

Convenio Colectivo Textil-Confeción 2006-2007

Principio de Acuerdo

De nuevo la negociación del Convenio Colectivo del Textil-Confeción ha significado una importante experiencia sindical. Así ha sido en su planteamiento y elaboración de la Plataforma Reivindicativa, en el proceso de negociación y en las formas de relación de ésta con el conjunto de FITEQA-CC.OO., y a través de nuestra organización con las trabajadoras y los trabajadores del sector. E importante por el contenido del **Preacuerdo de Convenio** al que se ha llegado el día 23 de mayo, firmado por la patronal del sector, el Consejo Intertextil Español, y las Federaciones sindicales más representativas, FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT.

El trabajo sindical realizado en esta negociación ha sido de nuevo decisivo para el resultado obtenido. Es necesario al mismo tiempo recordar el mayor nivel de tensión, de efectiva movilización sindical, y de disponibilidad para la acción, que desarrollamos en la negociación del último año y que no solamente nos permitió resolver el convenio del 2005, sino que ha tenido un peso evidente en esta negociación.

Corresponde ahora realizar un gran esfuerzo para sacar las conclusiones sindicales de esta negociación y de sus contenidos, para cerrar la negociación y para estar en las mejores condiciones en la inmediata aplicación del convenio.

Como hemos venido repitiendo en los últimos años, el sector del textil y la confección es de los que más han experimentado el irreversible proceso de globalización y en el que los fenómenos de ésta más han repercutido en la vida diaria de las personas que en él trabajan. Primero fue la perspectiva del 1 de enero del 2005, del final de las cuotas de importación en los principales países consumidores, luego la inundación de los productos procedentes de las economías emergentes, de China en primer lugar.

Esta realidad ha presidido la larga y compleja negociación que ha culminado en otro muy importante **Preacuerdo del Plan de Apoyo al sector Textil y de la Confección**, que en este documento examinaremos en relación con el propio Convenio.

La coyuntura industrial y sobre todo comercial del sector exigía también situar esta realidad mundial en el eje de la estrategia sindical, no sólo en la negociación colectiva sino en la actividad sindical diaria, relacionando la defensa de nuestras inmediatas condiciones de vida y de trabajo con la más amplia perspectiva de la defensa de los derechos fundamentales del trabajo en el mundo, con la correcta aplicación de los Códigos de Conducta y su control.

En una primera etapa incorporamos al convenio un amplio capítulo sobre el empleo, en el que destaca el tratamiento de la subcontratación. Luego fue la defensa del poder adquisitivo de los salarios, con la consciente batalla por una competitividad que no podía ni debía estar basada en bajar los costes salariales. Y con ello la extensión de los derechos individuales, las licencias en particular, orientadas esencialmente hacia las trabajadoras.

Y este año, desde el Consejo Federal de diciembre 2005, a la vez que impulsábamos la negociación con Gobierno y patronal en relación con el necesario Plan de Apoyo al sector, situamos como ejes de nuestros criterios sindicales para esta negociación:

1. Los derechos de intervención sindical en el seguimiento de la marcha de la empresa y de las iniciativas y medidas para defender el empleo a corto y a medio plazo, y para conseguir la mejor aplicación de las medidas de apoyo al sector que estamos negociando con el gobierno
2. La defensa del poder adquisitivo de los salarios
3. El avance en la efectiva aplicación de los códigos de conducta,

Como en años anteriores, la negociación no ha sido nada fácil, tanto por la resistencia empresarial como por las dificultades en algunos ámbitos sindicales para entender plenamente el significado de estos planteamientos. El trabajo sindical realizado por nuestra Federación ha permitido superar estas dificultades y así vencer las resistencias patronales.

Fruto de todo ello es este PRINCIPIO DE ACUERDO que se resume y comenta a continuación:

1.- Vigencia de 2 años

Ello nos garantiza un periodo de garantía de la mejora del poder adquisitivo pactado y para una eficaz implantación de los nuevos derechos a través de la acción sindical.

2.- Mejora del poder adquisitivo de los salarios

Hemos conseguido continuar la mejora anual del poder adquisitivo en 0,5 % por encima de la inflación (es decir este año un 2,5% inmediato), con una cláusula de revisión salarial

retroactiva que garantiza esta mejora aunque la inflación supere las previsiones oficiales del gobierno, como viene sucediendo en los últimos años.

Así hemos vuelto a conseguir que se entienda, y practique, que la competitividad de nuestra industria en Europa no debe, ni puede, conseguirse bajando los salarios sino mejorando la eficiencia de las empresas.

3.- Organización y ordenación del tiempo de trabajo

En relación con la ordenación del tiempo de trabajo se han establecido dos puntos. Por una parte el criterio, si así lo consideran positivo los representantes de los trabajadores y siempre con acuerdo con éstos, de que cuando en la empresa se trabaje a un solo turno se examine la posibilidad de hacerlo en régimen de jornada continuada.

Y por otra parte, la organización de las vacaciones, para las que se garantiza la continuidad de 21 días ininterrumpidos, que comenzará en lunes, pero que si los representantes de los trabajadores lo consideran positivo, pueden distribuirse de otra forma mediante acuerdo en la empresa.

4.- Seguimiento de la actividad industrial, económica y comercial en el sector y de las medidas para su mejora

Reforzando el funcionamiento del Observatorio Industrial, se han fijado pautas y objetivos para su trabajo a fin de conseguir una mayor incidencia en el desarrollo de la actividad productiva, con especial atención a:

- ❑ Actividad productiva y procesos de internacionalización industrial, redes industriales de filiales y proveedores en España y en el mundo, importaciones y exportaciones, evolución de la productividad y competitividad, procesos de reestructuración industrial,
- ❑ Evolución del empleo y de los costes salariales y niveles retributivos, evolución de la salud y seguridad en el trabajo
- ❑ Formación profesional de todos los trabajadores y trabajadoras. Iniciativas para la Investigación, el Desarrollo y la Innovación, con atención a las medidas de las Administraciones Públicas para el apoyo del sector
- ❑ Seguimiento de las iniciativas y aplicación de los Códigos de Conducta y de los planteamientos de Responsabilidad Social Corporativa

Al mismo tiempo, y dado que la definición del seguimiento empresa por empresa se establece para las de más de 80 trabajadores, desde el sector se desarrollará un seguimiento de las de 80 o menos trabajadores.

Para impulsar y coordinar toda esta actividad se nombrará una Comisión Paritaria de 4 personas, dos en representación patronal y otras 2 en representación sindical.

5.- Desarrollo de los derechos sindicales de intervención en las empresas de más de 80 trabajadores

Es probablemente, junto con la mejora del poder adquisitivo de los salarios, el apartado más importante de este convenio, ya que introduce nuevos derechos a poner en práctica en la empresa a través de una actividad sindical.

Se establece de forma individualizada para las empresas de más de 80 trabajadores, siendo lo esencial de este apartado la información por escrito a los representantes de los trabajadores, en el último trimestre del año o en el primero del siguiente, de numerosas materias entre las que destacamos:

5.1.- Informaciones sobre la marcha de la empresa:

Desarrollando y ampliando lo ya establecido en el Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores, se concreta la información en relación con:

- ❑ Las previsiones de producción para el año inmediato, con desglose por los principales productos o grupos de producto. Es necesario además diferenciar 1) la producción propia y 2) la subcontratada. Ello hay que aplicarlo ligado a los derechos de información ya existentes (arts. 26.1 y 87), por lo que estos datos y su diferenciación por productos y por producción propia y subcontratada, deberá asimismo darse para el año transcurrido.
- ❑ Evolución de la plantilla y las bonificaciones recibidas, planes de rejuvenecimiento de plantillas, planes de formación (con indicación de las personas a las que se aplicarán)
- ❑ Las inversiones realizadas, su origen y financiación
- ❑ Información simultánea al inicio de cualquier proceso concursal
- ❑ Información en la elección de Mutua y, si se produce, justificación del cambio

5.2.- Información sobre la aplicación de los Códigos de Conducta

Anualmente hay también que revisar (“hacer balance de su aplicación”) con los representantes de los trabajadores: la política y la práctica de la empresa en relación con la aplicación de los Códigos de Conducta “en las empresas en las que exista”.

Esta disposición es de aplicación de forma directa en las empresas y marcas importantes, que tienen Códigos de Conducta propios o que han suscrito Códigos más amplios como el Global Compact de la ONU, del SA8000 u otros. Pero es de aplicación también a todas las empresas españolas del sector, pues el propio convenio, a través de su “Disposición especial”, les obliga a cumplir los contenidos del Acuerdo europeo entre la patronal EURATEX y nuestra Federación Sindical Europea FSE:THC, con expresa referencia de la necesaria aplicación de los Convenios de la OIT nºs 29, 105, 87, 98, 138 y 11.

Conviene aquí subrayar que el sentido de estos Códigos de Conducta debe entenderse esencialmente en relación con los proveedores de otros países (desde Marruecos a Turquía,

Bulgaria, Perú, China, ...) a los que la empresa española subcontrata una parte de su producción. Para sus proveedores españoles también son de aplicación sus disposiciones, pero a éstos lo es antes, con un carácter más vinculante, el propio convenio colectivo que en su artículo 25.5 establece la responsabilidad de la empresa principal en relación con la aplicación del convenio (que es de ámbito español) en toda su línea de subcontratación.

Hay que señalar además que en este balance anual de seguimiento de los Códigos de Conducta, hay que incluir “las medidas correctoras en los supuestos de incumplimiento”, o que supone una verificación de la aplicación de tales Códigos y que, una vez comprobado si los proveedores cumplen o no los Códigos, habrá que examinar qué se hace para corregir las situaciones de incumplimiento.

5.3.- En las empresas intercentros

En las empresas afectadas por el convenio con varios centros de trabajo (ya sean industriales, de logística o comerciales) las informaciones señaladas deberán tener el ámbito de la empresa en su conjunto, con información por centros de trabajo. Se reitera en este caso que los interlocutores serán tanto los representantes de cada centro como las Federaciones sindicales de ámbito estatal con presencia en los comités.

5.4.- En las empresas transnacionales

En las empresas multinacionales se señalan dos supuestos:

1. Que la casa matriz sea española y tenga por tanto filiales en otros países, en cuyo caso deberá darse información de la empresa en su conjunto, así como de los centros de trabajo en España
2. Que en España estén centros de trabajo de una empresa extranjera, en cuyo caso la información obligatoria es de los centros de trabajo españoles, aunque se indica que los representantes de los trabajadores “podrán proponer” que se informe de la empresa en su conjunto, lo que legitima evidentemente esta reivindicación.

Y para estas empresas se incorpora un elemento nuevo que puede tener gran significación: la posibilidad de proponer por parte sindical la presencia de las Federaciones Sindicales Europea e Internacional en las reuniones de balance de las informaciones. Se establece que puede proponerse, es decir se asume que se trata de una posibilidad expresa, legítima y lógica en el actual contexto. No es todavía un derecho pleno, pero, una vez asumida por primera vez explícitamente su posibilidad, su efectividad dependerá evidentemente de la asunción de su importancia y significación y de la fuerza sindical para imponerlo.

5.5.- Representación de los trabajadores y verificación de la información

Es necesario tener en cuenta además que:

1. Como “representantes de los trabajadores” se incluyen tanto los miembros de los comités y delegados de personal, como los delegados sindicales, así como las Federaciones sindicales, establecido ya en el art. 89 del convenio y reiterado en este nuevo artículo.
2. Se señala que, “cuando se estime necesario”, “por parte de la empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores” “se establecerán los procedimientos para la verificación de las informaciones”, lo que supone una capacidad para exigir que las informaciones sean claras y fidedignas, y la posibilidad de exigir que se concreten procedimientos de verificación fiables.

6.- Lenguaje sexista, acoso sexual, ASEC, IT en Accidente de trabajo o enfermedad profesional

El principio de acuerdo para el convenio ha supuesto también avances en relación con diversas materias:

- ❑ Revisión del convenio y sus anexos para corregir las referencias o tratamiento sexista que pueda quedar
- ❑ Las denuncias por acoso sexual se formularán por escrito
- ❑ Inclusión del parentesco por afinidad de nietos y abuelos en las licencias por accidente, enfermedades graves u hospitalización
- ❑ Compromiso de abordar en el próximo convenio los complementos por IT derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional
- ❑ Delimitación de los ámbitos del SIMA y de las instituciones de mediación y arbitraje autonómicos.

Convenio y Plan de Apoyo al Sector Textil y de la Confección

A los pocos días del Preacuerdo en el Convenio culminó la otra gran negociación en relación con el presente y el futuro del sector, en este caso la negociación tripartita sindicatos-patronal-gobierno. El 28 del mismo mes de mayo se firmó el correspondiente preacuerdo, vigente hasta finales de 2008, y que supone una aportación financiera del gobierno de 670 millones de

€uros en el ámbito industrial y financiero en forma de ayudas directas y créditos y otros 200 millones de €uros en bonificaciones específicas y programas de formación profesional, con un programa de trabajo que nos implica a todos, gobierno, empresarios y sindicatos.

Se trata de un ambicioso programa de apoyo a la mejora de la competitividad de las empresas, al impulso del tejido industrial sectorial, así como al mantenimiento del empleo del sector a través del fomento de su formación, y, al mismo tiempo, a contribuir a la empleabilidad y recolocación de posibles excedentes y ayudas especiales a los excedentes de mayor edad.

Para dar la máxima eficacia a esas medidas, para contribuir a que sirvan decisivamente al futuro del sector, es necesario acentuar la intervención de las trabajadoras y trabajadores del textil y la confección a través de las formas de organización sindical en el sector y en cada una de las empresas.

Por ello y para ello los instrumentos de acción sindical contenidos en el convenio, notablemente reforzados con el Preacuerdo ahora concluido, deben significar una decisiva aportación en este sentido.

Se trata de poner en pie un amplio y permanente proceso de acción sindical, de seguimiento de la realidad industrial y económica del sector y de cada una de las empresas, asumiendo que corresponde al más profundo interés de las trabajadoras y trabajadores del mismo contribuir a su eficiencia. Ello sólo será posible si así se entiende en el conjunto de las organizaciones sindicales del textil y la confección, de todas nuestras secciones sindicales, de todas nuestras afiliadas y afiliados, y a través de ellas y ellos del conjunto de la clase trabajadora del textil y la confección de nuestro país.

Ahora: preparar ya la plena aplicación del convenio

El trabajo sindical desarrollado durante la negociación del convenio debe servirnos para organizar la explicación de los resultados y para su mejor y más amplia aplicación, tanto de los nuevos contenidos como del convenio en su conjunto.

De forma inmediata se trata de la aplicación del incremento salarial, sin absorciones ni compensaciones, teniendo en cuenta que el incremento del 2006 debe establecerse sobre el resultado de la aplicación de la revisión salarial retroactiva del 2005.

Y, con un plan de acción concreto en cada organización, en cada sección sindical, para el ejercicio de los nuevos derechos, conscientes de que la consolidación de los derechos sólo se logra a través de su ejercicio, a través de la superación de las resistencias y reticencias que puedan surgir en algunas empresas.

Todos los derechos indicados, las nuevas informaciones a que están obligadas las empresas, su posible verificación para garantizar su credibilidad, y su necesaria discusión, son de gran importancia para el trabajo sindical.

Hay que examinar las informaciones en relación con la situación de la empresa y su problemática a corto y medio plazo. Deben ser también un punto de partida para formular reivindicaciones específicas sobre la propia política de la empresa.

Al mismo tiempo estas informaciones y políticas de empresa deberán ponerse en relación con los planes públicos de ayuda al sector y el necesario control de la utilización de los fondos públicos conseguidos. En primer lugar de los que ya hayan podido resultar del “Pacto de Albaida”, y sobre todo de los nuevos apoyos públicos que resultan del Preacuerdo sobre el Plan de Apoyo al sector que ha resultado de las negociaciones tripartitas sectoriales.

Y todo ello para contribuir en definitiva a la necesaria intervención sindical para lograr la mayor competitividad de la empresa, con el control sindical de sus resultados, y con el objetivo de que ello se desarrolle con la máxima conciliación con los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, de su propia vida personal y familiar, en defensa del empleo y de las condiciones de trabajo y de vida de todas las personas que en cada una trabajan.

Estos criterios valen para las empresas en las que se apuntan ya ahora problemas, Pero valen también para todas. En todas las empresas tienen pleno sentido, pues sólo con una buena gestión, y con el adecuado nivel de intervención sindical, podrá garantizarse el futuro.

La política preventiva es absolutamente necesaria en relación con la marcha de las empresas. Ello es así en todos los sectores, pero más aún en la industria del textil y la confección.

29 de mayo de 2006

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