

FRANCIA

UN ACUERDO DE RECONOCIMIENTO DE LA PENOSIDAD EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

- Desde el año 2015, y pese a la existencia de un contexto difícil, CFDT y Délifrance han negociado un acuerdo para el reconocimiento de la penosidad. Se trata de toda una primicia en el sector agroalimentario.
- Délifrance (filial de NutriXo desde 2001, grupo a su vez adquirido en 2012 por Vivescia) es una de las principales empresas de elaboración industrial de panadería y pastelería en el ámbito europeo.
- Délifrance emplea 1 100 trabajadores asalariados en Francia y Europa. La sede de Landévant cuenta 240 trabajadores.
- La CFDT es la única organización sindical en esta sede y suma 40 trabajadores afiliados. Es la central mayoritaria en el grupo Vivescia con el 41,4 % de los votos en las elecciones profesionales de 2014, por delante de FO (20,2 %), de la CGT (18,45 %), de Unsa (7,21 %), de la CFE-CGC (6,4 %) y de la CFTC (5,52 %).

La fábrica huele bien, a pastel y a crema pastelera. Pero sus trabajadores están expuestos a la mayoría de los factores de penosidad que vienen definidos en el Código de trabajo: posturas fatigosas, manipulación de cargas pesadas, turnos de noche, tareas repetitivas, horarios desplazados en el tiempo, exposición al frío, al calor, al ruido, al polvo y a las vibraciones mecánicas. Dentro del espíritu de los nuevos derechos para los trabajadores asalariados previstos por el conjunto de medidas incluidas en la Cuenta personal de prevención de la penosidad (C3P), la sección CFDT de Délifrance en Landévant (Morbihan) se comprometió, en 2012, a medir los efectos, de tan fatigosa tarea, en la salud de los trabajadores de la fábrica.

La organización de la actividad en cuestión

En un clima de incertidumbre, tras las sucesivas adquisiciones de la empresa, primero por NutriXo y después por Vivescia, el ambiente laboral se ha degradado considerablemente. NutriXo, que absorbió Délifrance en 2001, suprimió 900 puestos en el grupo desde la compra. Entre 2012 y 2013, dos tercios de la fábrica de Landévant han sido vaciados, mientras que una entidad nueva y flamante comenzaba su actividad en Romans-sur-Isère, en la Drôme. En 2013 se decidió aplicar un plan de salvaguardia del empleo en Landévant. El establecimiento tenía entonces 330 asalariados y diez líneas de producción, y además prestaba determinados servicios de apoyo, que hoy en día ya no existen. El proyecto de reestructuración condujo a la supresión de ocho líneas de producción. Para terminar, la falta de dialogo social provocó un conflicto duro y trece días de huelga, al negarse la dirección a renegociar unas indemnizaciones por

jubilaciones anticipadas que los trabajadores consideraron demasiado bajas.

Al ser la CFDT la única organización sindical en Landévant, se llevó a todos los trabajadores asalariados tras de sí. Durante dos semanas, la fábrica estuvo totalmente parada, hasta que la dirección se decidió a revisar su propuesta y a integrarla en un acuerdo de final del conflicto con mejores condiciones de salida. Las indemnizaciones superiores a las fijadas por la ley pasaron de 3 000 euros brutos, aplicados a todos los trabajadores, con independencia de su antigüedad en la empresa, a 10 000, 14 000 y 17 000 euros netos dependiendo de que el empleado llevase menos de diez años, más de diez años o más de veinte años en la empresa. Por una parte, el cambio de criterio, suponía una victoria para los trabajadores, pero, por otra parte, incrementaba su desconfianza hacia la empresa. Para motivar a los empleados que seguían en la fábrica, el sindicato consideró que había que ofrecerles un futuro mejor. Para ello, centraron su actuación en las condiciones de trabajo, con el objetivo de lograr mejoras y una actitud más abierta a la negociación por parte de la dirección. CFDT hizo que la observación de la cuenta de penosidad fuese una prioridad absoluta, de manera que la dirección de la empresa quedase comprometida en el diálogo, a fin de facilitar a los trabajadores el acceso a la formación y de favorecer las jubilaciones anticipadas.

Presencia día y noche

Para poder acumular el tiempo sindical y la carga de trabajo, François Fischer y su compañero Alexis optaron por trabajar tres días a la semana (los viernes, sábados y domingos). Dedicaban los otros días a sus actividades sindicales. Para reunirse con los equipos con jornada nocturna, recurrían a sus horas de delegados sindicales... así fue como distribuyeron un cuestionario Flash en el aparcamiento de la fábrica, realizando el reparto en tres ocasiones, durante ocho horas, para alcanzar al conjunto de los efectivos de la fábrica.

Análisis del trabajo vivido

La sección sindical pregunta a los trabajadores, cada dos años, mediante una encuesta Flash, porque las únicas personas que pueden explicar el funcionamiento de un puesto de trabajo son las que actúan en el mismo. En 2014, una primera encuesta (¿Cómo mejorar su puesto de trabajo?) ha permitido, elevar propuestas concretas y fundamentadas. En noviembre de 2016, se distribuyó otro cuestionario sobre el tema *¿Qué digo a cerca de mi trabajo?* El análisis de las respuestas obtenidas está sirviendo para la negociación anual obligatoria (NAO) en curso.

Utilizar la fuerza de la red

Desde la huelga de 2013, la solidaridad inter-CFDT funciona a pleno rendimiento en Délifrance. Entonces, los otros siete establecimientos de la empresa apoyaron a Landévant, realizando paros durante algunas horas, durante toda una jornada o, incluso, a lo largo de varios días. Esa solidaridad ha reforzado la lucha de los trabajadores del establecimiento y de la acción del sindicato.

Los efectos del trabajo, medidos y localizados

A falta de una referencia en materia de penosidad dentro de la rama profesional, François Fischer y su equipo tuvieron que remangarse y buscar una calculadora: "Necesitábamos empezar viendo qué pasaba en un puesto de trabajo. Hemos observado y medido." Una de las condiciones inevitables en las fábricas de Délifrance es la exposición de los trabajadores al frío, ya que todos los productos están congelados. La temperatura no supera los 12 °C. Una vez que se sobrepasan las cuatro horas diarias de exposición a temperaturas inferiores a los 12 °C, se alcanza el umbral de penosidad.

Para cuantificar el nivel de ruido, hubo que recurrir al médico de trabajo, que instaló aparatos de medición. Al final, se alcanzó el umbral de 80 decibelios durante 780 horas. En lo que se refiere a la manipulación de cargas pesadas, se pusieron en la balanza los sacos de productos, los bloques de masa manejados (piezas de 10 kilos), multiplicándolos por el número de gestos y el número de días: el resultado era indiscutible, ya que se superaban las 30 toneladas levantadas cada día.

Con cierta inquietud por comparar los datos obtenidos, François Fischer visitó igualmente los otros siete establecimientos que Délifrance tiene en el país. Pudo comprobar cómo el trabajo no se organizaba de igual manera en la nueva factoría de Romans-sur-Isère, que fabrica 240 000 *croissants* por hora, y en la de Landévant, que elabora 58 000 *mini croissants* en el mismo tiempo. Se creó un comité de seguimiento y de acción en relación con la penosidad, para controlar los grupos de trabajo establecidos en cada uno de los ocho establecimientos. Éstos se componen de miembros del CHSCT⁹⁰, de un responsable de la seguridad, de un representante de la dirección y del delegado sindical del establecimiento. Orientado a preparar el acuerdo de 2015, el comité tuvo reuniones mensuales a lo largo de año y medio, para poder compartir las mediciones que unos y otros habían tomado y poder determinar los límites a fijar en el cálculo de la penosidad.

Finalmente, con la ayuda del gabinete de expertos Syndex, al que el CHSCT encomendó, a partir de 2013, la evaluación de su impacto sobre las condiciones de trabajo, se enriqueció el informe. Las conclusiones de Syndex confirmaron que debían realizarse muchas modificaciones en muchos puestos de trabajo. "A partir de ahí, la dirección ha tenido que negociar puesto que la inspección de trabajo estaba sobre aviso", explica François Fischer.

⁹⁰ Comité de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo.

Un acuerdo ventajoso en relación con los límites oficiales

En diciembre de 2015, la CFDT firmó el acuerdo sobre la penosidad, aplicable al conjunto de la empresa. Combina las modificaciones de los puestos, a fin de disminuir la penosidad y la exposición acumulada a muchos factores, así como medidas compensatorias, aplicables desde el primero de enero de 2016 y con efectos retroactivos que alcanzan a 2013: tiempos de descanso suplementarios según los criterios establecidos para cada trabajador asalariado, facilitando las salidas anticipadas y el acceso a la formación.