

Negociación XIX Convenio General de la Industria Química

COMUNICADO 4

22 de febrero de 2018

Hoy día 22 de febrero de 2018 se ha realizado la cuarta reunión de la mesa negociadora del XIX Convenio General de la Industria Química. En ella se han abordado las propuestas referidas al bloque de negociación compuesto por los temas referentes a formación, empleo, clasificación, movilidad funcional y geográfica.

A continuación agrupamos las propuestas en función de la respuesta por parte de la patronal:

Propuestas que están en disposición de analizar a la espera de los redactados

- Vinculación de la formación al desarrollo profesional y la cualificación de las personas que trabajan en el sector.
- Creación de una bolsa de empleo para las personas que hayan realizado sus prácticas en cualquier modalidad de contratación.
- Obligatoriedad de mediación en los casos de discrepancia en los planes de formación de la empresa.
- Notificación a la RLT de los cambios de ubicación de las cámaras del sistema de videovigilancia.
- Limitación en los regímenes de jornada especial y horas extras a los contratos de prácticas, formación y aprendizaje.
- Aclarar el art. 13.5 diferenciando la contratación de discapacitados de las discapacidades sobrevenidas en el desempeño del puesto.

Negativa rotunda en los siguientes temas

- Adecuación de los planes de formación de las empresas al RD 395/2007.
- Elaboración procedimientos de gestión de fondos de formación.
- Obligatoriedad de concesión de los permisos individuales de formación.
- Desarrollo de mecanismos que garanticen la desconexión digital.
- Limitación a las cláusulas abusivas en los contratos de trabajo.

- Posibilidad de ampliación de los contratos a tiempo parcial antes de la publicación de las vacantes externamente.
- Derecho del trabajador o trabajadora a optar por un contrato de relevo.
- Reducir a cómputo bianual, las horas extraordinarias y prolongaciones jornadas, realizadas para valorar si las horas extraordinarias son coyunturales o estructurales, para incrementar el empleo fijo.
- Establecer un periodo de información y negociación previo de 20 días a la presentación formal del procedimiento ante una situación de crisis.
- Establecimiento de garantías de subrogación en las nuevas licitaciones para actividades estables de la empresa.
- Obligatoriedad de subrogación del personal en los cambios de empresa concesionaria de una actividad externalizada.
- Necesidad de establecer un proceso negociador para definir la subcontratación o externalización de actividades.
- Compromiso de las empresas a exigir a sus proveedores, suministradores y cualquier otra empresa con las que contraten o subcontraten la prestación de bienes o servicios, que las mismas se obliguen a respetar las condiciones establecidas en el convenio sectorial que regula la actividad de los bienes suministrados o servicios prestados.
- Limitación de las funciones específicas para las personas contratadas por ETT.
- Reducción a 6 meses de la utilización de contratos de ETT's para un mismo puesto de trabajo considerado de estructura.
- Otorgar voz y voto a la RLT en el tribunal del concurso de oposición.
- Aplicación de los plazos de preaviso en el caso de ceses voluntarios a las personas con más de un año de antigüedad y contratación de duración superior a un año.
- Priorización de la promoción interna versus la contratación en caso de vacantes.

Por su parte FEIQUE plantea los siguientes temas a los cuales no hemos dado respuesta en espera de mayor concreción

- Eliminación de la mera posesión de titulación como criterio generador de derecho preferente de ingreso al objeto de establecer el mérito como único criterio. Todo ello interpretando el concepto de mérito en los términos previstos en el artículo 19 del convenio colectivo.

- El derecho preferente de estos trabajadores a ocupar vacantes en puestos indefinidos a tiempo completo que sea únicamente cuando se trate de puestos que requieran condiciones similares a las desempeñadas como fijo discontinuo.
- Adaptar a la realidad actual de las empresas los procedimientos de ascensos suprimiendo el requisito del concurso-oposición con tribunal participado por los representantes de los trabajadores y sustituyendo el mismo por derechos informativos.
- Aumento del plazo de preaviso a los 30 días para el caso de cese voluntario en el Grupo 4.
- Considera que la movilidad funcional es una herramienta fundamental para la organización del trabajo y que, por ello, no debe tener en el convenio colectivo ninguna limitación adicional sobre las previstas en la legislación vigente.
- Sustituir la expresión “localidad” por “domicilio del trabajador” en el artículo 25, en tanto en cuanto, el tenor literal actual puede inducir a confusión en el sentido de que parece limitar la movilidad funcional cuando hay cambio de localidad, aunque no suponga un cambio de domicilio.
- Clarificar el alcance de las obligaciones de la empresa de facilitar ayudas necesarias para poder acceder a una vivienda de características similares a la que se viniera ocupando y abonar las diferencias en rentas en más si la hubiere en casos de traslado con cambio de domicilio del trabajador (actualmente no se limita en el tiempo, cantidad de más, etc.).
- Modificar el art. 28.1 limitándolo a cuando el traslado implique cambio de domicilio del trabajador.

Por su parte FEIQUE plantea la creación una comisión técnica, que trabajaría en paralelo con la comisión negociadora, para el desarrollo en todo lo relacionado a clasificación profesional, propuesta aceptada por la parte sindical

La próxima reunión de la Comisión Negociadora será el próximo 1 de marzo.
En ella se abordará el bloque de propuestas: jornada y salarios.

Os mantendremos informados.