



Comunicado nº 11

30 de mayo 2007

FIRMADO EL PREACUERDO

- 3 años de vigencia.
- Salarios: 3% con revisión al 2,4% en 2007, e inflación más 0,6% para 2008 y 2009.
- Revisión salarial retroactiva: Se consolida la fórmula histórica de nuestro convenio con la aplicación, cada año de vigencia, de una revisión retroactiva en lo que el IPC real supere la inflación aplicada inicialmente.
- Salarios Mínimos y demás conceptos salariales, se incrementan en la misma proporción que la Masa Salarial
- Tiempo de trabajo: Ampliación de la bolsa de horas flexibles condicionada a la estabilidad del empleo cuando se supere el 88% , 93% y 98% de empleo fijo de la plantilla en las áreas de producción, con compensación de 1,5 horas por cada hora trabajada y acumulación negociada o decidida por el trabajador de los tiempos acumulados.
- Plus de turnicidad, para los procesos rotatorios distintos al turno continuado, de 241 €uros al año, no compensable ni absorbible con el plus de nocturnidad, pudiendo utilizar en el primer año el sobrante después de pagar nuevas antigüedades de la reserva de la masa salarial en las empresas que no vinieran abonando cantidad alguna, o abonara cantidades inferiores por este concepto
- Avances importantes en los capítulos de Política de Igualdad, Medio Ambiente, Salud y Seguridad y Organización del trabajo,
- Otras mejoras importantes en el conjunto del redactado del convenio; adaptación normativa, ordenación de capítulos concreción del expediente contradictorio, etc.
- **AHORA: PROCESO DE INFORMACIÓN, DEBATE Y VALORACIÓN, PARA PODER TOMAR DECISIONES EN LOS ÓRGANOS SINDICALES CORRESPONDIENTES.**

Después de un largo proceso de negociación de cuyo desarrollo hemos ido dando cuenta en los anteriores Comunicados, así como en asambleas de delegados y de trabajadores, después de la presentación de las propuestas sindicales y las empresariales claramente contrapuestas, después del apoyo que hemos conseguido en los centros de trabajo para los planteamientos sindicales en la mesa de negociación, en la mañana del día de hoy hemos cerrado el PREACUERDO que se somete ahora a debate en el conjunto de trabajadores y trabajadoras del sector.

Desde el primer momento comprobamos la previsible dureza de esta negociación y sólo por el trabajo sindical unitario desarrollado ha sido posible alcanzar el PREACUERDO que ahora sometemos a discusión y que en sus puntos esenciales consiste en lo siguiente:

1.- Vigencia

En esta ocasión se había convertido en un tema importante como consecuencia de la pretensión empresarial de llevar el convenio a 5 años. Finalmente se ha mantenido la vigencia de los últimos convenios de 3 años: desde el 1.1.2007 hasta el 31.12.2009

2.- Salarios

Hasta el último momento la patronal insistía en propuestas que en la práctica suponían pérdida del poder adquisitivo, tanto por el incremento salarial propuesto como por la fórmula de revisión salarial pretendida, así como por el aumento inferior que pretendían en los salarios mínimos. Finalmente se ha conseguido:

- Mejora del poder adquisitivo en 0,6% cada uno de los 3 años del convenio. Y para este primer año 2007 en lugar de partir de la previsión oficial de inflación, que era del 2%, partimos del 2,4%, por lo que el incremento a aplicar con efectos retroactivos al 1 de enero 2007 es del 3%, por lo que se paga ya por adelantado una parte de la revisión salarial. En los años 2008 y 2009 el punto de partida será la inflación prevista para dichos años, a las que se sumará el 0,6% indicado.
- Cláusula de revisión retroactiva que garantiza plenamente la mejora del poder adquisitivo pactada, es decir en la diferencia entre la Inflación Real del año (a 31 de diciembre sobre la del año anterior) y la utilizada para el incremento inicial. Este primer año el punto de partida será el 2,4%, y la inflación prevista en los siguientes años
- Aplicación del incremento salarial tanto a la Masa Salarial como a los Salarios Mínimos.

3.- Tiempo de Trabajo

Se trata, junto con el salario, de una cuestión esencial para nuestras condiciones de trabajo. Por ello desde hace años venimos planteando como tan importante o más que el número de horas, su distribución y administración o gobierno. Partíamos de una realidad negativa, como es que en varios países europeos, Alemania y Francia

particularmente, en los últimos años se ha producido un aumento de su duración. Por otra parte teníamos una fórmula de flexibilidad muy poco utilizada, que en la práctica llevaba a métodos no previstos y a veces abusivos, o al recurso a las horas extraordinarias. Resultado de todo ello y con la condición de que las empresas no acudan a formas precarias de empleo, se ha establecido:

- Posible ampliación de la flexibilidad en hasta 12 días al año en las empresas con una estabilidad del empleo (contratos indefinidos) superior al 98%, con los mismos actuales requisitos de preaviso y control sindical, pero incrementando la compensación por descanso, que será de 1,5 horas por cada hora flexible adicional y limitando las condiciones y garantías para su aplicación e imposibilitando su aplicación a las personas que disfruten de jornada reducida.
- La aplicación de la máxima flexibilidad supondrá una reducción efectiva de la jornada anual en hasta 48 horas a quien haga uso de la misma.
- Garantías para la administración de los descansos compensatorios, de modo que si no hay acuerdo con la empresa para su disfrute será el trabajador el que pueda decidir sobre este descanso.

4.- Plus de turnicidad

Se trata de una cuestión que veníamos planteado desde hace años, sin conseguir que el convenio regulara no sólo la compensación económica del turno continuado sino también del rotativo no continuado. Ahora hemos conseguido abrir la puerta del convenio a su tratamiento concreto, fijando el plus de 1 € diario, es decir 241 € al año, para los turnos rotativos de lunes a viernes. Este plus no podrá absorberse ni compensarse con el plus de nocturnidad y, durante el primer año del convenio, podrá utilizarse la reserva para los turnos ya existentes en las empresas que no vinieran abonando cantidad alguna o inferior a la pactada. Se respetarán los pluses que resultaran superiores a dicha cantidad.

5.- Política de igualdad

Después de muchas reticencias (“porque ya está la ley”) empresariales, se amplía el capítulo ya existente en el convenio, incorporando y desarrollando aspectos de la nueva ley. Concretando el significado de los planes de igualdad, de las competencias sindicales en su elaboración y en el diagnóstico de situación, para el que se establece un guión mínimo de cuestiones a concretar y se desarrolla su significación en relación con la política de contratación, de formación y de promoción. Se desarrolla asimismo el cometido de la Comisión Sectorial por la igualdad.

6.- Salud y Seguridad, Medio Ambiente

Estos temas, tan importantes en nuestras condiciones de trabajo, y tan sensibles para la defensa de nuestra industria ante la necesaria defensa de las condiciones ambientales de toda la población, se refuerza el carácter preventivo de las disposiciones del convenio, su planificación y puesta en práctica con necesaria intervención sindical. Se desarrolla asimismo el concepto de riesgos psicosociales, así como las competencias de los delegados de prevención. También la coordinación de estas cuestiones en las contratas y subcontratas. Se concretan los procedimientos de

información en los temas medioambientales y las competencias de los delegados de medioambiente.

7.- Otras cuestiones acordadas

Se realiza una importante adaptación normativa en referencia a la Leyes de Igualdad, Ley contra la Violencia de Género y Ley de Empleo, se ordena el capítulo de contratación, el de organización del trabajo. etc. Quedan por concretar temas que FIA-UGT y FITEQA-CC.OO hemos situado en el transcurso de las sesiones de negociación y están pendientes de una respuesta afirmativa por parte de FEIQUE

8.- Información, debate y decisión sobre la firma del convenio. Desarrollo del trabajo sindical unitario para su mejor aplicación.

Tras la firma del PREACUERDO corresponde desarrollar el más amplio proceso de información y debate en todas nuestras estructuras sindicales y con todos los trabajadores y trabajadoras a quienes se aplica el convenio. Con la distribución de este comunicado, con reuniones y asambleas de delegados y en los centros de trabajo. Los órganos de dirección sindicales de las Federaciones Sindicales, tomarán su decisión definitiva después de este proceso de explicación y discusión.

Esta tarea inmediata de explicación debe enlazar con la ya desarrollada durante la negociación del convenio y servirá de base para la posterior actividad sindical de su mejor y más amplia aplicación, la de todo el convenio de lo ahora modificado y del resto de su articulado, para la mejor defensa de nuestras condiciones de vida y de trabajo en la industria química. A ello ha de contribuir también el permanente y necesario esfuerzo por ampliar la afiliación sindical, por mejorar la representación de las personas que trabajan en todas las empresas.

FIA-UGT

FITEQA-CC.OO