

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es una cuenta pendiente proyectar la riqueza de los acuerdos en prevención de riesgos en los convenios colectivos, más si nos referimos a riesgos psicosociales. En este apartado presentamos experiencias de negociación colectiva estatutaria en torno a la prevención de riesgos psicosociales tanto en la regulación del capítulo de salud laboral como de forma transversal en la regulación de diversos aspectos relacionados con la organización del trabajo.

CONVENIO COLECTIVO DE CODORNIÚ. INTRODUCIR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS COMO ELEMENTO ESENCIAL EN EL CONVENIO DE EMPRESA

Sección Sindical de CCOO de CODORNIÚ S.A.

(La contextualización de esta experiencia la podéis encontrar en el texto del apartado “Enriquecer el trabajo” sobre esta misma empresa)

La Sección Sindical de CCOO de Codorníu, S.A., se constituyó a finales del año 2001, convirtiéndose en una prioridad dar un nuevo impulso al Comité de Seguridad y Salud en el centro de Sant Sadurní, que ha sido el referente a la hora de ir trasladando esa nueva forma de trabajar al resto de centros del grupo.

Con la premisa de ir más allá del seguimiento y el control, siendo propositivos, hemos sido capaces de avanzar en los temas de prevención y salud de forma satisfactoria, por lo que desde la sección sindical decidimos trasladar los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud al convenio colectivo.

Se intentó por primera vez en la negociación del convenio 2004/2005, teniendo finalmente un resultado negativo. Aprendidos los errores de esta negociación y con una nueva estrategia, se presenta en la negociación 2005/2006, con resultados positivos.

Para alcanzar estos resultados, tuvimos que convencernos primero a nosotros mismos y posteriormente a nuestros compañeros/as de que las reivindicaciones en temas de salud y prevención no eran moneda de cambio en la negociación, sino una ratificación del trabajo realizado ya en el CSS, así como algo imprescindible para la mejora de las condiciones de trabajo.

El documento presentado en la negociación con la empresa constaba de 10 páginas que recogían el trabajo realizado en los últimos 4 años en el CSS (puede verse en la web: www.ccoo.cat/salutlaboral/). Una vez argumentados los conceptos en la primera reunión, no fue hasta la penúltima cuando la empresa trajo una contrapropuesta que reducía el documento inicial a 4 páginas, en las que sin embargo quedaban reflejados los objetivos iniciales. De esta forma, y sin dejar nada a cambio, fue en la séptima reunión cuando alcanzamos el acuerdo final.

ALGUNOS RESULTADOS DESTACABLES DE LA NEGOCIACIÓN

1. En cuanto a la participación de los trabajadores/as en el convenio colectivo se reconoce que la misma es imprescindible para conseguir una prevención eficaz. Por ello se recoge que en Codorníu, S.A. se priorizarán las metodologías y actuaciones que planteen mecanismos de participación de la plantilla válidos y fiables en la obtención de datos, en la determinación del origen de las exposiciones, así como en la propuesta y priorización de las medidas preventivas. Al mismo tiempo da al CSS la potestad de decidir y coordinar sobre dicha participación.

2. En relación a los riesgos psicosociales:

a) El convenio colectivo reconoce los riesgos psicosociales y los considera objeto de intervención preventiva como los demás riesgos: “deben ser evitados, evaluados y combatidos en su origen”.

b) Establece el método a utilizar para su evaluación y consiguientes actualizaciones: el COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21), que como bien sabéis es el método propuesto por CCOO y recomendado por la Generalitat de Catalunya.

c) Establece como prioridad la prevención primaria en unas condiciones inmejorables: “Se priorizarán las medidas preventivas que eliminen el riesgo en origen, elimine y de no ser posible reduzca la exposición a más de un riesgo, eliminen y de no ser posible reduzcan las desigualdades, y cuyo impacto para el empleo sea positivo o indiferente. Se evitarán propuestas que mejoren la situación de exposición a un riesgo, generando o agravando la exposición a otro.

LECCIONES APRENDIDAS DURANTE LA NEGOCIACIÓN

Durante las negociaciones de los dos últimos convenios, hemos observado lo siguiente:

1. En el Convenio 2004/2005, los temas de salud laboral incorporados en la negociación fueron considerados por los representantes de los trabajadores como moneda de cambio de otros temas como retribución, reducción de horas o permisos, aunque posteriormente observamos que para los representantes de la empresa estos temas tienen poco valor: no dan ni quitan nada por asuntos de prevención y salud.

2. Con la lección aprendida, en el Convenio 2006/2007 presentamos nuestra plataforma en relación a la prevención y salud sin retirar en toda la negociación ni una coma del documento, visualizando que no íbamos a intercambiar nada y obligando a la otra parte a hacer una contrapropuesta. Hay que decir que empezamos a negociar los temas de prevención de riesgos cuando todos los demás asuntos estaban acordados.

Así, creemos que es mucho más fácil incorporar a los convenios de empresa todo aquello que ya se viene haciendo desde el CSS, que intentar introducir los temas de prevención directamente desde la negociación del convenio. De esta manera entra como reflejo, reconocimiento y legitimación de lo ya realizado.

Es complicado por norma hacer que las empresas firmen nada que les obligue o las comprometa a hacer algo, por eso si no hay un trabajo previo a las negociaciones en esta área, será mucho más complicado llegar a acuerdos.

Finalmente decir que esta Sección Sindical está orgullosa de los logros obtenidos a día de hoy en Codorníu, y sigue con su compromiso de ir mejorando en el futuro. ■

CONVENIO SALAS DE BINGO DE ALICANTE

Alberto Sánchez Hernández

Secretario Federal de Salud Laboral, FECOHT-CC.OO.).

El Convenio Colectivo de Salas de Bingos de la Provincia de Alicante, en su artículo 38. Seguridad y Salud, punto 4, dice: “Según el Proyecto IS-058/2004, financiado por la Fundación Nacional para la Prevención de Riesgos Laborales, realizado por la Confederación Española de Juego y los Sindicatos UGT y Comisiones Obreras, la evaluación de los riesgos laborales se realizará según los criterios que constan en dicho informe”; adjuntando al convenio como Anexo II a efectos informativos un resumen del citado proyecto.

El anexo, en una de sus partes, reseña: “Los distintos factores de riesgos a evaluar serían los siguientes”, señalándose entre otros los de carácter psicosocial, indicando como factores a considerar: el ritmo de trabajo es muy elevado, no hay autonomía, la tarea es monótona, es repetitiva, no aporta nuevos conocimientos ni requiere afán de superación, no se les consulta ni se les da participación, trato directo con clientes difíciles, y el trabajo es nocturno. El estudio concluye recomendando aquellos aspectos sobre los que habría que actuar, reseñando específicamente el incremento de personal en momentos clave, mejor organización de recursos con actuación en los turnos y los horarios, control de ritmos y de la presión sobre el trabajador o la trabajadora. El estudio es muy extenso, y lo es todavía más cuando describe los factores de riesgo y al recomendar las prácticas para evitarlos, cambiando la organización del trabajo, dedica casi seis páginas del total anexo.

Os habréis dado cuenta que el anexo se incluye a efectos informativos y que el “tendrán”, “serán” o el “habrá”, se reemplazan por el “podrán”, el “sería” o el “habría”, además de reseñar que el estudio es reflejo de la situación nacional y que no responde a la situación del sector en la provincia de Alicante, lo que es un sinsentido. La problemática en materia de prevención con la que se enfrentan los trabajadores y trabajadoras del sector de bingo es parecida, sino la misma, en todo el territorio nacional.

Es preciso señalar que la exigencia de evaluar y prevenir atendiendo a los criterios señalados en el informe se incluye como una materia reivindicativa menor, frente a otras reivindicaciones de mayor calado económico puestas sobre la mesa por la parte social.

Los empresarios, en el ánimo y convencidos de que lo anexado al convenio provincial no les obligaba a cumplirlo, al menos en lo real, sino que seguirían con las prácticas preventivas tal como ellos venían haciendo y tal como entienden la prevención, no dudaron en incluirlo a cambio de que la reivindicación salarial disminuyera, después de tres o cuatro reuniones de negociación. La renuncia a este incremento salarial, por un colectivo de trabajadores donde los salarios no destacan por su cuantía precisamente, demuestra la sensibilidad de los trabajadores y la importancia que dan los mismos a la prevención, en contra de la insensibilidad y reticencias de los empresarios a la hora de aplicar las medidas necesarias para una prevención eficaz. La inclusión de los aspectos preventivos en el convenio fue un paso importante para el desbloqueo de la negociación. Además, finalmente, se consiguió incrementar también el salario base de aquellas categorías que tenían los salarios más bajos.

Por desgracia tenemos que reconocer que lo estipulado en el convenio no se cumple. Hasta donde llega nuestra información, no se están evaluando los riesgos de carácter psicosocial y, como no se ha realizado lo necesario para la constatación de que existe esta posibilidad de enfermar en el puesto de trabajo, no se ha previsto ninguna medida preventiva que los elimine, los reduzca o los controle. Si se implementa algún cambio en la organización del trabajo, éste se realiza más por demanda del cliente que por mejorar las condiciones de trabajo y salud del trabajador.

La dificultad principal para un cumplimiento efectivo de todo lo relacionado con la prevención es que los empresarios no reconocen siniestralidad. A pesar de esto, nuestros delegados y delegadas, ante la cerrazón de la patronal a no reconocer los riesgos de carácter psicosocial y su negativa a cumplir lo estipulado en el convenio, siguen reivindicando la evaluación del riesgo psicosocial.

En la Federación estamos inmersos en continuas campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a los trabajadores y trabajadoras y a nuestros delgados y delegadas. En el futuro, y de persistir en su postura los empresarios, recomendaremos la denuncia pertinente ante la autoridad laboral competente de una forma masiva y sin perjuicio de las que están ya interpuestas. ■

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE TENERIFE (2005-2008)

Francisco Javier Fernández Martín

Secretario de Formación y Empleo de FECOHT – CCOO Canarias y miembro de la Comisión Negociadora del convenio y asesor de la Comisión Paritaria del propio convenio

El actual Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de Tenerife es el tercero firmado por CCOO, y afecta a todos los trabajadores del sector de las islas Tenerife, La Gomera, La Palma y El Hierro. Tiene una vigencia de cuatro años (2005- 2008). Las partes firmantes somos por la representación de los trabajadores y trabajadoras: la Federación Canaria de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO Canarias) y la Federación Provincial de Comercio, Hostelería y Juego de UGT; y por la parte empresarial: la Federación Empresarial de Turismo de Santa Cruz de Tenerife, de la que son socios la Asociación Hotelera o Extrahotelera de Tenerife, La Palma, Gomera y El Hierro (ASHOTEL), la Asociación Empresarial Provincial de Restaurantes, Cafeterías, Bares y Similares de Santa Cruz de Tenerife (AEPRECA) y la Asociación de Empresarios de Hostelería de Tenerife (AEHT); Asociación Canaria de Empresas de Ocio y Restauración (ACEOR); Federación Empresarial de Hostelería, Ocio y Servicios (FECAO); Federación Empresarial de Hostelería y Turismo de Canarias (FEHTUR) y la Asociación de Empresarios, Hosteleros y Comerciantes afines de Tenerife (AEHCATE).

PROCESOS DE NEGOCIACIÓN Y RESULTADOS

La Federación Canaria de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras ha insistido durante los distintos periodos de negociación, donde fuimos mayoría en la Comisión Negociadora, en incluir en el convenio todo lo relativo a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos y fomentar la participación de la RLT. Así constituimos la primera Comisión Paritaria de Salud Laboral en el año 2004; a la que se otorgaban las competencias definidas en el artículo 35.4 de la LPRL (Delegados Provinciales Sectoriales de Salud Laboral), siempre con los impedimentos de la patronal para que funcionara de forma efectiva, pero dando forma a nuestras futuras reivindicaciones de empezar a tratar en su seno temas como los ritmos de trabajo y la ergonomía.

En la negociación del vigente convenio (2005-2008), CCOO retoma el tema, ya que en el convenio anterior no se avanzó mucho, pese a ser todos conscientes de la problemática. En esta nueva negociación y dentro de nuestras propuestas, estaba la de incluir en todas las evaluaciones de riesgos la obligatoriedad de realizar las evaluaciones ergonómicas, así como de los factores psicosociales, especialmente todo lo relativo a ritmos de trabajo. Estos aspectos centraron nuestras principales reivindicaciones en el nuevo convenio. Tras unas duras negociaciones conseguimos, gracias a nuestra mayoría y fuerza en el sector (1.870 delegados en Hostelería y 14.415 afiliados en Canarias) introducir de manera clara y concisa (art. 37 del convenio) la ampliación de las funciones de la Comisión Sectorial de Salud Laboral, y que en el seno de esta comisión, las partes negociaran los criterios y metodologías que habrían de aplicarse para realizar las evaluaciones. Las patronales pretendieron la redacción de un artículo lo más aséptico posible, para que sus asociados no les desautorizaran, dada la trascendencia y lo miedos que les generaba la aplicación y desarrollo posterior del mismo. La patronal es consciente que la actual organización del trabajo perjudica la salud y que para subsanarlo ha de contratar más plantilla.

Tras la firma del convenio, pusimos en marcha en las empresas del sector lo establecido en materia de Seguridad y Salud Laboral, insistiendo en la puesta en marcha de las evaluaciones de ergonomía, ritmos de trabajo y factores psicosociales, para lo que necesitábamos establecer una metodología válida y fiable para promover una prevención eficaz, en unos campos, el de la ergonomía y la psicología, en los que la invención poco profesional de métodos es lo habitual. Este fue nuestro principal caballo de batalla.

Tras múltiples intentos en las empresas, las reiteradas negativas y dilaciones por parte de los Servicios de Prevención y empresarios, decidimos actuar en el nivel provincial, en lugar de trabajar empresa a empresa. Realizamos una petición desde Comisiones Obreras a la patronal, en la reseñada Comisión Paritaria, para que se designaran técnicos por ambas partes y fueran éstos los que establecieran la metodología y herramientas para la puesta en marcha de dichos estudios en todas las empresas. No hubo problemas de designación y dichos técnicos se reunieron con los objetivos bien claros, pero tuvieron múltiples desencuentros, dado que las patronales dieron instrucciones a sus técnicos para dinamitar la posibilidad de un acuerdo. Tuvimos que escuchar que era imposible hacer las mencionadas evaluaciones, ya que no existían metodologías, y se había de inventar y todos los esfuerzos por la parte empresarial fueron encaminados a proponer la invención de una nueva metodología y de paso dilatar en el tiempo la puesta en marcha de lo acordado.

Tras comprobar que en esta mesa de técnicos no se daban las condiciones para avanzar, CCOO se ve obligada a reunir a sus delegados/as para aprobar la convocatoria de huelga en el sector de Hostelería en la Provincia de Tenerife. La huelga es aprobada por unanimidad entre nuestros delegados/as, trasladando también a las trabajadoras de pisos la intención de celebrarla, recibiendo el respaldo de las mismas. La huelga se convoca en diciembre de 2005, para toda Canarias, pero en un acto de responsabilidad, la patronal de la provincia de Tenerife acepta las reivindicaciones planteadas por el sindicato. En la provincia de Las Palmas la Federación de Empresarios de Hostelería y Turismo, patronal mayoritaria, se niega a llegar a un acuerdo y CCOO solicita que el Gobierno autónomo designe un mediador. Se nombra a José Carlos Mauricio, consejero de Economía y Hacienda del Gobierno de Canarias, que insta a la patronal a que llegue a un acuerdo, dada la repercusión que tendría el conflicto en Europa y en alta temporada. La patronal hace caso omiso y mantiene su sinrazón pese a la existencia de informes solicitados por CCOO a la Inspección de Trabajo dándonos la razón en todos los aspectos planteados. Ante esta situación, el 31 de diciembre estuvimos en huelga, con un seguimiento del 70%.

Tras el anuncio de huelga, la patronal de la provincia de Tenerife y en la Comisión Paritaria de 16 de diciembre de 2005, se pacta por fin, dejando claro de una vez por todas la obligación de medir los ritmos de trabajo y de realizar la evaluación ergonómica y psicosocial para el puesto de trabajo de camarero/a de piso. Así mismo, se concreta que las evaluaciones se realizarán con métodos avalados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y se acuerda que la carga de trabajo se analizará periódicamente en el seno del Comité de Seguridad y Salud y se entregarán los partes de trabajo a los delegados de prevención para su seguimiento, a fin de comprobar que efectivamente se da cumplimiento cotidiano al plan de prevención. Las actas de estos acuerdos se registran siempre como parte del convenio colectivo en la Dirección Territorial de Trabajo, para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. Se pueden ver en: [//www.fcchtccocanarias.org/Templates/Paritaria.html](http://www.fcchtccocanarias.org/Templates/Paritaria.html)

Los resultados logrados son muy positivos, ya que se consigue por fin supeditar la producción a la salud tanto en el papel como en la práctica. Según nuestras informaciones se están aplicando los acuerdos en las empresas.

Con todo, nos sigue preocupando especialmente la manipulación de resultados de las evaluaciones realizadas por los Servicios de Prevención, que en la mayoría de los casos por no decir siempre son las Mutuas de Accidentes de Trabajo y que son las que más obstáculos y trabas han puesto, siguiendo claramente las instrucciones de las empresas, maquillando de forma flagrante los resultados así como la interpretación de los mismos. Hemos tenido que discutir en muchos casos cuestiones que estaban definidas claramente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en los reglamentos que la acompañan. Hay que mencionar también que se realizaron desde CCOO las consultas oportunas sobre el tema a las Inspecciones de Trabajo de las dos provincias, dándonos la razón en ambos casos y a pesar de que el Gabinete Canario de Seguridad y Salud, que también fue consultado, se "mojó" bastante menos.

Hay que hacer mención especial a la sensibilidad de algunos de los integrantes de la mesa negociadora por parte empresarial, que cuando trasladaban estas cuestiones a sus asociados no eran recibidas de buen grado; creándoles algún que otro contratiempo dado lo especial de algunos de los empresarios representados, incluso llegando a amenazar con salirse de la unidad empresarial para dificultar en el futuro las negociaciones con los sindicatos de los futuros convenios.

Por último plantear que esta misma lucha se ha llevado a cabo casi en los mismos términos para el convenio provincial de Las Palmas, obteniendo los mismos resultados positivos. ■

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. ■