

XXI Convenio General de la Industria Química

En el día de hoy se ha reunido nuevamente la comisión negociadora del Convenio General de la Industria Química.

Los temas que se han tratado son los capítulos IX, X y XIII, que corresponden a salud laboral, medio ambiente y derechos y garantías sindicales.

Al inicio de la reunión la patronal ha manifestado su compromiso con la salud laboral, pero a la vez el poco recorrido que tienen nuestras propuestas en el texto del convenio ante lo profusa que es la Ley en materia de salud laboral. También han alegado el bajo índice de siniestralidad del sector. Así mismo, han reiterado su propuesta de control y drogas en los centros de trabajo, que desde el sindicato no compartimos.

Por nuestra parte, hemos defendido todas y cada una de las reivindicaciones de la plataforma de forma clara, rigurosa y profesional por las personas que se han encargado de defender este bloque.

Sobre la codecisión de la mutua, y tras un largo debate, la patronal manifiesta que la decisión última de contratar a una u otra mutua tiene que ser de la empresa. Los sindicatos discrepamos, porque ya no son mutuas patronales, aunque la mayoría se sigan comportando como tal. Son entidades colaboradoras de la Seguridad Social, las pagamos entre todas y todos y su mala gestión la sufrimos las personas trabajadoras, por lo que algo tendríamos que poder decir y decidir. Seguiremos con el tema, aunque por aportar algo positivo la patronal se ha comprometido en buscar una alternativa cuando de forma reiterada la mutua no esté dando un buen servicio. Sobre la creación de una comisión de prestaciones especiales para que se destinen los fondos de las mutuas para mejorar la asistencia en los casos de accidentes y enfermedades profesionales que se determinen, le darán una vuelta a nuestra propuesta.

En lo que respecta a que el tiempo utilizado para ponerse los EPIS de grado o categoría II y III no compute como tiempo de trabajo, la patronal se remite a lo que la Ley determine en cada momento, ya que según ellos, como norma general no computan como tiempo de trabajo salvo casos excepcionales y nuestra reivindicación conllevaría implícitamente

una reducción de jornada. Desde los sindicatos tenemos claro que la aplicación de una medida preventiva, en este caso individual, bien porque no se puede eliminar el riesgo en origen o no se puede aislar, no debe suponer un coste para la persona trabajadora.

En lo que respecta a disponer de protocolos específicos en caso de estrés térmico y por riesgos psicosociales, después de un interesante debate les remitiremos una propuesta concreta. Sin embargo, ambas partes coincidimos en que el convenio debe reforzar que se evalúen ambos riesgos y que se haga mediante un método homologable.

En lo que respecta a investigar no sólo los accidentes de trabajo, sino los incidentes, ya que estos de no ponerse medidas acaban convirtiéndose en accidentes, se intentará trabajar una redacción. También nos trasladan que están de acuerdo en que la documentación a entregar a los delegados y delegadas de prevención sea en formato digital.

En lo que respecta al capítulo de medio ambiente, la patronal solo está de acuerdo en realizar un registro de los delegados y delegadas sobre esta materia, ya que hasta ahora no se estaba haciendo. Y en materia de derechos y garantías sindicales, nos vienen a decir que el número de horas sindicales existente es superior a la media de la Unión Europea y, por tanto, no están de acuerdo en que se tengan más recursos para ejercer las funciones y tareas de representación colectiva.

Otro tema que ha suscitado enorme distancia entre las dos partes ha sido el uso del correo electrónico corporativo por parte de la RLPT para informar y comunicarse con la plantilla. La patronal insiste en que las herramientas actuales son suficientes (intranet, portal, tablón de anuncios virtual, etc...) y que los envíos masivos que esta medida comportaría supondría un problema. Para los sindicatos, esta medida es muy importante, por lo que seguiremos empujando en esa dirección.

A modo de conclusión, un día de negociación donde hemos avanzado muy poco si tenemos en cuenta que la salud laboral es un tema que nos compete a las dos partes y que en principio no se debería analizar desde el punto de vista del aumento de los costes.

La siguiente reunión será el 5 de junio, en la que tenemos previsto abordar los capítulos de formación e igualdad, así como artículos nuevos que hemos propuesto los sindicatos como son la creación de una póliza mínima o seguro colectivo en caso de fallecimiento o incapacidad, incluir una gratificación económica a las personas de mayor antigüedad, una ayuda social para las personas con hijos por cursar estudios, medidas

para estimular el rejuvenecimiento de las plantillas, compensaciones si se adelanta voluntariamente la edad de jubilación, o regular un plus por guardia o retén.

De todo ello os informaremos debidamente.

<p>Si quieres seguir la negociación de tu convenio por WhatsApp, únete al canal de personas trabajadoras de la industria química</p>	<p>https://whatsapp.com/channel/0029VaHTddVEquiUxU4Xs50y</p>	
---	--	---