

Tiempo de Trabajo

En los últimos años se ha producido a nivel nacional un intenso debate en torno a la evolución del tiempo de trabajo como consecuencia fundamentalmente de varios fenómenos:

- Los índices de desempleo en Europa que desembocaron en iniciativas nacionales (Francia) y sindicales para situar la jornada máxima semanal en 35 horas de trabajo como medida de choque para un teórico reparto del empleo
- La intensa incorporación de la mujer al mercado de trabajo que ha planteado la necesidad de que la pareja haga frente a las responsabilidades familiares generando una mayor atención hacia la promoción de medidas que ayuden a conciliar la vida familiar y la profesional
- Una supuesta necesidad de normalización de nuestros horarios y jornada de trabajo con la de los países de nuestro entorno, basada en la idea (discutible) de una mayor extensión de la jornada de trabajo en España

Sin embargo, este debate y la polémica asociada al mismo se ha ido diluyendo conforme dichos fenómenos se han ido clarificando y precisando. Así:

- La experiencia francesa no ha tenido ningún éxito (de hecho ya ha anunciado una revisión de dicha medida) y su repercusión ha sido nula en los países del entorno en unos momentos, además, en que otros elementos de mayor preocupación han surgido en la evolución de las relaciones laborales, como son las deslocalizaciones, derivados de la existencia de un mercado globalizado y muy competitivo. La idea del "reparto" del trabajo ha conducido a su destrucción en el ámbito local y su huida hacia otros países.
- La legislación ha ido introduciendo diversas mejoras que han reforzado la protección de los trabajadores con cargas familiares, equiparando nuestra normativa a la de los países de nuestro entorno e incluso superándolos:
 - Ampliando las situaciones sujetas a permiso retribuido
 - Ampliando los supuestos de reducción de jornada
 - Introduciendo la protección de la situación de riesgo en el embarazo
 - Mejorando las condiciones de las excedencias por cuidado de hijos y familiares
 - Mejorando los derechos derivados de la maternidad
 - El último hito en este sentido es la reciente Ley de Igualdad que consolida y mejora la mayoría de tales supuestos.
- La propia negociación colectiva nacional ha venido acometiendo desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores un importante proceso de reducción de jornada hasta el punto que, actualmente, tanto la jornada habitualmente trabajada, como la efectivamente trabajada, como la pactada, nos han situado en una posición equiparable a nuestro entorno europeo, si bien, con datos preocupantes de productividad por hora trabajada.

No existe pues, en estos momentos, un debate en torno a la necesidad de reducir aun más la jornada de trabajo. Las tendencias en relación con este asunto apuestan por marcos flexibles pactados individual o colectivamente que pueden interesar a trabajadores y empresas, como la mejor fórmula para, por un lado, permitir conciliar la vida familiar y la profesional y, por otro, la adaptación de la actividad laboral a las necesidades de la Empresa.

Prueba de ello es la total ausencia en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 de mención alguna a la reducción de jornada. En cambio, sindicatos mayoritarios y patronal apuestan por que en los Convenios se trate la gestión del tiempo de trabajo desde el punto de vista de su redistribución, utilizando sistemas flexibles de jornada con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de la Empresa con las de sus trabajadores y trabajadoras.

Jornada Anual Efectiva

En CEPESA, el proceso de reducción de jornada efectiva de trabajo a lo largo de la negociación colectiva se ha desarrollada de forma más intensa que en el ámbito nacional. Las sucesivas reducciones pactadas, sobre todo el año 1999, posteriormente ampliada el año 2006, han llevado nuestra jornada anual efectiva a las 1.680 horas, lo cual la convierte en una de las menores jornadas de trabajo dentro del sector y del conjunto de la negociación colectiva nacional. Por ejemplo:

- Repsol Petróleo: en sus centros industriales tiene una jornada anual efectiva de 1.695 horas, es decir, 15 horas por encima de la nuestra y de 1.691 en Madrid.
- Repsol Química: tiene una jornada anual de 1.704 con carácter general, 24 horas por encima, y de 1.684 para la provincia de Madrid
- Repsol Comercial: son 1.691 horas anuales
- Convenio de la Industria Química, que recientemente se ha revisado y que ha mantenido una jornada anual de 1.752 horas, 72 horas por encima de la nuestra,
- A nivel nacional la jornada media pactada en Convenios para el año 2006 fue de 1.756 horas, habiéndose reducido tan sólo en 10 los últimos 15 años

Una reducción adicional de la jornada, tal y como es solicitada en la Plataforma Sindical nos situaría, por tanto, en un contexto claramente desmarcado en los ámbitos citados con consecuencias directas negativas sobre nuestra competitividad e índices de productividad.

Efectivamente, la reducción del tiempo efectivo de trabajo, con mantenimiento del salario, encarece directamente el coste laboral por unidad de producto y supone pues una medida de reducción de la productividad que, a la larga, repercute a su vez sobre la competitividad de la empresa y, finalmente, sobre el empleo. Son, sin embargo, los incrementos de productividad los que se traducen claramente en incrementos de empleo. Por ello, la Dirección no contempla ninguna reducción del número de horas anuales de trabajo.

Ello tiene ahora incluso mayor fundamento, cuando los índices de paro se vienen reduciendo de manera progresiva a lo largo de los últimos años, situándonos en unos niveles por debajo de la media europea impensables hace unos pocos años, y cuando además empiezan a observarse en el mercado de trabajo rigideces y dificultades para encontrar empleo cualificado. O ante fenómenos como la deslocalización de actividades que están haciendo reflexionar a las empresas y sindicatos europeos en el sentido de, incluso, incrementar la jornada de trabajo sin incrementos proporcionales de los salarios.

En esta materia, las medidas dirigidas hacia una reorganización y reordenación del tiempo de trabajo son las que se han demostrado y resultado favorables para la productividad y competitividad de las empresas y, en definitiva, para el crecimiento del empleo en cantidad y calidad. Una reorganización del tiempo de trabajo se consigue fortaleciendo el binomio "Flexibilidad – Empleabilidad", como por ejemplo mediante una distribución irregular de los horarios de trabajo o mediante acuerdos de flexibilización de horario y jornada de los que hoy disfrutan una gran mayoría de trabajadores del Centro de Madrid.

Las características de nuestra actividad industrial, donde el principio del trabajo continuo, la seguridad de personas e instalaciones y la protección medioambiental son factores primordiales y determinantes, hacen aun más necesario profundizar en fórmulas que permitan dotar a la jornada laboral de flexibilidad, buscando además de esta manera un equilibrio entre los requerimientos legales y convencionales, y las exigencias operativas y productivas de las Refinerías, donde se suceden situaciones de difícil previsión y concreción en el tiempo, que si bien en algunos momentos pueden ser frecuentes, no dejan por ello de ser imprevistas y precisan normalmente de soluciones inmediatas o urgentes.

Por otro lado, el mantenimiento de un mismo límite legal al número de horas extras anuales que un trabajador puede realizar, independientemente de la jornada efectiva pactada en su Convenio, es injusto para aquellas empresas que, como la nuestra, han acordado importantes reducciones de jornada, lo que acentúa la necesidad de salvar esta incoherencia a través de fórmulas novedosas que nos sitúen frente a nuestro entorno en una posición de igualdad de condiciones a la hora de competir.

En la búsqueda de estas fórmulas, la Dirección propone a la Comisión Negociadora hacer una reflexión abierta y sin prejuicios sobre este asunto en orden a optimizar la gestión del tiempo de trabajo y su distribución en beneficio de los trabajadores. Las líneas maestras de una propuesta formal en este sentido serían las siguientes:

- Una nueva concepción de la jornada de trabajo en la Empresa, comprensiva de todas aquellas obligaciones actualmente asumidas por los trabajadores, que quedarían asignadas dentro de la jornada ordinaria global del Convenio y redistribuidas entre una parte **regular**, ligada a un calendario (el laboral para la jornada normal y el determinado por el régimen de rotación, para la jornada de turno), y otra **irregular** aunque objetivamente delimitada para su determinación en el tiempo, en línea con experiencias ya implantadas en el Grupo CEPSA y que han tenido una acogida favorable por parte de las organizaciones respectivas.
- Esta propuesta estaría íntimamente ligada con la organización del trabajo en jornada de turno rotativo, coadyuvando, con las medidas que al respecto se acuerden, a proporcionar definitivamente una estabilidad en el cumplimiento de la misma, y una mayor garantía en el disfrute de los descansos previamente programados, en un periodo de tiempo suficiente como para permitir al trabajador los efectos beneficiosos de un descanso más prolongado, de hasta dos ciclos completos.
- La integración, en la jornada ordinaria, de supuestos actualmente integrados en el concepto de hora extraordinaria de fuerza mayor u obligatoria, optimizando así tanto la retribución neta de su compensación (aunque su importe bruto no se modifique), como sus efectos, al poder integrarlas dentro de las bases reguladoras de las cotizaciones y, por tanto, poder mejorar las futuras pensiones de los trabajadores que coticen a la Seguridad Social por debajo de los topes. Cualquier ahorro que se

podiera derivar de la adopción de estas medidas permitirá liberar masa salarial que retornar a los trabajadores a través de las vías que se acuerden. Mediante este acuerdo quedarían superados los pactos de Centro relativos a este asunto, cuyas consecuencias hasta ahora beneficiosas en ámbitos locales pasarían así a extrapolarse al conjunto de la organización.

Mediante una adecuada formulación y definición de los conceptos establecidos en la legislación laboral se obtendría una optimización de la gestión del tiempo de trabajo necesario para cubrir la actividad sin incrementar las obligaciones actualmente asumidas por los trabajadores, que ven a su vez mejoradas sus retribuciones y cotizaciones.

Régimen de Descansos y Licencias o Permisos

Al igual que con lo ocurrido con la reducción de jornada, la evolución de la negociación colectiva en la Empresa nos ha llevado a disfrutar un número de días (25) laborables de vacaciones muy superior al establecido tanto legalmente (22) como en la negociación colectiva nacional.

Asimismo, y a pesar de la reducción de jornada efectiva anual antes señalada, la negociación colectiva ha venido reservando a los trabajadores la posibilidad adicional de disfrutar en todos los Centros de Trabajo de un mínimo anual de 5 días de licencia por asuntos propios o descansos compensatorios, derivados de la actual regulación de los horarios en los Centros por diferencia con el número de horas anuales efectivas pactadas.

Estos días de licencia retribuida, más la posibilidad de disfrute de las vacaciones mediante días sueltos, otorga a los trabajadores un margen amplio y flexible para atender cualquier circunstancia de tipo personal y/o familiar que surja de manera imprevista, constituyendo por si misma en una importante medida de conciliación, de la que ya se dispone.

En consecuencia, la Dirección considera que este capítulo está suficientemente cubierto y no existe argumentación que justifique el incremento de los días de licencia retribuida ni el establecimiento de nuevos motivos de permiso cuando además, por vía legal, se acaban de ampliar los mismos con el nuevo permiso de paternidad, o se flexibiliza el disfrute de otros, como ocurre con el permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses.

En esta línea, deberá actualizarse el texto del convenio para reflejar la nueva regulación derivada de la Ley de Igualdad en materia de permisos, excedencias y situación de riesgo para el embarazo y la lactancia.

Además, es el momento oportuno de regular, en el marco de la negociación colectiva, los derechos de:

- adaptación y distribución de la jornada,
- acumulación del permiso por lactancia
- reducción de jornada por cuidado de un menor o de un familiar discapacitado,

en un entorno que permita compatibilizar las necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, con las condiciones organizativas de la actividad productiva de la empresa, pero también teniendo en cuenta sus repercusiones con respecto al derecho de conciliar la vida del trabajador solicitante con la de trabajadores de un mismo equipo o área de trabajo.

Por último, es cierto que el origen y posterior evolución de la negociación del Convenio ha provocado que diversos aspectos relativos a la gestión del tiempo de trabajo y régimen de descansos se encuentren dispersos en varios capítulos del mismo. Es por tanto necesario agrupar todos ellos en un solo capítulo así como revisar la redacción de los mismos para mejorar su sistemática y, cuando fuera necesario, también aclarar su aplicación. Por último, una vez finalizada la negociación, ajustar sus disposiciones al resultado de la misma para dotarle de coherencia.

Presencia y Ausencia del Trabajo

Para la Dirección de la Empresa es prioritario el objetivo de fomentar la ejecución efectiva del puesto de trabajo frente a supuestos de ausencia del mismo, incentivando la presencia de los trabajadores, frente a las situaciones de absentismo.

Como se ha señalado en el presente documento, la legislación ha avanzado en materia social estableciendo nuevas situaciones en las que, sin existir una contraprestación efectiva de servicios por parte del trabajador, éste mantiene el derecho a la percepción del conjunto de sus retribuciones, en aras de la promoción social de principios que se consideran de interés superior, como son la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la protección y fomento de la maternidad o la promoción de una Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Es por ello que el establecimiento de un objetivo de absentismo global, que comprenda este tipo de situaciones, debería ser revisado en la presente negociación a la luz de esta realidad. Ello tiene aun más sentido, en tanto que la consecución del citado objetivo de absentismo sólo se vincula con la mejora de los complementos a las prestaciones de la Seguridad Social para situaciones de IT por enfermedad común.

Esto no deja de tener su fundamento, ya que la mayor parte de las horas no trabajadas se corresponden con situaciones de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral. Es importante tener en cuenta que durante esta situación, se produce una suspensión de la relación laboral entre el trabajador y la Empresa, que lleva aparejados los siguientes efectos:

- Inicio de la asistencia sanitaria adecuada para la recuperación de la capacidad laboral
- Suspensión del abono de los salarios
- Inicio del cobro de las prestaciones de la Seguridad Social previstas para esta situación, si bien entregadas por la Empresa como entidad colaboradora
- Mantenimiento del alta en seguridad social y de las cotizaciones sociales, al menos durante un tiempo determinado (máximo un año y medio)

Para mejorar las prestaciones de la Seguridad Social, el Convenio establece un tratamiento económico que mejora dichas prestaciones mediante el abono de unos complementos a cargo de la Empresa hasta alcanzar un determinado límite o garantía de ingresos con las que suplir durante ese período la suspensión de las retribuciones. Las garantías se calculan teniendo en cuenta el importe de una serie de conceptos entre los que se incluyen algunos de ellos cuyo fundamento está íntimamente ligado a circunstancias específicas derivadas del desempeño del puesto, cuando sin embargo, en situación de enfermedad el puesto lógicamente no se ocupa. Esta circunstancia provoca que dos trabajadores de un mismo nivel salarial y antigüedad, que ocupan puestos con pluses distintos, perciban, ante una misma situación de enfermedad, ingresos distintos.

Adicionalmente a esta circunstancia, este tratamiento económico produce un efecto contrario respecto al objetivo del fomento del desempeño y la ocupación de los puestos de trabajo, ya que el trabajador en situación de enfermedad ve que percibe unos ingresos prácticamente iguales a los que percibía en situación de alta, perdiendo de esta manera el salario el efecto motivador que se le supone respecto del trabajo.

En consecuencia, la Dirección propone la adopción de las siguientes medidas y su inclusión en el texto del Convenio, entendiendo que ambas son complementarias y acordes con el objetivo propuesto:

- Revisar la formulación del tratamiento económico de las ausencias derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, en línea con lo ya apuntado en el régimen económico del Convenio, excluyendo de la garantía de ingresos aquellos conceptos retributivos que tienen el carácter de pluses derivados de las condiciones del trabajo, con el objeto de darle un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que se encuentran en IT, ya que en dicha situación deja de existir el fundamento objetivo que justifica las diferencias salariales que se perciben en situación de actividad.

Cualquier ahorro de masa salarial que se pudiera derivar de estas medidas sería destinado, previo acuerdo en la Comisión Negociadora, bien a incrementar los conceptos salariales afectados, de modo que sean percibidos por quienes realmente ocupan los puestos de manera efectiva, bien al fondo de la obra social del Convenio.

- Incentivar la presencia con una fórmula que premie la ocupación efectiva de los puestos de trabajo, más cuando dicha ocupación se mantiene al 100% durante un número continuado de ejercicios, recogiendo así lo mejor de las experiencias ya aplicadas de forma provisional en algún Centro de Trabajo y ampliando su aplicación al conjunto de la Empresa.

Madrid, 7 de junio de 2007