

# XV CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

## Jorge Moraleda Daza

Miembro de la Comisión Negociadora del XV CGIQ

## Ignasi Areal Calama

Asesor técnico-sindical de Salud Laboral de FITEQA-Catalunya

El XV Convenio de la Industria Química constituye un convenio con un ámbito de aplicación geográfico sectorial de ámbito estatal, y un ámbito de aplicación funcional correspondiente a los diversos subsectores de la Industria Química. Ha sido suscrito de una parte por la Federación Empresarial de la Industria Química Española (Feique) en representación de las empresas del sector y de otra por los sindicatos FITEQA-CCOO y FIA-UGT en representación del colectivo laboral afectado. Su vigencia es del 14 de julio de 2007 al 31 de diciembre de 2009, con independencia de la retroactividad de sus efectos económicos al 1 de enero de 2007. Se puede consultar en: <http://www.fiteqa.ccoo.es/descargados/Convenios2007/Conv.Inds.Quimicas.pdf>

Los resultados conseguidos en el XV CGIQ en cuanto a la regulación de fórmulas de intervención frente a los riesgos psicosociales suponen un paso más en la participación activa en el desarrollo de la estrategia sindical de ISTAS y la CS de CCOO para situarnos en unas mejores condiciones para abordar la histórica reivindicación del movimiento obrero de intervenir sobre la organización del trabajo. En el marco de este objetivo, el XV CGIQ ha incorporado tres propuestas básicas convertidas en ejes de trabajo de la Federación en aras a la consecución de una organización del trabajo más saludable, justa y democrática, consistentes en: a) El desarrollo de un tratamiento transversal de los riesgos psicosociales a lo largo de los diversos capítulos del XV CGIQ; b) la incorporación de previsiones específicas relativas a los riesgos psicosociales en el Capítulo IX de Seguridad y Salud Laboral; c) la consecución de una ordenación del tiempo de trabajo más saludable a partir de las propuestas recogidas en el Capítulo VI sobre Tiempo de Trabajo y parte del Capítulo VII sobre Licencias y Excedencias.

## PROCESO SINDICAL

El inicio de un trabajo conjunto entre acción sindical y salud laboral hacia la consecución de este objetivo fue a finales del año 2003, situando en nuestras iniciativas y propuestas sindicales la necesidad de abordar la prevención de riesgos psicosociales, participando primero en los distintos espacios de difusión que se organizaban desde ISTAS e HIGIA (Departamento de Salud Laboral CONC) y realizando después acciones en la propia federación, e incorporando centros de trabajo a las experiencias cuyo objetivo era definir la estrategia sindical frente a los riesgos psicosociales.

Estos primeros trabajos nos permitieron situar en la negociación colectiva del CGIQ del año 2004 las primeras propuestas para situar la obligatoriedad de evaluar los riesgos psicosociales en el capítulo de salud laboral. Pese a que los resultados de aquella negociación fueron ínfimos, se introdujo una frase por la que se establecía que: "1.6. Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo".

En los años siguientes las acciones se tradujeron en la elaboración de una circular anexa a los Criterios de Negociación Colectiva del año 2005, situando las propuestas sindicales con relación a los riesgos psicosociales y su estrecha vinculación con la Organización del Trabajo y Salud, y en la incorporación en los Criterios de Negociación Colectiva de FITEQA-CCOO del 2006 de un conjunto de propuestas relativas a criterios sindicales desarrollados por las estrategias orientadas por ISTAS y los primeros resultados de las experiencias de las empresas piloto.

Finalmente los resultados conseguidos en el XV CGIQ en cuanto a la regulación de fórmulas de intervención frente a los riesgos psicosociales responden a la apuesta de situar la organización del trabajo, salud y riesgos laborales psicosociales en la negociación colectiva recogida en los Criterios de Negociación Colectiva del año 2007 fruto de un trabajo más profundo sobre el CGIQ entre los negociadores, ISTAS y el CERES-CONC.

## RESULTADOS ALCANZADOS EN LA NEGOCIACIÓN

Los resultados alcanzados en las tres propuestas fruto de la reciente negociación del XV CGIQ pueden resumirse en los siguientes contenidos:

A) El tratamiento transversal de los riesgos psicosociales a lo largo de los diversos capítulos del XV CGIQ.

Con el fin de evitar un modelo "side-car" en cuanto al tratamiento de los riesgos psicosociales, el XV CGIQ ha transversalizado medidas de intervención sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de salud laboral a lo largo de todos sus capítulos -más allá de las previsiones contenidas en el Capítulo de Seguridad y Salud Laboral (ver punto B)- con el objetivo de reducir o eliminar en origen los riesgos derivados de aquélla. Fruto de esta exigencia, además de los contenidos relacionados en el apartado c) sobre el tiempo de trabajo y su ordenación, pueden remarcarse las siguientes aportaciones:

*Capítulo II. Organización del Trabajo:*

- Partiendo del reconocimiento de que las características relativas a la organización y ordenación del trabajo pueden influir en la magnitud de los riesgos a los que está expuesto el trabajador, se ha recogido en el marco de la definición de la organización del trabajo la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo. Todo ello bajo el principio de la prevención integrada, instrumentalizada a través del plan de prevención de riesgos laborales y los instrumentos para su gestión y aplicación (evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva). Con ello se establecen las bases normativas necesarias a nivel obligacional para transversalizar el tratamiento de los riesgos derivados de la organización del trabajo a lo largo de todo el convenio colectivo.

- La exigencia de evaluación de riesgos previa a la modificación de condiciones de trabajo debida a cambios en la organización del mismo, introducción de nuevas tecnologías o cambios en los sistemas de rendimientos. La actualización de la evaluación de riesgos ante la implantación de un nuevo sistema de rendimientos.

- El establecimiento de derecho de consulta de los representantes de los trabajadores respecto a las consecuencias de la introducción de nuevas tecnologías en la organización del trabajo.

- Respecto al teletrabajo: la incorporación de derechos de información de cara al teletrabajador, la introducción del "acuerdo individual de teletrabajo" y la necesidad de prevenir el aislamiento del trabajador.

*Capítulo III. Política de empleo:*

- Exigencia de criterios de selección neutros y objetivos en las condiciones de contratación en función del género y establecimiento de acciones positivas.

- Implementación de las reglas de limitación respecto a la encadenación de contratos temporales en pro de la estabilidad en el empleo.

- Previo análisis entre empresa y representantes de los trabajadores posibilidad de convertir en empleo fijo determinadas horas extraordinarias.

- Limitaciones y controles respecto a las medidas de flexibilidad adicionales en la organización del trabajo en pro de la estabilidad en el empleo: a) Limitación de la puesta en práctica de medidas de flexibilidad relativas al tiempo de trabajo en función del logro de un elevado índice de fijeza en la plantilla. b) Limitaciones en cuanto a la fórmula de cálculo de los índices de estabilidad. c) Control colectivo respecto a la puesta en práctica de medidas de flexibilidad adicionales basado en la inclusión de derechos de participación. d) Introducción de derechos individuales frente a la introducción de medidas de flexibilidad.

- Limitaciones en cuanto a la subcontratación de actividades con el fin de evitar irregularidades y desigualdades.

*Capítulo IV. Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo:*

- Inclusión de limitaciones para el caso de la movilidad funcional ordinaria y extraordinaria (temporales, causales, y en función de derechos constitucionales).

- Inclusión de la movilidad funcional por decisión de la trabajadora víctima de la violencia de género.

*Capítulo V. Política salarial:*

- Reglas para evitar situaciones de fraude en cuanto a los salarios de nuevo ingreso.

*Capítulo VII. Licencias y excedencias:*

Al margen de la regulación de licencias y reducciones de jornada –que se comentan en el apartado c)– se incluyen los siguientes contenidos:

- Actualiza las posibilidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respecto a diversas suspensiones contractuales y situaciones de excedencia. Recoge cláusula final de garantía respecto a la intangibilidad de los derechos laborales del trabajador en caso de ejercicio de las anteriores situaciones suspensivas.

*Capítulo VIII. Régimen disciplinario:*

- Exigencia de procedimiento sumario, y participado por los representantes de los trabajadores, como garantía adicional en caso de sanción al trabajador por comisión de infracción muy grave.

*Capítulo XII. Derechos sindicales:*

- Actualización de derechos de participación de los representantes de los trabajadores en materia de igualdad de trato y oportunidades, y subcontratación.

- Desarrollo de la garantía formal del “expediente contradictorio”, como sucesión lógica, coherente, sumaria y ordenada de las actuaciones participadas por los representantes de los trabajadores, con el objetivo de racionalizar y reconducir a parámetros objetivos el ejercicio de las facultades disciplinarias del empresario con el fin de evitar todo tipo de discrecionalidad o arbitrariedad en el ejercicio de las mismas.

*Capítulo XIII. Formación:*

- Incorporación de acciones positivas respecto al acceso a la formación de determinados colectivos. Garantía de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma.

*Capítulo XVI. Igualdad de oportunidades:*

- Implementación y mejora del deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.

- Incorporación de nuevos objetivos sectoriales para la consecución de la igualdad de trato y oportunidades.

B) La existencia de previsiones específicas relativas a los riesgos psicosociales en el Capítulo IX de Seguridad y Salud Laboral.

La intervención sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de salud laboral afrontando los riesgos psicosociales también cuenta con nuevas previsiones en el Capítulo IX de Seguridad y Salud Laboral del XV CGIQ que vienen a complementar los contenidos recogidos al respecto en el XIV CGIQ.

Destaca especialmente el reforzamiento del principio preventivo relativo a la toma en consideración de los riesgos laborales relacionados con la organización del trabajo, a través de la mención a la referencia legal en la LPRL en la que éstos quedan comprendidos como objeto de intervención por parte del empresario.

Con base al mandato contenido en la legislación (LPRL) como argumento de refuerzo, el XV CGIQ desarrolla el esquema de intervención sobre los riesgos derivados de la organización del trabajo, recordando los principios y obligaciones específicas empresariales que deben cumplirse frente a los mismos: “Deben ser evitados, teniendo en cuenta la obligación de combatirlos en origen, y los que no puedan evitarse deben evaluarse, y en su caso ser objeto de intervención preventiva”. Con tales previsiones el XV XGIQ recoge y sistematiza el esquema de intervención establecido por la LPRL en sus arts. 4.7.d), 14.2, 15.1.a), 1.b) y 1.c).

La necesidad de intervenir sobre la organización del trabajo también ha venido de la mano del reforzamiento del derecho a la protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud. Este se ha producido: 1) exigiendo que ésta sea “eficaz” en sintonía con lo establecido en el art. 14.1 LPRL; 2) incluyendo de forma expresa la obligación de seguridad del empresario en los mismos términos que el art. 14.2 LPRL, que implica atender a “todos los aspectos relacionados con el trabajo”, mención esta que recalca la amplitud de la obligación, comprensiva entre otros, de los aspectos relacionados con la organización del trabajo.

Finalmente, también debe destacarse la inclusión de una referencia expresa a los “riesgos psicosociales” en un contexto que los relaciona con los riesgos laborales derivados de la organización del trabajo, estableciendo la obligación de su evaluación y, en su caso, intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen.

Otras nuevas contribuciones del reciente XV CGIQ que inciden en la organización del trabajo desde una perspectiva de salud laboral pueden resumirse en las siguientes:

a) Desarrollo del plan de prevención, la evaluación inicial de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

b) Mejora de la redacción sobre el concepto y dinámica de la evaluación inicial de riesgos laborales, así como el modelo de intervención a seguir tras la evaluación de riesgos laborales: principios preventivos a seguir, estructuración y contenido de la planificación de la actividad preventiva.

c) Mejora en cuanto a la redacción del derecho del Comité de Seguridad y Salud a ser informado respecto de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

d) Mejora de las condiciones de operatividad del Comité Mixto de Seguridad y Salud Interempresas.

C) La consecución de una ordenación del tiempo de trabajo más saludable a partir de las propuestas incorporadas a los Capítulos VI sobre Tiempo de Trabajo y VII de Licencias y excedencias.

Se han introducido mecanismos de control y compensación para evitar o reducir los riesgos laborales asociados a las fórmulas existentes en el CGIQ de ordenación, distribución y modificación del tiempo de trabajo, incorporando medidas de corrección frente a las altas exigencias cuantitativas (tiempo y cantidad de trabajo), bajo control sobre los tiempos de trabajo (influencia sobre el horario, pausas, vacaciones, permisos), alta inseguridad relativa al tiempo de trabajo (cambio de condiciones de trabajo contra la voluntad del trabajador/a), alta doble presencia (exigencias sincrónicas del trabajo asalariado y doméstico-familiar), baja estima (trato justo, reconocimiento), entre otras. Tales mecanismos y medidas se resumen en los siguientes:

a) Consideración de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el momento de acordar con los representantes de los trabajadores la flexibilidad individual sobre horarios de salida y entrada.

b) Establecer la participación de los representantes de los trabajadores en la distribución irregular calendarizada.

c) En relación al horario flexible de 100 horas ordinarias anuales de jornada u horario flexible regulada en el CGIQ, se establece la compensación exclusiva por descanso, y un aumento del mismo de 1 hora para los casos de mayor utilización de la capacidad productiva y trabajo en fines de semana y festivos.

d) Establecimiento de una "bolsa individual de tiempo disponible" con fundamento en las siguientes bases conceptuales:

De la misma manera que el CGIQ posibilita al empresario la puesta en práctica de medidas de flexibilidad empresarial de la mano de obra relacionadas con la ordenación del tiempo de trabajo, la introducción de la "bolsa individual de tiempo disponible" pretende situar en manos del trabajador idéntica capacidad de decisión, con algunas cautelas y limitaciones, respecto a la gestión flexible de sus horas de compensación individuales resultantes de la gestión flexible del tiempo de trabajo por parte del empresario.

Esta doble consideración de la "flexibilidad" en cuanto a la gestión del tiempo de trabajo contemplada desde el punto de vista de los dos sujetos implicados en el contrato de trabajo reequilibra jurídicamente las posiciones en el marco del mismo, y pone en primer plano el valor social del tiempo de trabajo, garantizando que se reduzcan las exposiciones nocivas para la salud derivadas del uso flexible del tiempo de trabajo, al reducir las situaciones de bajo control sobre los tiempos de trabajo, alta inseguridad o doble presencia, o baja estima. La inclusión de la actual regulación de la "bolsa individual de tiempo disponible" en el CGIQ supone una manifestación concreta de la necesidad de intervenir conforme a la LPRL frente a los riesgos laborales relacionados con la organización del trabajo, que indirectamente lleva aparejada un mayor esfuerzo de planificación y racionalización de las medidas de flexibilidad relacionadas con la ordenación del tiempo de trabajo que quiera poner en práctica la empresa.

Partiendo de tales bases se establece un "derecho" del trabajador al disfrute individual de estas horas a partir de la regulación colectiva de los criterios que se transforman en el siguiente régimen jurídico:

1. Definición clara y explícita del tipo de horas que componen la bolsa individual (todas las horas de descanso obligatorio que regula el CGIQ: derivadas de recuperación, de compensaciones por horas flexibles, horas extraordinarias, prolongaciones de jornada).

2. Condiciones generales de ejercicio del derecho:

a) Causas: necesidades de carácter personal y/o familiar.

b) Forma de disfrute del periodo de descanso compensatorio: por días completos.

c) Fijación del periodo de disfrute: Preferentemente por acuerdo entre trabajador y empresa. En caso de desacuerdo, en las fechas señaladas por trabajador preavisando con 7 días de antelación.

d) Condiciones de ejercicio del derecho en el tiempo en atención al momento de generación de tales horas.

3. Garantías y limitaciones específicas respecto a las condiciones de ejercicio del derecho:

a) Garantías: Respeto del principio de igualdad y no discriminación. Inclusión expresa de los trabajadores con contrato de duración determinada con el fin de garantizar el principio de igualdad y no discriminación (art. 14).

b) Limitaciones: Imposibilidad de acumular los días u horas de disfrute de descanso compensatorio a puentes ni vacaciones en caso de desacuerdo con el empresario en cuanto a la fijación del periodo de disfrute

4. Establecimiento de una gestión de la bolsa participada por los representantes de los trabajadores.

Derechos de información: Notificación por la empresa a los representantes de los trabajadores sobre "bolsas individuales de tiempo disponible y su utilización con carácter anual". En el supuesto de que en la empresa se tengan pactados días de libre disposición o surgiesen de la elaboración del calendario laboral anual, estos pasarán a formar parte de la bolsa, para su disfrute individual, salvo que por acuerdo se pacte el disfrute colectivo de todos los días o parte de ellos.

e) Regulación del plus de turnicidad para los procesos de turnos distintos del proceso continuo.

f) Incorporación de nuevos supuestos de licencias que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

g) Fórmula alternativa al disfrute del derecho a reducción de jornada en caso de lactancia mediante la posibilidad de proceder a su acumulación.

Las diferencias entre las propuestas contenidas en la plataforma reivindicativa inicial y los resultados efectivamente alcanzados en las tres propuestas básicas anteriormente citadas, en pro de una prevención en origen actuada desde la estructuración de una organización del trabajo más saludable, justa y democrática, han de contextualizarse en el marco de la dinámica de todo proceso negociador. Al respecto, la necesidad de alcanzar un equilibrio entre las tres propuestas anteriormente comentadas y otras incluidas en la plataforma (como han sido la actualización del texto del convenio colectivo a las últimas e importantes reformas habidas en materia de igualdad de trato y oportunidades, prevención de riesgos laborales, subcontratación, contratación temporal, etc.), o las profundas diferencias existentes respecto a los diversos intereses prioritarios puestos sobre la mesa por la patronal del sector (sobre vigencia del convenio, fórmulas de flexibilidad, índices de estabilidad, absentismo, ampliación de jornada, compensación por la rotación en los turnos, etc.) y la propia oposición patronal a los objetivos de la plataforma sindical, son factores que han incidido de forma directa en los resultados alcanzados respecto a la consecución de nuestro objetivo.

Cabe destacar, finalmente, que la designación en los momentos finales del proceso negociador de diversas comisiones técnicas (en materia de seguridad y salud, medio ambiente y plan sectorial de igualdad) incidió de forma fundamental en el equilibrio final de intereses alcanzado en el XV CGIQ. ■