



XIX Convenio General de la Industria Química

01

23 de enero de 2018



Arranca la negociación colectiva de 2018 en el sector químico

Hoy día 23 de enero ha tenido lugar en Madrid la primera reunión de la mesa negociadora del XIX CGIQ.

A esta primera reunión han asistido todas las partes con representatividad para la negociación en el ámbito sectorial: FEIQU, C.I.G., UGT y CCOO. A la misma no asiste ELA, a pesar de tener acreditada su representatividad autonómica y haber sido convocada.

Tras el intercambio de plataformas en las cuales no se ha entrado en su profundidad, la reunión se ha limitado a una exposición de objetivos por cada una de las partes, incidiendo en los criterios generales ya expuestos en la reunión del Foro de la Química del pasado día 14/12/17.

POSICION SINDICAL (CCOO-UGT)

En este sentido hemos puesto de manifiesto nuestra voluntad de negociar con el fin de alcanzar un acuerdo.

Los objetivos que nos fijamos son garantizar una mejora del poder adquisitivo de los salarios, reducción de jornada, establecer garantías para la aplicación del CGIQ en todas las empresas del sector, limitar las cláusulas abusivas en los contratos de trabajo, establecer garantías de subrogación en aquellas actividades estables sujetas a licitación pública, mayor participación de la representación de los trabajadores en procesos de subcontratación y de externalización de actividades, empresas multiservicios, compromiso de ordenación del tiempo de trabajo en los turnos no regulados por el convenio en la actualidad, regulación de los contratos de formación y en prácticas, etc.

Igualmente hemos propuesto clarificar los criterios y ejemplos que determinan la inclusión en un determinado grupo profesional, así como la necesidad de fomentar la promoción interna para la cobertura de vacantes.

Hemos planteado una revisión del capítulo de igualdad, exigiendo mayor participación de la representación sindical en la elaboración del diagnóstico, separación de los procedimientos para la evaluación del acoso moral y acoso sexual, reducción a cien personas como plantilla necesaria para la obligación de realizar planes de igualdad y profundizar en los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y entre los colectivos LGTBI.

Así mismo, hemos de vincular la formación al desarrollo profesional y personal, así como a la cualificación de las personas, relacionar la formación con la clasificación profesional, los ascensos, las promociones y el desarrollo de la carrera profesional en el ámbito de la empresa, establecer la obligación de éstas de facilitar la formación a todos los trabajadores y trabajadoras con criterios de idoneidad e igualdad de oportunidades.

Necesidad de dar un nuevo impulso a las herramientas medio ambientales incluyendo parámetros dentro de la responsabilidad social empresarial, así como dotar al delegado o delegada sindical de medio ambiente de entidad propia, etc.

Hemos pretendido dar una visión de homogeneidad al convenio y siguiendo el camino precedente, modernizarlo en la medida de lo posible para seguir adaptándolo a la realidad actual.

POSICION PATRONAL (FEIQUE)

FEIQUE defiende el **ámbito sectorial estatal de negociación colectiva** para la industria química. Por ello considera que debe mantenerse la actual naturaleza jurídica del convenio colectivo y de los pactos de aplicación.

Es partidaria de que el próximo CGIQ tenga una vigencia temporal **de tres años de duración** al objeto de dotar al sector de un correcto nivel de estabilidad.

También considera necesario **actualizar los redactados** a la vista de las modificaciones que se han producido en la organización del trabajo, modernizando los ejemplos existentes.

FEIQUE plantea clarificar que este artículo se aplica sólo cuando el traslado **implique cambio de domicilio del trabajador**. El redactado actual se refiere a cambio de localidad y puede inducir a confusión.

Pretende una **fórmula de incrementos salariales** en línea con el actual modelo del convenio colectivo. Estos es, porcentaje de incremento salarial cerrado y no referenciado de forma directa al IPC u otras magnitudes económicas (PIB,IPI,IPRI,IGC etc.)

- **Cláusula de revisión salarial**

En materia de revisión salarial FEIQUE plantea la **supresión total** de este tipo de cláusulas.

Propone la **reducción del plus convenio** contemplado en el artículo 29.1 del 35% al 20%.

Por otro lado, FEIQUE quiere que **la diferencia entre la jornada real de las empresas y la máxima legal estatutaria pueda ser destinada a formación obligatoria**, sin la consideración de horas extraordinarias y con el objetivo de mejorar la empleabi-

lidad y la polivalencia de los trabajadores y trabajadoras, entendiéndose que esta cuestión está directamente relacionada con cualquier petición que por parte sindical pueda hacerse en materia de formación.

FEIQUE plantea la **supresión del concepto de antigüedad** (artículo 39), al entender que se trata de un concepto obsoleto y respecto del que el convenio colectivo debe dar un último paso una vez congeladas en su día las bases de cálculo.

- **Flexibilidad**

FEIQUE considera que se deben **realizar cambios** en los actuales mecanismos de flexibilidad, referidos a los siguientes aspectos:

Ampliar las horas flexibles hasta **175 anuales** en línea con la última reforma del artículo 34 ET.

En la bolsa de **horas flexibles vinculada a la fijeza** en el empleo (artículo 13.9) ampliar a **todos los departamentos** de la empresa (actualmente sólo esta prevista para producción) y **ampliar el número de modificaciones por trimestre** de cuadrantes individuales para trabajo en sábados que las empresas pueden ordenar.

En la **bolsa de horas flexibles** del artículo 42.3 **reducir la compensación** a partir de la **9ª hora** de trabajo diaria a 1x1 (hora 1x1,1)

En la bolsa de **horas flexibles del artículo 45** para trabajo en sábados, **reducir las compensaciones** (ahora 1x2)

Unificar la regulación contenida en los artículos 13.9, 42.3, 42.4 y 45 en un solo artículo con varios apartados o artículos correlativos.

En relación con la actual licencia por **asistencia a consultorio médico** (artículo 56) FEIQUE entiende necesario plantear que, también cuando es en centros médicos públicos (ahora sólo se contempla para los privados), solo procede cuando el horario de trabajo es incompatible con el horario del centro de salud o, en caso contrario, cuando la asistencia sea urgente.

Aclarar igualmente en el artículo 56 que **quedan excluidos otros supuestos** como fisioterapia, tratamientos estéticos, homeopatía, acupuntura y otros similares.

FEIQUE plantea que los planes de prevención de riesgos laborales de las empresas contemplen la **obligatoriedad de someter a los trabajadores y trabajadoras a pruebas de alcoholemia y toxicomanía**.

Tras un pequeño debate en algunos de los temas planteados, y tras la entrega de la plataforma por parte de CIG, las partes creen apropiado la necesidad de dividir la negociación en bloques de trabajo para lo cual el primer bloque (acción positiva, igualdad y licencias) será el próximo 8 de febrero.

El segundo bloque (salud laboral medio ambiente y derecho sindical) será el 15 de febrero.

El 22 de febrero el tercer bloque (formación, empleo, clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica)

El cuarto bloque el 1 de marzo trataremos jornada y salarios.

CCOO de Industria

Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT