



fiteqa-cc.oo.

Industria Química Convenio 2004



Comunicado nº 12

7 de mayo 2004

**La importante movilización sindical de las
últimas semanas ha hecho posible el**

PREACUERDO:

- ◆ **Convenio por 3 años**
- ◆ **Cláusula de Revisión Salarial completa y retroactiva**
- ◆ **Incremento de 0,5% de mejora del poder adquisitivo cada año**
- ◆ **Retirada de las propuestas empresariales de desregulación de la jornada**
- ◆ **Vacaciones completas en maternidad, parejas de hecho, tipificación del acoso moral**
- ◆ **Plan sectorial de Igualdad**
- ◆ **Regulación de las prolongaciones de jornada, definición de los conceptos de la turnicidad**
- ◆ **Articulación de la negociación colectiva sectorial desde el Convenio General**
- ◆ **Derechos sindicales, incluidos sistemas de mediación y arbitraje**
- ◆ **Comité de Seguridad y Salud Intercontratas, intervención previa en la elección de Mutua, delegado medioambiental**
- ◆ **Teletrabajo, ciberderechos, formación, licencias retribuidas para acompañamiento visita médica**
- ◆ **Y hasta un total de 40 artículos del convenio modificados positivamente y 8 nuevos**

Estos son los contenidos esenciales del PREACUERDO con que ayer concluyó esta fase de la negociación del XIV Convenio General de la Industria Química. Una negociación que había quedado bloqueada por la pretensión patronal de un convenio largo (4 o 5 años) y una cláusula de revisión que suponía la pérdida de garantías salariales frente a la inflación.

Ello llevó al planteamiento sindical de DOS PREMISAS en esta negociación: un convenio de cómo máximo 3 años y la cláusula de revisión del XIII Convenio, es decir revisión plena y retroactiva. El proceso de asambleas en muchas empresas y de delegados, así como las múltiples formas en las que desde muchas empresas se hizo llegar a la propia empresa y a la dirección de la patronal la voluntad de los trabajadores y trabajadoras de la Industria Química, permitió que en la reunión de ayer la patronal asumiera ambas premisas y pudiera abrirse el tramo final de la negociación.

Contenidos del PREACUERDO

1.- Incremento salarial y cláusula de revisión

Mejora, cada año del convenio, del 0,5 del poder adquisitivo, con cláusula de revisión retroactiva igual a lo que el IPC real supere al previsto. Esto supone para este año 2004 un incremento inicial con efectos 1 de enero del 2,5%, con revisión a finales de año, también con efectos 1 de enero, de la diferencia entre el IPC real del año y el 2%.

Este incremento del 2,5% en el 2004 (e IPC más 0,5% los otros dos años) se aplica a Masa Salarial, Salarios Mínimos Garantizados y todos los conceptos cuantificados en el convenio. Las dietas tienen un incremento mayor para situarse en 15, 30 y 90 Euros, y el kilometraje a 0,272 €.

2.- Vigencia

Convenio por 3 años: desde 1 de enero del 2004 hasta 31 de diciembre del 2006.

3.- Salarios y estructura salarial

- ❑ Aplicación a los nuevos ingresos de las garantías de Plus Convenio fijadas para las promociones
- ❑ Los costes de la homogeneización salarial de los nuevos ingresos una vez cubierto el periodo de integración es asumido por la empresa
- ❑ Expresa exclusión de los SMG de diversos conceptos salariales (pluses de toxicidad, comisiones, incentivos, ...)
- ❑ Información detallada de las cuantías de la reserva dedicadas a nuevas antigüedades
- ❑ Salarios variables: inclusión de las definiciones de la Comisión Mixta en relación con el carácter individual o colectivo de las retribuciones variables.
- ❑ Expresa indicación de la congelación de la antigüedad supone incrementar la masa salarial aplicable a los conceptos retributivos fijos a jornada ordinaria y actividad normal
- ❑ Aplicación de la revisión salarial, aquí sin carácter retroactivo, también a dietas y kilometraje.

4.- Política de igualdad

- ❑ Plan Sectorial de Igualdad como nuevo capítulo del convenio
- ❑ Garantía de vacaciones completas cuando los diversos los supuestos de maternidad (parto, Adopción, acogimiento e IT por riesgo durante el embarazo) coincidan con las vacaciones colectivas de la empresa, con prolongación al año siguiente si es necesario
- ❑ Reconocimiento a efectos de las parejas de hecho a efectos de licencias, incluido el supuesto de su constitución como tales, cuando estén debidamente acreditadas.
- ❑ Expresa referencia al art.28 del Estatuto de los Trabajadores, con indicación de su definición del principio de igualdad, referido tanto a las retribuciones directas como indirectas, salariales extrasalariales.
- ❑ Inclusión en las garantías salariales del 100% las pruebas médicas durante el embarazo.

5.- Licencias y excedencia

- ❑ Licencia retribuida para acompañar a consulta médica a parientes de primer grado (hijos y/o padres) que esté a cargo del trabajador, cuando el horario de la consulta médica coincida con el de trabajo.
- ❑ 100% de retribución para todas en las convalecencias por hospitalización aunque deriven de una misma hospitalización
- ❑ 100% de retribución a partir de los 15 días en las convalecencias derivadas de intervención quirúrgica no hospitalaria (ingreso inferior a ñas 24 horas) o ambulatoria
- ❑ La licencia retribuida por hospitalización de pariente de segundo grado podrá disfrutarse en días sucesivos o no, a elección del trabajador, si media preaviso a la empresa.
- ❑ Las licencias por hospitalización, grave enfermedad o fallecimiento de pariente hasta segundo grado cuando el hecho causante se produzca en otro país será de 4 días retribuidos que podrán ampliarse con 2 no retribuidos y, mediante acuerdo con la empresa cuando el país en cuestión y los medios de comunicación así lo exijan.
- ❑ Para el cuidado, por razones de edad, accidente o enfermedad, de familiares hasta el segundo grado podrán solicitarse (además de la excedencia) licencias no retribuidas cuando no supongan periodos largos y continuados de atención.
- ❑ Ampliación de las licencias sin sueldo en los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional, hasta los 15 días los primeros y 2 meses los segundos.
- ❑ El trabajador con excedencia sin reserva de puesto de trabajo podrá ocupar una vacante de contrario9 no indefinido, conservando al mismo tiempo su derecho a ocupar una vacante de empleo fijo cuando éste se produzca.

6.- Organización del trabajo y ordenación del tiempo de trabajo

- ❑ Regulación de las prolongaciones de jornada
- ❑ La responsabilidad de la empresa en la organización del trabajo se afirma junto “con la intervención de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación vigente y en el convenio”.

- ❑ Primera definición de los sistemas de turnicidad distintos al turno continuo
- ❑ Nuevos sistemas de incentivos: Información previa de la empresa por escrito
- ❑ Teletrabajo: regulación específica, incluyendo el seguimiento sindical, la reversibilidad, las garantías de seguridad y salud.

7.- Empleo

- ❑ Incorporación a las condiciones de contratación preferente por las empresas a los trabajadores que hayan tenido antes “contratos de formación”
- ❑ Procedimientos de contratación y promoción “internos” antes de acudir a la convocatoria externa.
- ❑ Reafirmación de la naturaleza “causal” de los contratos de obra y servicio

8.- Clasificación y formación profesional

- ❑ Procedimiento sindicalizado para la reclamación en materia de clasificación profesional
- ❑ Información a los representantes de los trabajadores de las promociones en puestos de mando o confianza hasta el Grupo 7.
- ❑ Elaboración del mapa sectorial profesional y de propuestas en relación con el catálogo de cualificaciones y contratos programa sectoriales y subsectoriales
- ❑ Inclusión de las cuantías asignadas a formación profesional en la información escrita sobre la Masa Salarial del año anterior

9.- Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente

- ❑ Incorporación de más conceptos y redactados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reforzando la exigencia de los planes de prevención y de evaluación de riesgos, así como de planificación de la acción preventiva.
- ❑ Específica consideración de los riesgos derivados de la organización y ordenación del trabajo (los ya conocidos como riesgos psicosociales)
- ❑ Derecho de las Federaciones a intervenir en las Comisiones de Investigación que se formen cuando se produzca un accidente mortal en la empresa
- ❑ Derechos de formación sin límite de horas para los delegados de prevención
- ❑ Derecho de participar asesores y técnicos sindicales en las reuniones del Comité paritario de Seguridad y Salud
- ❑ Creación del Comité Intercontratas de Seguridad y Salud sindicalizado, coordinación de las medidas de prevención y de todo lo relativo a la seguridad y salud desde la empresa principal con las contratas, subcontratas y empresas de servicios que operan en el mismo centro de trabajo, desarrollando las previsiones de la LPRL y el RD 171/2004
- ❑ Intervención de los representantes de los trabajadores y del Comité de Seguridad y Salud, previa a la elección de mutua

- ❑ Evaluación, en la prevención de riesgos, de la idoneidad para la mujer embarazada de puestos de trabajo, régimen horario y condiciones de trabajo.
- ❑ Desarrollo de las funciones del Comité sectorial de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, incluyendo la propuesta de planes agrupados de formación en esta materia orientados a los trabajadores en general y a los delegados de prevención en particular., así como la elaboración de un manual de buenas prácticas en materias de seguridad, salud y medio ambiente
- ❑ Designación de un delegado de medio ambiente como función específica de entre los delegados de prevención
- ❑ Inclusión y tipificación del acoso moral (mobbing) entre las faltas muy graves

10.- Derechos sindicales, incluidos los sistemas de mediación y arbitraje

- ❑ Responsabilidad Social o Corporativa de Empresa: obligación de dar cuenta anualmente por parte de la empresa a los representantes de los trabajadores del cumplimiento de los “compromisos voluntarios” en materia de responsabilidad social o corporativa
- ❑ Ciberderechos: tablón de anuncios sindical “virtual” en la Intranet de la empresa de libre acceso por parte de los trabajadores.
- ❑ Gestión sindicalizada del convenio por parte de las secciones sindicales de los sindicatos firmantes del convenio
- ❑ Compromiso de establecer condiciones y medios para la constitución de n Comité de Empresa Europeo y/o los medios de información consulta por parte de las empresas transnacionales de acuerdo con al Directiva europea y la ley de transposición española
- ❑ Información obligatoriamente escrita por parte de la empresa, además de lo que ya consta en el convenio, en los supuestos de implantación de un sistema de rendimientos, horas extra y régimen disciplinario.
- ❑ Relación entre la Comisión Mixta del Convenio y los sistemas autonómicos de mediación y arbitraje, con intervención y conocimiento previo de la primera. Consideración de los problemas de carácter individual.
- ❑ Posibilidad de arbitraje de la Comisión Mixta, a petición de una de las partes, en los supuestos de vacaciones, calendario laboral, cuestiones organizativas, así como de clasificación profesional, cuando finaliza sin acuerdo un trámite de mediación.

11.- Estructura de la Negociación Colectiva en el conjunto de toda la Industria Química

- ❑ Directa eficacia del CGIQ en las empresas integradas en convenios sectoriales de ámbito inferior (autonómicos o provinciales): Vigencia, como derechos mínimos, de lo establecido en el CGIQ en relación a: SMG, jornada máxima, modalidades de contratación, Clasificación Profesional, Régimen disciplinario, Normas mínimas en Seguridad y Salud, Movilidad Geográfica.

12.- Ámbito funcional

- Aplicación del convenio en las nuevas unidades productivas externalizadas, aunque su actividad no sea química hasta el final de la vigencia del CGIQ o hasta que no entre en vigor otro convenio aplicable a su actividad. Aclaración de una garantía legal de convenio aplicable y que permite desarrollar la actividad sindical para prever el futuro de sus relaciones laborales.

Amplio proceso de ASAMBLEAS para el análisis del PREACUERDO

Previsión de firma del Convenio para el 24 de mayo

Corresponde ahora desarrollar un último y muy importante esfuerzo de organización y acción sindical para que el trabajo sindical desarrollado durante la negociación, y sus resultados, sea conocido, examinado, debatido, por parte de los trabajadores y trabajadoras de la industria química. Por parte de los muchos que han participado en el largo proceso de asambleas que han precedido y contribuido al PREACUERDO. También por parte de algunos trabajadores que no han participado aún, pero a los que les es de aplicación y, por tanto, son también parte interesada. Para todo ello hay que desarrollar un amplio e inmediato proceso de ASAMBLEAS, asambleas en los centros de trabajo y asambleas de delegados, lo que exige además un plan de trabajo concreto desde cada organización.

En esta negociación, como en todas, hay conquistas de general eficacia para el conjunto de las personas que trabajan en la industria química, otras son más importantes para unos u otros colectivos, todas expresan un esfuerzo común y solidario. Como en todas las negociaciones también, hay reivindicaciones en torno a las cuales hemos discutido y trabajado y que, aunque no hayan finalmente prosperado, nos ayudan al trabajo sindical posterior de aplicación y desarrollo del convenio, aunque lo prioritario será la mejor y más adecuada aplicación de lo señalado en este comunicado, junto con el conjunto del convenio que hemos ido construyendo año ras año.

Tras este proceso de debate, los órganos de dirección de ambas Federaciones tomarán la decisión adecuada en relación con la firma del convenio.

La firma del convenio está prevista para el lunes 24 de mayo.

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

Federación de Industrias Afines de UGT