bloques de temas: uno lo que entendemos como “premisas”, o cuestiones previas, que han adquirido este carácter (lo que consideramos en general negativo en un proceso de negociación) por la actitud patronal a lo largo de la negociación y que son por tanto el punto de partida para construir el contenido del convenio, y otro con el conjunto de temas básicos.

### **1.- Premisas para el acuerdo**

- ◆ **Vigencia:** Lo que hasta ahora era “vigencia en función de contenidos”, se ha convertido en cuestión esencial. Les hemos dicho que, por historia y experiencia del convenio, por cultura sindical, este convenio NO PUEDE TENER UNA VIGENCIA SUPERIOR A 3 AÑOS. 1 año sería un fracaso para todos, ya que significaría empezar a negociar de nuevo al terminar éste, y supondría simplemente un incremento salarial. 2 o 3 años entra en la lógica histórica de este convenio y permite adecuar vigencia y contenidos, así como tener en cuenta las perspectivas económicas e industriales del sector.
- ◆ **Cláusula de revisión:** Después de explicarles con detalle que la fórmula correcta de “mantenimiento del poder adquisitivo”, cuando se trabaja con inflación prevista, es el “deflactor del PIB”, y que la fórmula actual del convenio es una buena y sencilla aproximación, les hemos reiterado que ya no estamos en un debate teórico o académico sobre la cuestión, sino en una “exigencia de garantía”: sólo hay dos fórmulas posibles, o la que rige en el XIII Convenio, o (lo que nos gusta menos), trabajar con inflaciones pasadas (lo que de todas formas, con los actuales niveles de inflación, tendría menos significación que en el momento de realizar el paso de inflación pasada a inflación prevista con revisión retroactiva).

### **2.- Cuestiones básicas para el acuerdo**

- ◆ **Salarios:** La realidad del sector, el incremento salarial en los últimos años, de ligera mejora del poder adquisitivo, la mejora de la productividad (facturación por trabajador) en las empresas y en el conjunto del sector, sustentan nuestra exigencia de una EFECTIVA

MEJORA DEL PODER AQUISITIVO, lo que supone la voluntad de conseguir un aumento anual del orden del 1% por encima de la inflación real.

- ◆ **Jornada**: Ha de haber reducción de jornada en este convenio. No podemos aceptar en absoluto la idea de que en la industria química se ha tocado suelo en cuanto a reducción de jornada. Ello supone una efectiva reducción de la jornada máxima del convenio durante su vigencia.
- ◆ **Compromiso obligacional de empleo, ordenación del tiempo de trabajo y política de igualdad**: Entendemos que puede ser positivo establecer criterios sobre la estabilidad del empleo, el rechazo del fraude de ley, la solvencia en la subcontratación, así como en relación con la adaptación del tiempo de trabajo a las variaciones del mercado. Criterios de carácter obligacional, es decir de aplicación a través de la negociación de empresa para su aplicación, pero con un responsable compromiso de las organizaciones sindicales y empresarial del sector para que se cumpla, y con un efectivo órgano paritario que inste en este sentido a sus representados a todos los niveles. En el supuesto de que para la patronal ello no resultara de interés, les hemos dicho que el punto en el que se encuentra su discusión, no lo consideren como una reivindicación sindical.
- ◆ **Otros temas esenciales**: Hemos situado entre los objetivos prioritarios la turnicidad (definición de conceptos de una cuestión cada día más compleja e importante, así como la fijación de mínimos para los diversos conceptos), pluses y horas extra (fijación de mínimos y adecuado tratamiento en la reserva para evitar absurdos), los traslados (estableciendo criterios para adaptarlos a las nuevas realidades en las que ahora se dan), seguridad, salud y medio ambiente (para que el convenio no quede por detrás de la Ley de Prevención con sus últimas modificaciones), formación (para hacer también una adecuación positiva a las últimas modificaciones legislativas), comisiones de ventas (para regular una cuestión antes de que se dispare un proceso disperso de reclamación y reivindicación), y derechos sindicales (para avanzar en la sindicalización de las relaciones de trabajo en esta industria, como sería la utilización de la bolsa de horas por parte de las secciones sindicales)

## **Ahora, ¿qué hacer?: ¡de todos depende el resultado!**

Es lo más importante, y, seguramente, lo que a estas alturas de la negociación, exige menos explicaciones. Los empresarios “entienden” nuestros argumentos cuando van acompañados de la voluntad y firmeza colectivas de las trabajadoras y trabajadores. En estas últimas semanas se han producido múltiples expresiones de exigencia en los centros de trabajo y en las zonas. NO ES SUFICIENTE! Hoy, hasta la próxima reunión de la Comisión Negociadora del día 6 de mayo, se abre la etapa decisiva. **¡El resultado de este convenio depende de todos!**

**Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO.**

**Federación de Industrias Afines de UGT**