confederación sindical de comisiones obreras
Fernández de la Hoz, 12 Teléfonos: 319 17 50 Fax: 310 48 04
28010 Madrid 319 54 54

RESUMEN

CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2000

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC.OO.

Aprobado por la Ejecutiva Confederal 16-11-99

EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La situación económica y política.

- En el proyecto de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000 contrasta la mejora significativa de las pensiones mínimas con la persistencia de una política presupuestaria que en materia fiscal sigue profundizando en un modelo injusto para la mayoría y que en protección por desempleo sigue negando el acceso a 250.000 personas en paro de larga duración y con cargas familiares.
- La negociación colectiva se va a desarrollar en un marco de fuerte crecimiento económico, tanto en términos macroeconómicos como por su efecto en las empresas. El actual crecimiento de los precios, por un lado hace poco creíble la previsión de un 2% para el año 2000 y, por otro, puede poner en peligro las posibilidades de competir de los bienes y los servicios españoles agudizando las tensiones sobre la negociación colectiva.
- En este contexto la negociación colectiva puede y debe buscar objetivos que permitan continuar en la senda de la creación y estabilización del empleo, la mejora de las condiciones de trabajo y el incremento de los salarios en términos que permitan ganar poder adquisitivo y corregir las situaciones más discriminatorias que todavía persisten.
- Por último, conviene recordar que la convocatoria de elecciones generales para la primavera del próximo año tendrá entre otras consecuencias la paralización durante un largo periodo de tiempo de la actividad legisladora y de las decisiones que deban adoptarse por parte del Gobierno

El empleo y las relaciones laborales.

- De los datos sobre empleo se desprende que la negociación colectiva sigue teniendo un importante reto ante sí para aprovechar todos los márgenes posibles para generar nuevos empleos y mejorar su calidad con una mayor estabilidad en la contratación.
  - ⇒ Se detecta una cierta desaceleración en el ritmo de creación de empleo.
  - ⇒ Persistencia de una temporalidad que afecta a un tercio de la población asalariada. Continua su tendencia creciente en el sector público y se observa un estancamiento de su caída en el sector privado.
  - ⇒ Persiste una distribución desigual del desempleo que afecta fundamentalmente a mujeres y a jóvenes.
  - ⇒ Cambio positivo de tendencia en la evolución de la rotación.
- La identidad entre empresa, centro de trabajo y actividad productiva que justificaba ciertos ámbitos y contenidos de convenios colectivos se ha visto profundamente alterada. Hay que buscar respuestas en convenios o acuerdos marco sobre aquellas cuestiones que son homogéneas para un grupo de empresa; acuerdos marco que regulen la relación entre empresas auxiliares y la principal; y acuerdos o normas que aseguren condiciones básicas y comunes para quienes trabajan en un mismo centro.

El desarrollo de los Acuerdos Confederales.

- Los Acuerdos sobre estabilidad en el empleo, negociación colectiva, cobertura de vacíos, solución extrajudicial de conflictos, formación continua, salud laboral y tiempo parcial, junto a la modificación de la regulación legal de las ETT, constituyen un amplio paquete de herramientas concebidas para la acción sindical en los sectores y en las empresas y un refuerzo necesario para el conjunto de la negociación colectiva. Y éstos son, a su vez, la concreción de una política sindical sostenida en tres líneas de actuación complementarias: el ámbito de la negociación confederal, la negociación sectorial y la concreción en cada empresa.
- En la próxima campaña de negociación colectiva deberemos prestar una especial atención al desarrollo de los acuerdos y las modificaciones normativas más recientes: el tiempo parcial y las empresas de trabajo temporal (ETT).

La acción sindical europea.

- El nuevo marco creado por la implantación de la moneda única, justifica más aún la necesidad de abordar seriamente la implantación y desarrollo de la negociación colectiva europea a nivel sectorial y de empresa, con el fin de ir mejorando y homogeneizando las condiciones laborales de los trabajadores, evitando situaciones de *dumping* social, desarrollando políticas de empleo y de bienestar social.

- En este sentido la Confederación Europea de Sindicatos en su último congreso ha acordado:

  ⇒ Apoyar a las federaciones sindicales europeas para la creación de comités de empresa europeos.

  ⇒ Establecer una política de coordinación a nivel sectorial e intersectorial y la creación de un Comité en el seno de la CES que coordine y ponga en común las políticas de negociación colectiva.

EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La participación de los trabajadores y la unidad de acción

- Fomentar una participación que permita incorporar propuestas e ideas y que es imprescindible para conseguir una identificación de los trabajadores con los objetivos propuestos y con los resultados logrados, para asegurar un respaldo colectivo y mayoritario que dé fuerza a la posición sindical en la mesa de negociación.

- Asegurar la participación de todas las personas afiliadas a CC.OO. La negociación del convenio colectivo debe ser un proceso que refuerza los lazos entre la afiliación y que nos da nuevas oportunidades para ampliar nuestra base organizativa.

- Esta participación se debe dar con el mayor grado de unidad de acción sindical posible, en especial y de manera relevante con la UGT. Para CC.OO. la firma de acuerdos de eficacia limitada no es más que la expresión de un fracaso en los procesos de negociación que estamos dispuestos a evitar buscando en todo momento el mayor nivel de consenso y acuerdo posible.

La articulación de la negociación colectiva

- Desarrollar el AINC exige un trabajo de extensión de la negociación colectiva que nos obligará a redefinir en más de una ocasión los ámbitos de aplicación de los convenios ya existentes, a establecer una correcta y articulada relación entre los diferentes ámbitos y a generar nuevos convenios colectivos. Y, todo ello, con un doble objetivo:

  ⇒ Que todos los trabajadores y trabajadoras tengan la más amplia regulación de sus derechos.

  ⇒ Que la negociación colectiva orientada a este primer objetivo sea el fruto de un trabajo dirigido, planificado y coordinado desde el Sindicato.

- Se trata de planificar y coordinar bien nuestra actuación en torno al eje básico de los convenios sectoriales estatales y a una articulación que permita conjugar las realidades de los sectores con las de las empresas. En ese camino, es donde pueden generarse procesos de negociación de convenios autonómicos, considerados bien como el desarrollo de convenios estatales ya existentes o bien como un primer paso obligado anterior a los convenios estatales.

- En los sectores y subsectores incluidos en el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos debemos intensificar el seguimiento y verificación de su aplicación e impulsar procesos de negociación colectiva que eviten la continuidad de los vacíos de cobertura. En ese sentido, la extensión de convenios colectivos es una vía adecuada para aquellos sectores en los que resulta imposible la negociación.

PRINCIPALES OBJETIVOS SINDICALES EN EL AÑO 2000

- El empleo sigue siendo el elemento central de nuestras reivindicaciones. Limitar la temporalidad y aumentar la estabilidad del mismo sigue siendo un objetivo básico. Junto a él hay nuevos aspectos que deben ser incorporados: la regulación del trabajo a tiempo parcial; los derechos y garantías a incluir respecto a las ETT; y cómo afrontar los problemas derivados de la subcontratación, los procesos de descentralización productiva y la externalización de actividades.

- La reducción y la reorganización del tiempo de trabajo, con el objetivo de avanzar hacia las 35 horas semanales, sigue siendo un objetivo sindical para crear empleo al tiempo que mejoramos la calidad de nuestras condiciones de trabajo.

- La ganancia de poder adquisitivo es un objetivo de la próxima negociación salarial, que sólo es posible si los convenios incluyen cláusulas de revisión salarial efectivas. El año 2000 va a tener que afrontar, además, el reto de la exteriorización de compromisos por pensiones; en definitiva, garantizar los derechos de los trabajadores mejorando una parte substancial del salario diferido. La negociación salarial en los convenios colectivos debe abordar además la introducción de salarios mínimos de convenio que ayuden a reducir las actuales desigualdades existentes. Todo ello puede llevar el incremento medio hasta el 3% en el año 2000.

- Ampliar la capacidad de intervención y de participación sindical en todo aquello que afecta a la organización del trabajo. Romper la vieja cultura de la potestad exclusiva del empresario a la hora de tomar decisiones que afectan de forma directa a nuestras condiciones de vida y de trabajo. Además, el año 2000 va a ser la fecha determinante para la posible implantación del Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales, con una repercusión directa en la definición de los perfiles profesionales y la clasificación profesional.

- Después de cuatro años de vigencia de la Ley seguimos constatando un alto grado de incumplimiento por parte de las empresas que se traduce en un alto nivel de siniestralidad laboral y, por tanto, es necesario seguir insistiendo en reforzar nuestra capacidad de actuación en los centros de trabajo a través de nuevas medidas en la negociación de los convenios colectivos.

EL EMPLEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Conversión de contratos temporales en indefinidos

- Intensificar los esfuerzos por incluir cláusulas de conversión que permitan ajustar la temporalidad a porcentajes justificados por las características de la actividad, priorizando los sectores y empresas con más alta temporalidad.

- Estas cláusulas deben incluir:
  - ⇒ El número de contratos temporales a convertir y los plazos de ejecución.
  - ⇒ Criterios concretos de conversión que generen derechos subjetivos con el fin de garantizar el derecho a reclamar la conversión.

- En el caso específico de convenios colectivos sectoriales que consideren oportuno establecer un límite de jornada superior al del 77%, para los contratos fijos discontinuos, porque la actividad estacional del sector con campañas de duración incierta así lo justifique, es preciso que esa negociación vaya vinculada a la conversión de los contratos temporales y de ETT en contratos fijos discontinuos. (Pendiente de que se apruebe en la Ley de Acompañamiento de PGE del año 2000 la modificación del artc 12 del ET).

Regulación de la contratación de carácter temporal.

- Para seguir avanzando en la estabilidad del empleo hay que hacerlo en dos direcciones complementarias:
  - ⇒ Promoviendo que las primeras contrataciones lo sean con un contrato indefinido, al tiempo que transformamos el empleo temporal en empleo estable.
  - ⇒ Ajustando la utilización de la contratación temporal a una causa cierta y colectivamente regulada.

- Por ello los criterios para la limitación de la contratación temporal se centran en tres aspectos: ampliar los derechos sindicales de información, precisar las causas que permiten su utilización, garantizar su correcta utilización reforzando el control sindical de los mismos.

- Regulación en el convenio de la información que puede recibir el sindicato sobre el empleo y, muy especialmente, en las pequeñas y medianas empresas.

- Fijación de un porcentaje mínimo de contratación indefinida en los sectores, en ocasiones variable según el tamaño de las empresas.

- Regular la contratación temporal de forma vinculada a la estabilidad. Por ejemplo, sólo acordar la ampliación de la duración de los contratos eventuales si está garantizado un porcentaje mínimo de la plantilla con contratos indefinidos y están determinadas las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales.

- Tener presente que la duración que establezcamos en los convenios para los contratos eventuales, va a afectar de igual manera a los contratos de puesta a disposición realizados con ETTs.

- Controlar la aplicación de una sola prórroga a los contratos eventuales que se concierten por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida.

- Reforzar la causalidad de los contratos de obra o servicio evitando que éstos se utilicen para actividades correspondientes al ciclo productivo permanente y constante de la empresa, ya sea cuando la contratación es directa, como cuando se hace mediante una ETT o mediante empresas contratistas.

  En los convenios de las empresas contratistas (aquellas cuya actividad normal consiste en realizar trabajos subcontratados) deberíamos plantear dos actuaciones:

  - ⇒ Incluir una cláusula que excluya la contratación por obra o servicio cuando las obras o servicios a prestar para la empresa principal constituyan una actividad permanente de ésta. Por ejemplo limpieza, seguridad, mantenimiento, recogida de basuras.
  - ⇒ Convertir a indefinidos los contratos de obra o servicio efectuados por estas empresas. Esta actuación es extremadamente importante ya que según la jurisprudencia del Tribunal Supremo es causa de extinción de esta modalidad de contrato la finalización o rescisión de la contrata por parte de la empresa principal.

- Fomentar la utilización de los contratos formativos como mecanismo de inserción laboral y de adquisición de formación y práctica profesional del colectivo de jóvenes, dando especial importancia a la negociación de los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados bajo estas modalidades y a la regulación de la formación recibida en los mismos.

La regulación del contrato a tiempo parcial.

Nuestros criterios de actuación van dirigidos a dos objetivos:

⇒ Reforzar las garantías establecidas por la Ley y, de forma preferente, las referidas a horas complementarias, distribución y voluntariedad.

⇒ Evitar todos aquellos aspectos de aparente flexibilidad y que sólo suponen una mayor disponibilidad del trabajador.

- Fijar en todos los convenios los límites mínimos y máximos de la jornada, siempre con la referencia legal del 77% como máximo de la jornada a tiempo completo. Prestar especial atención a la jornada que fijamos en el caso de convenios plurianuales y que en más de un año de su vigencia disminuyen la jornada.
- Hacer prevalecer el principio de "igualdad de trato" y "no discriminación" a la hora de regular cualquier aspecto de proporcionalidad.
- No sobrepasar el límite legal de una interrupción en la distribución de la jornada diaria y fijar la duración de esa interrupción en un tiempo aproximado a las 2 horas.
- Voluntariedad. Dado que la ley no incluye los procedimientos y requisitos que dan garantía efectiva de ese derecho, los convenios colectivos deben establecer:
  - ⇒ Información. Fijar los procedimientos y medios que garanticen la información necesaria para ejercer el derecho a pasar de un trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial y viceversa.
  - ⇒ Ordenar el derecho individual preferente. Fijar los criterios y requisitos que garanticen ejecutar, entre varias personas, el retorno de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo y viceversa. (La Ley sólo indica un criterio de preferencia: cubrir vacante dentro del grupo profesional o categoría equivalente).
  - ⇒ Fijar los procedimientos y criterios para hacer efectivo el derecho a la formación y la conversión voluntaria y motivada de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial.
  - ⇒ Eliminar la discrecionalidad. Fijar los procedimientos y los supuestos en los que el empresario puede denegar la solicitud de vacantes.
- Horas complementarias. Nuestros objetivos deben ir dirigidos a reforzar su voluntariedad y a mantener lo regulado por la ley.
  - ⇒ Incluir garantías, semejantes a las reguladas para la entrega del finiquito, para reforzar la voluntariedad del pacto específico de horas complementarias.
  - ⇒ Como criterio general, el número de horas complementarias no debe superar el límite legal del 15% de las horas contratadas como ordinarias. No negociar ampliaciones o prolongación de jornada ya que, a partir de la reforma, las prolongaciones de jornada al margen de la regulación establecida para las horas complementarias pueden y deben considerarse ilegales.
  - ⇒ Mantener la distribución dentro del mismo año natural, en períodos trimestrales y con una distribución proporcional del número de horas en cada uno de los trimestres.(Es decir, mantener lo establecido en el art 12.5e del ET).
    Si se negocia otra forma de distribución, no es recomendable transferir al año siguiente las horas complementarias no disfrutadas y esa distribución no debe suponer dejar en manos del empresario la forma de distribución.

    No ampliar el porcentaje (30%) de las horas no utilizadas en un trimestre y que pueden ser transferibles al trimestre siguiente, en todo caso disminuir ese porcentaje y no modificar el requisito de que esas horas no utilizadas en un trimestre deben utilizarse en el período siguiente una vez consumidas las correspondientes a dicho período.

    En caso de que el contrato a tiempo parcial no conlleve la prestación de servicios durante todo el año o por un período en el que la distribución trimestral no puede operar, ajustar la distribución a esa realidad concreta siguiendo el criterio de no aumentar la disponibilidad.

    La regulación de los períodos y porcentajes para la consolidación de las horas complementarias establecidos legalmente, constituyen un mínimo de derecho necesario y, por tanto, mejorable por negociación colectiva. Ahora bien, los períodos se computan

desde la realización del pacto de horas complementarias y no desde la vigencia del contrato.

⇒ En cuanto al preaviso, la tendencia debería ser a su ampliación y como mínimo mantenerlo en los siete días regulados por la ley. El balance de lo ya realizado nos muestra una realidad que debemos corregir ya que la tendencia no es a ampliar sino a reducir el tiempo de preaviso a uno o dos días.

- Garantizar que los Comités de Empresa, o en su ausencia las Comisiones Paritarias, reciban la información trimestral que prevé la ley sobre el número de horas complementarias realizadas y su inclusión en el recibo de salarios. Esta información debemos utilizarla para notificar a los trabajadores el momento en que pueden ejercer el derecho de consolidación de las horas complementarias realizadas.

- **El contrato de relevo**

El objetivo es hacer de este contrato un instrumento válido para contribuir al fomento del empleo, para renovar y recualificar a las plantillas. Permitiendo a su vez una mejor capacidad de las empresas para responder a las exigencias de formación y adaptabilidad, de forma progresiva, sin costes y con facilidad para transmitir experiencias y conocimientos entre diferentes generaciones.

En resumen, es un contrato que tiene ventajas para las tres partes implicadas en él: para quien se jubila de manera parcial y anticipada; para el joven que entra a sustituirlo con un contrato a tiempo parcial o a tiempo completo y para la empresa.

Deberíamos fomentar su utilización sin olvidar que puede ser una fórmula a utilizar no sólo para la renovación de las plantillas sino como alternativa a las prejubilaciones. En ese sentido los convenios colectivos deberán establecer los procedimientos y requisitos para regular:

⇒ Una adecuada flexibilización de la distribución de la jornada entre trabajadores relevados y relevista.

⇒ La posibilidad de coincidencia horaria entre relevado y relevista.

⇒ La posibilidad de que el relevista desempeñe un puesto de trabajo similar al del relevado.

- **El contrato fijo discontinuo**

En la negociación de los convenios colectivos deberíamos actuar en dos direcciones: establecer garantías de llamamiento y permanencia; reforzar la causalidad para conseguir una mayor estabilidad de las plantillas.

- Si la realización de trabajos fijos discontinuos, responde al volumen normal de la actividad de la empresa, no pueden ser cubierta con contratos eventuales, ya sean contratados directamente por la propia empresa o a través de ETTs. (el art 15.1.b del ET sólo justifica la contratación eventual cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido así lo exijan)**.**
- En los convenios colectivos de empresas con actividades estacionales pactar cláusulas por las que se limite la utilización del contrato eventual, ya sea directamente por la empresa o a través de ETT, a la "realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de la empresa" o a la "abundancia de materias primas y siempre que suponga una excepción dentro de cada campaña", pactándose igualmente que las necesidades de personal que respondan al volumen normal de dicha empresa se cubrirán con trabajadores fijos o fijos-discontinuos según corresponda a la actividad a realizar por cada uno.
- Regular las condiciones y preferencias para su conversión a contratos indefinidos ordinarios.
- Fijar los derechos subjetivos que permitan regular el régimen y orden de llamamiento.
- Fijar las condiciones y preferencias para que los trabajadores fijos discontinuos estabilicen su permanencia.

Las empresas de trabajo temporal (ETT)

La reciente entrada en vigor de la Ley 29/99 sobre Empresas de Trabajo Temporal, del RD 216/99 sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el trabajo en el ámbito de las ETTs, así como las modificaciones normativas derivadas del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo no sólo han tenido una repercusión positiva sobre los derechos de las personas que trabajan bajo un contrato de puesta a disposición sino que favorecen la intervención de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria y de los sindicatos en apoyo a los trabajadores y trabajadoras de las ETTs.

Especial importancia tiene ahora la negociación del convenio estatal de las ETT y las nuevas disposiciones y compromisos que del mismo se desprendan. En todo caso, y mientras esto no se produzca, nuestro trabajo de cara a la negociación colectiva debe centrarse preferentemente en:

- Delimitar las actividades y puestos de trabajo susceptibles de subcontratación a una ETT. Excluir su utilización en aquellos supuestos considerados de riesgo y que requieran una formación específica en base a su peligrosidad, así como en el caso de utilización de ETTs por parte de subcontratas.

- Incluir en los convenios colectivos, a excepción de aquellos en los que la empresa asuma la obligación de no utilizar ETTs, una cláusula que, a la vista de la estructura salarial pactada, precise las percepciones económicas que la empresa usuaria, en cumplimiento de la obligación que le ha impuesto la nueva redacción del art. 11 de la Ley de ETTs, debe consignar como integrantes de la "retribución total" establecida por el convenio colectivo para el puesto de trabajo a desarrollar por el trabajador puesto a disposición.

  ⇒ Deben incluirse todas las percepciones económicas que establece el convenio colectivo. Solo pueden excluirse los complementos personales, regulados en el convenio colectivo, que tengan su causa en una condición personal, pero no cuando tal condición personal sea también una exigencia de puesto de trabajo (plus de idioma, plus de titulación, etc).

  ⇒ En las empresas que no tengan convenio propio pero existan pactos o acuerdos colectivos, incluir en éstos que la empresa se obliga a fijar en el contrato de puesta a disposición que realiza con la ETT las mismas condiciones retributivas establecidas en el pacto de empresa.

- Regular derechos que permitan a la representación de los trabajadores de la empresa usuaria la información y el control sobre los contratos de puesta a disposición y los contratos de los trabajadores en cesión, utilizando para ello la nueva redacción del art 9 de la Ley 14/94, sobre las competencias de la representación de los trabajadores en la empresa usuaria y el nuevo derecho a recibir la copia básica del contrato laboral del trabajador de ETTs. A su vez, para hacer ese control efectivo debemos tener presente las modificaciones recientes de la Ley 29/99.

  ⇒ Las empresas usuarias no pueden usar ETT para cubrir un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección.

  ⇒ Las empresas usuarias no pueden hacer un contrato de puesta a disposición para la cobertura de un puesto de trabajo que en los 18 meses anteriores ya hubiera estado cubierto durante más de 13 meses y medio, de forma continua o discontinua por una o varias ETT. Esta prohibición afecta a todos los supuestos (obra o servicio, eventual, interinidad).

  ⇒ La duración del contrato de puesta a disposición por circunstancias del mercado o exceso de pedidos (eventual) está sujeta a la regulación establecida en el convenio colectivo de referencia para la empresa usuaria. La suma total de los periodos de ocupación del puesto de trabajo de que se trate, sea por trabajadores contratados directamente por la usuaria o por medio de ETT, no podrá superar dicha duración.

  ⇒ Verificar que el salario especificado en el contrato de trabajo del trabajador en cesión se corresponde con la "retribución total" pactada en el convenio de la empresa usuaria y que en el está incluida la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.

La subcontratación, los procesos de descentralización productiva y externalización de actividades.

El recurso empresarial a la subcontratación no responde sólo a nuevas necesidades organizativas de la producción y del trabajo, sino que en buena medida lo que se persigue es una reducción de costes, y las consecuencias producidas son una mayor desregulación laboral y un perjuicio en las condiciones de trabajo (salario, seguridad social y seguridad en el trabajo).

Para dar respuesta a las diversas situaciones que se presentan en torno a la subcontratación es necesario:

- Empezar a desarrollar (allí donde sea posible) un trabajo de coordinación sindical entre las secciones sindicales de las empresas subcontratistas, con la estructura sindical, federal o territorial en que se agrupan.
- Evitar que las actividades que anteriormente se cubrían con ETT pasen a ser cubiertas por otras empresas subcontratistas o falsos autónomos. Para ello se deberá pactar que dichas actividades se realicen con personal contratado directamente, o establecer garantías salariales y de condiciones de trabajo del personal de subcontratas.
- La subcontratación de actividades puede estar encubriendo una cesión ilegal de trabajadores (proliferación de empresas de servicios que no se ajustan a la normativa vigente, reponedores en las grandes superficies comerciales, etc.). Recordar que la cesión de trabajadores sólo está legalmente reconocida en el caso de las ETT. La diferencia entre contrata y cesión ilegal reside básicamente en que en aquella lo contratado es una actividad empresarial consistente en la ejecución de una obra o servicio a cambio de un precio, mientras que en la cesión ilegal la actividad empresarial del que cede consiste únicamente en contratar trabajadores para cederlos a otra empresa. Para que la cesión no sea ilegal se deben cumplir los siguientes requisitos:
  - ⇒ La empresa contratista (es decir, a la que se le da la contrata) tiene una actividad empresarial propia.
  - ⇒ El patrimonio, instrumentos y maquinaria deben estar adscritos a dicha actividad empresarial.
  - ⇒ El contratista es el receptor del producto del trabajo de su personal laboral y es el que realiza el pago a cambio y a su cuenta de la contraprestación retributiva.
  - ⇒ La empresa contratista tiene consistencia organizativa y directiva.
  - ⇒ La empresa contratista asume directamente los beneficios, responsabilidades y riesgos inherentes a la condición de empresario.

  Por tanto no existirá verdadera contrata, y deberemos denunciarlo, cuando el contratista carece de poderes sobre los medios patrimoniales, no asume los riesgos del negocio, tiene decisivamente limitada su capacidad de selección y dirección del personal o no puede influir en la fijación del precio de los servicios.

- Cada vez es más frecuente la cobertura de actividades permanentes por parte de la empresa principal, especialmente tareas auxiliares como vigilancia y seguridad, limpieza, mantenimiento, etc., a través de contratas que establecen la relación laboral con sus trabajadores mediante el contrato de obra o servicio. Bajo esta fórmula, las empresas recurren a la mano de obra temporal para la realización de tareas permanentes por el hecho de utilizar a una empresa interpuesta de subcontratación, cuando la ley les impide contratar directamente mediante un contrato temporal, en este caso de obra o servicio.

  Esta situación se agrava a partir de la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 1999 que viene a consolidar esta práctica al declarar que la empresa de subcontratación podría dar por finalizada la relación laboral con el trabajador contratado mediante un contrato de obra o servicio si la empresa principal da por finalizado el contrato mercantil.

  - Es imprescindible enfrentarse a estas prácticas para evitar que se extiendan, por lo que deberemos:
    - ⇒ En la empresa principal: establecer límites a la subcontratación de actividades permanentes y controlar el volumen de empleo temporal en las contratas que se realicen, incidiendo en la exigencia de más empleo indefinido también en la empresa de subcontratación.

⇒ En la empresa contratista: evitar que toda la contratación sea temporal mediante contratos de obra o servicio, negociar la conversión de empleo temporal en indefinido, especialmente la de los contratos de obra o servicio, así como la subrogación de la plantilla en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal.

Por la igualdad de oportunidades

A pesar del trabajo sindical realizado hasta ahora, todavía persisten situaciones de discriminación en el trato a diferentes colectivos que deben ser corregidas. Bajo diferentes fórmulas aparecen cláusulas o actos discriminatorios por razón de sexo, de orientación sexual, de edad, de pertenencia a una etnia determinada, de procedencia geográfica, de discapacidad, etc.

En CC.OO. nos hemos propuesto ya hace tiempo impulsar políticas que traten de manera desigual a quienes hoy tienen realidades desiguales, ya que ésta es la única manera de hacer gozar a todo el mundo de las mismas oportunidades. En concreto, los convenios colectivos deberían ser negociados bajo los siguientes criterios

⇒ Incluir cláusulas tipo que alerten sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, edad para evitar contenidos discriminatorios en el convenio.

⇒ Promover la adaptación de las pruebas de selección, evitando que dichas pruebas se conviertan en la primera barrera a la integración y eliminando así la posible discriminación.

⇒ Garantizar la igualdad de trato en la clasificación y la promoción profesional, salarios, etc. impulsando medidas de acción positiva que favorezcan la igualdad real.

⇒ Abrir posibilidades a una distribución flexible y negociada de la jornada de trabajo de forma ésta no se convierta en una dificultad añadida para la integración laboral y favorezca la conciliación laboral y familiar de hombres y mujeres.

⇒ Establecer ayudas para el acceso a la formación y/o fijar criterios de prioridad para la participación en los cursos de formación continua.

⇒ Cubrir necesidades educativas especiales, vinculando la formación con las necesidades del mercado laboral y transformando y mejorando la calidad de la formación profesional especial.

⇒ Asegurar el cumplimiento de la reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores para trabajadores y trabajadoras con discapacidades.

⇒ Promover la adaptación de los puestos de trabajo así como del entorno laboral eliminado las barreras existentes.

⇒ Establecer garantías añadidas frente al despido, de forma que el sexo, la orientación sexual, la edad, la pertenencia a una etnia determinada, la procedencia geográfica o una discapacidad, no sean un factor de decisión.

REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Por el empleo, reducir la jornada real

La reducción del tiempo de trabajo, sigue siendo una de las reivindicaciones fundamentales del movimiento sindical en la Negociación Colectiva, dada la incidencia que puede tener en la estabilidad, mantenimiento y creación de empleo, así como, en la mejora de condiciones laborales que inciden muy favorablemente en la salud laboral y calidad de vida de los trabajadores.

Partiendo de esa prioridad sindical de avanzar mediante negociación colectiva en la reducción de jornada a 35 horas, es evidente y necesario que sigamos pactando en los convenios colectivos reducciones de jornada que nos acerquen a dicho objetivo. Y, junto a ello:

- Hay que asegurar que la disminución de jornada no se compense con la realización de horas extras, y/o prolongaciones de jornadas.
- Regular la distribución de la jornada, bien en el propio convenio sectorial o mediante negociación en la empresa, atendiendo a sus necesidades especificas en su ámbito concreto.
- Abordar la negociación del calendario laboral en el que atendiendo a la duración de la jornada y a lo pactado sobre su distribución, se fije el horario diario, los tiempos de descanso y jornadas especiales si procediera.
- Para asegurar el cumplimiento de lo acordado y las modificaciones que pudieran ser necesarias realizar, es conveniente el establecimiento de mecanismos de control y de procedimientos de información y consulta a nivel de empresa.

Horas extraordinarias

A pesar del alto nivel de paro existente, se sigue realizando un número abusivo de horas extraordinarias sobrepasándose en muchas empresas los topes estipulados en el Estatuto de los Trabajadores, originando un grave perjuicio para las políticas de mejora y desarrollo del empleo, tal y como denuncia el Acuerdo sobre Estabilidad en el Empleo y el AINC.

Por ello es necesario seguir insistiendo mediante la negociación colectiva, en reducir considerablemente la realización de horas extraordinarias.

- Limitación, reducción o eliminación de horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.
- Regulación de topes máximos que limiten la realización de horas extraordinarias en 2 al día, 10 al mes, 60 al año.
- La utilización de horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, estarán condicionadas a que en la negociación colectiva se definan las causas que justifiquen su realización, añadiendo a ello la creación o desarrollo de sistemas de seguimiento y control.
- Compensación de horas extras por tiempo de descanso, con un valor de 1’75 por hora trabajada, regulándose en el convenio, el que estas horas estén afectadas por topes máximos de realización.
- Obligatoriedad de comunicar al trabajador, con 15 días de antelación, el momento en que podrá disfrutar del tiempo compensado por descanso, estipulando un período de tres meses para que se produzca dicha compensación, salvo que la negociación colectiva fije otras distribuciones vinculadas a bolsas de tiempo, disfrute de permisos de larga duración entre otras.
- Si existe distribución irregular de la jornada ordinaria o actividades de riesgo se prohibirá la realización de horas extraordinarias salvo en los casos de fuerza mayor.

Ampliar la utilización de permisos de medio y largo plazo

El desarrollo del derecho a la formación y recualificación a lo largo de la vida laboral, la posibilidad de suspender temporalmente el trabajo para atender a responsabilidades familiares, así como otras formas de conciliación de la vida laboral y profesional con el trabajo, son campos que cada vez más vienen impuestos por los cambios laborales, sociales y familiares, pero que además son un mecanismo de gran potencialidad para la creación de empleo.

En este sentido, se deben buscar fórmulas que regulen el desarrollo y atención de estas situaciones, fomentando contrataciones de sustitución para esos periodos.

- Desarrollar el art. 13 del Acuerdo Nacional de Formación Continua sobre permisos individuales de formación, fijando en los convenios colectivos los correspondientes porcentajes de permisos en relación a la plantilla, categorías o grupos profesionales. Por otro lado, todavía es necesario establecer medidas de difusión y garantías para el cumplimiento del derecho de los trabajadores a una formación libremente elegida.
- Ampliar a las parejas de hecho los derechos de reducción de jornada o excedencia por motivos familiares. Aumentar el periodo de excedencia para el cuidado de familiares hasta tres años, cubriendo siempre las vacantes con nuevas contrataciones.

- Establecimiento de una hora de reducción del permiso de lactancia haciendo posible su acumulación en un crédito horario.

EL SALARIO

Parece razonable como hasta ahora, adecuar las expectativas de crecimiento salarial a la coyuntura del empleo. Esta postura no es incompatible con mejorar el poder de compra de los que ya tienen empleo. La actual situación económica junto al constante incremento de los beneficios empresariales nos permiten impulsar una negociación salarial con el objetivo de ganar poder adquisitivo, sin cerrar los márgenes a la creación de empleo. Un objetivo que situamos con carácter general en el 3%, debiendo ser adaptado en cada sector y en cada empresa.

Mantener esta política exige una primera base de negociación sobre dos pilares complementarios: la inflación prevista y las cláusulas de revisión salarial.

Junto a lo anterior, debemos ampliar la reivindicación salarial con propuestas que permitan mejorar el poder adquisitivo, introducir salarios mínimos de convenio en los sectores, eliminar las desigualdades existentes y abordar procesos de negociación sobre la exteriorización de compromisos por contingencias de jubilación hacia planes de pensiones de empleo.

Todo ello nos permite afirmar que no debe haber, salvo causas excepcionales que deberían abordarse desde las cláusulas de descuelgue, incrementos inferiores al 2% y que habrá sin duda incrementos en empresas, en sectores o para colectivos concretos que superarán claramente esa cifra. En definitiva, el año 2000 verá una negociación salarial más en el entorno del 3% que de cualquier otra cifra. Un incremento medio del 3% que es perfectamente compatible con los objetivos propuestos para el empleo, que permite mantener la inflación en sus valores actuales y que contribuirá sin duda a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras.

Las cláusulas de revisión salarial

Las bajas tasas de inflación de los últimos años han provocado una falta de tensión en la defensa de las cláusulas de revisión y, como consecuencia, hay un número significativo de convenios en los que o no se han incorporado, o se han perdido, o se fijan en términos inaplicables en la práctica.

- Para asegurar el mantenimiento de los incrementos acordados en los convenios es imprescindible el mantenimiento o la incorporación de cláusulas efectivas de revisión salarial. Las fórmulas pueden ser diversas pero el resultado a conseguir debe ser el mismo, mantener los incrementos acordados en los límites y condiciones previstas por el convenio colectivo.

Salarios mínimos de convenio

- Los convenios sectoriales deben regular salarios mínimos que permitan corregir los bajos salarios que todavía persisten en algunos sectores así como las desigualdades existentes. La perversión sufrida por el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), concebido hoy no como una referencia salarial sino como una referencia de renta para la regulación de otras prestaciones (pensiones mínimas, ayudas para vivienda, desempleo, becas, etc.) con una amplia repercusión presupuestaria, impide que el SMI sea hoy una referencia adecuada para la evolución de los salarios.
- Dado que todavía hay un amplio número de trabajadores y trabajadoras que ven su salario limitado al SMI, nuestro objetivo debe ser el de cambiar esta situación desde la negociación colectiva, además de mantener nuestra propuesta ante el Gobierno de desgajar el SMI de su actual concepto de renta de referencia.
- Teniendo en cuenta la situación de cada sector, las previsiones económicas, la productividad, la situación del empleo, etc., los negociadores de los convenios colectivos deben analizar la conveniencia de añadir al incremento general una corrección para aquellos colectivos que hoy se encuentren por debajo del umbral que en cada caso se considere adecuado.

La antigüedad

Los principios generales que, en caso de considerarse oportuna su negociación, deben orientar la negociación de este concepto son:

- El objetivo debe ser contribuir a la homogeneización de los conceptos salariales ligados al trabajo, evitando cualquier división de la plantilla.
- La antigüedad ya generada debe consolidarse para las personas que la perciben, garantizando su consolidación como complemento específico la no absorción ni compensación y la revalorización de acuerdo con el incremento salarial pactado.
- Las expectativas de incremento de la masa salarial por este concepto, no pueden ser abandonadas y perdidas de forma definitiva. Para ello pueden negociarse distintas fórmulas de compensación: fondos de pensiones; compensación económica colectiva; cláusulas concretas de creación y estabilidad en el empleo.

Los salarios de entrada

La información de los convenios colectivos y de las secretarías de acción sindical ponen de manifiesto un progresivo aumento, en diversos sectores, del número de trabajadores con un salario de entrada inferior al establecido para el conjunto de la plantilla. En unos casos ese salario inferior se iguala en un plazo determinado de tiempo, pero en otros no se prevén plazos para su homologación.

Dado que estas situaciones son a veces la resultante de negociaciones más complejas, fundamentalmente ligadas al empleo y a su estabilidad, o a situaciones impuestas propiciadas por la ausencia de convenio colectivo, sería conveniente intensificar nuestro trabajo en varias direcciones:

- Detectar los sectores y las empresas donde se da ésta situación y sus causas.
- Evitar la implantación y la consolidación de dos plantillas diferenciadas por la retribución.
- Negociar la homologación de retribuciones para evitar la permanencia de situaciones en las que bien por pacto o por imposición se han establecido salarios de entrada inferiores sin prever adecuadamente los plazos de homogeneización.

La acción social

Dado que la Ley para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras regula la situación de "suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo" con una prestación económica equivalente al 75% de la base reguladora correspondiente.

En los convenios colectivos que establecen o vayan a establecer complemento, a cargo de la empresa, a la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, es preciso incluir como supuesto para la percepción de ese complemento la situación de " suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo".

La estructura salarial. Los salarios variables

Una estructura salarial bien definida es el mejor mecanismo para evitar la individualización de las relaciones laborales, por ello es preciso consolidar en convenio estructuras salariales que favorezcan la eliminación de cualquier tipo de discriminación, garantizando la estabilidad salarial sobre la base de conceptos fijos e inequívocos y, en su caso, unificando los conceptos. Se trata de avanzar en una estructura salarial adecuada a la realidad de la empresa, en la aplicación de criterios objetivos en las retribuciones y en garantizar que las tablas pactadas en convenio recogen los salarios reales y los consolidan.

Hay intentos patronales de avanzar en la modificación de la estructura salarial extendiendo criterios variables para la determinación final del salario. Aunque no parece que los convenios lo recojan, puesto que no se percibe ni un aumento significativo de los complementos salariales ligados a la producción, a la calidad o al rendimiento, ni un aumento del peso del salario variable sobre el fijo, sí parece que crece el número de trabajadores que a través de pactos individualizados tienen ligadas una parte importante de sus percepciones económicas a salarios

variables. Y ésto supone un doble problema, ya que por una parte esos trabajadores perciben el convenio como algo alejado de su condición particular y por otra se desindicalizan las relaciones laborales.

Por ello es importante la negociación y participación sobre todos los conceptos salariales, incluidos los variables. Estos últimos deben orientarse a una cuantía que no altere substancialmente las retribuciones efectivas, vinculándolas a resultados controlables sindicalmente, y en torno a objetivos en cuya definición se hubiera producido una efectiva participación sindical.

Planes de pensiones y exteriorización

Finalmente se ha aprobado el Real Decreto 1588/1999 que regula y desarrolla reglamentariamente el proceso obligatorio de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios.

El plazo para proceder a la exteriorización finaliza el 1 de enero del 2001. En todas aquellas empresas o sectores donde los empresarios hayan asumido compromisos por pensiones con sus trabajadores, exista o no negociación colectiva en el 2000, se han de abrir procesos de negociación con objeto de instrumentar estos compromisos mediante un plan de pensiones, una póliza de seguro, propiamente dicha o bajo la forma de mutualidad de previsión social, o usando ambos.

Este proceso requiere nuestra máxima atención pues afecta al menos a 3.257 convenios colectivos, 648.679 empresas y 4.965.057 trabajadores. Con un patrimonio estimado entre los 2 y los 4 billones de pesetas, que puede pasar a ser de titularidad de los trabajadores y con una fuerte presencia de estos en la gestión de estos recursos.

Para abordarlo, es preciso establecer los siguientes criterios básicos:

- Emplazar inmediatamente a las empresas a iniciar el proceso de exteriorización. Nada impide comenzar a trabajar en la misma durante 1999.

  De retrasarse corremos el riesgo de que ésta no se realice en los plazos legalmente establecidos y se pierda el beneficio de exención de la obligación de tributar por las cantidades reconocidas en concepto de servicios pasados . Además, la existencia de límites de aportación anual para el futuro, puede imposibilitar la aportación de las cantidades que corresponden a cada trabajador.
- No concertar la compraventa de derechos. Este fenómeno está produciéndose ya en algunas empresas y sectores, cambiando importantes derechos de salario diferido y gestión patrimonial de los trabajadores, por contrapartidas inmediatas pero de mucho menor valor.
- Defender un modelo basado en la titularidad de los trabajadores sobre los patrimonios y derechos reconocidos, con participación sindical en la elección de los instrumentos adecuados, en su desarrollo, control y gestión.

  Consideramos que los planes de pensiones son el instrumento más útil y beneficioso para los intereses de los trabajadores y empresarios. Especialmente para atender prestaciones derivadas de la contingencia de jubilación.

  Para los trabajadores, por ser los únicos que garantizan su propiedad sobre los patrimonios a exteriorizar, con el mejor tratamiento fiscal, con un control real y adecuado de su gestión a través de las comisiones de control.

  Para los empresarios, porque les permite cumplir la obligación de exteriorizar, con los máximos niveles de deducción fiscal posibles. La aplicable a pólizas de seguros colectivos es inferior.
- Otorgar un trato preferente a los sistemas basados en la percepción de prestaciones en forma de rentas.
- Integrar en un sólo Plan tantas empresas como consideremos oportuno, utilizando los planes de pensiones de promoción conjunta. Con dos objetivos:

  ⇒ Llevar al ámbito de los planes de pensiones compromisos en empresas pequeñas que pudieran tener alguna dificultad objetiva para hacerlo por sí solas.

  ⇒ Evitar la dispersión de multitud de pequeños planes de pensiones que gestionan cada unos de ellos recursos de escasa cantidad, difícil coordinación y dispersión en las comisiones de control de los representantes de los trabajadores.
- Apostar por la creación de planes de pensiones sectoriales, ligados a la negociación colectiva del ámbito coincidente. De dimensión adecuada para que tengan voz propia como inversores institucionales y así poder atender sus obligaciones de pago de prestaciones a través de ellos.

- Extender los sistemas de previsión social complementaria para todos los trabajadores/as:
  ⇒ Instaurando nuevos planes de pensiones en los convenios donde hoy no están reconocidos compromisos por pensiones.
  ⇒ Eliminando las diferencias entre colectivos en los convenios en que, existiendo estos compromisos, no están generalizados al conjunto de las plantillas o lo están de manera diferenciada por cualquier motivo, (trabajadores antiguos y nuevos, directivos, etc.)

  Las aportaciones serán preferentemente a cargo de las empresas, pudiendo existir también, especialmente en los casos de extensión mencionados en el párrafo anterior, aportaciones a cargo de los trabajadores/as.
- Disponer de asesores propios para los representantes de los trabajadores. Han de ser las empresas las que, con objeto de facilitar una negociación fluida y con la confianza de las partes, soporten el coste de este asesoramiento.
- Abordar estas negociaciones con un elevado nivel de coordinación dentro del sindicato. Para ello, las federaciones de rama centralizarán la coordinación y prestarán el asesoramiento adecuado a sus distintas organizaciones, con el apoyo de la Secretaría de Acción Sindical de la C.S. de CC.OO., a través del Área de Planes de Pensiones.
- Dar prioridad a la unidad de acción con UGT. Elaborar estrategias conjuntas de negociación, utilizar medios técnicos comunes, presentar candidaturas unitarias a las elecciones de comisiones promotoras y de control de los planes de pensiones, etc.

LA PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Con un modelo más flexible de relaciones laborales en el que se ha ampliado el margen de actuación jurídica del empresario, es imprescindible utilizar el instrumento de la negociación colectiva para avanzar en nuestra capacidad sindical de participación e intervención.

Aprovechar las posibilidades del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la de Prevención de Riesgos Laborales, las vías abiertas para la participación en la solución extrajudicial de los conflictos y los compromisos establecidos en el propio AINC son tareas a desarrollar en los convenios colectivos.

Es necesario impulsar una negociación colectiva que además de fijar las condiciones de trabajo, amplíe y consolide su capacidad de intervención en decisiones relativas a la organización del trabajo, métodos de producción, políticas empresariales de movilidad o traslado, relaciones con otras empresas que provoquen transferencia de trabajadores, reestructuraciones de plantilla, introducción de nuevas tecnologías, planes de formación, salud laboral, etc. Y, evitar de esa forma, que se produzcan vacíos que irremediablemente se rellenarán a través de decisiones empresariales por la vía de la relación individual.

La apuesta por la participación y la intervención sindical tiene un objetivo claro, conseguir una efectiva redistribución del poder empresarial, una intervención de los trabajadores que impida el ejercicio exclusivo de los poderes empresariales y las concepciones unilaterales de ellos.

Por tanto deberíamos seguir avanzando en línea con lo previsto sobre “derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales” en el art. 7 del AINC.

- Ampliar de hecho y de derecho las competencias de las Comisiones Paritarias.
- Determinar las formas y ámbitos de intervención sindical junto con las materias que deben ser objeto de información, de consulta y de negociación con información previa al inicio de dicho procedimientos. Establecer compromisos de recurrir a mecanismos de solución extrajudicial de conflictos en caso de inexistencia de acuerdo tras el proceso de negociación.
- Determinar los espacios de negociación; los medios y formas de ejercicio de la representación sindical; la relación de estos procesos en centros de trabajo, empresas intercentros y grupos de empresa.
- Conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje para reforzar la autonomía colectiva y nuestra capacidad de intervención. Aprovechar los servicios puestos en marcha en las distintas Comunidades Autónomas y en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Entre otros supuestos, el SIMA tiene competencias sobre los conflictos debidos al bloqueo de una negociación por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- Consolidar y ampliar los derechos sindicales. Establecer medidas que no sólo nos permitan progresar en las grandes empresas sino llegar hasta las PYMES, ejemplo de ellas pueden ser:

⇒ Acumulación anual de las horas sindicales, gestionadas por el sindicato, para obtener un mejor aprovechamiento de los recursos y una mayor intervención sindical en las empresas.

⇒ Posibilidad de elegir delegados y delegadas sindicales en empresas con menos de 250 trabajadores y más de 150.

⇒ Obligación de las empresas de informar al sindicato en el último trimestre del año sobre su política de empleo.

- **Nuevos sistemas de organización del trabajo.**

Actualmente vivimos un cierto auge de sistemas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos teóricamente basados en criterios de mayor participación y mayor implicación de las personas, tanto en el propio desarrollo de las funciones concretas, como en la toma de decisiones. En este sentido podemos hablar de la Dirección Participativa, la Gestión por Competencias, el trabajo en grupo, etc.

- Su riesgo es siempre su tendencia a individualizar las relaciones laborales y, por tanto, nuestro objetivo sindical habría que situarlo en la línea de fijar mecanismos que garanticen las condiciones laborales de las personas implicadas, y que sirvan, al mismo tiempo, para profundizar en la participación de la representación sindical.

Está claro que ante estos procesos no cabe una oposición sin más alternativas, por lo tanto es fundamental el tratar de intervenir en su gobierno, con los objetivos antes expuestos, siendo conscientes de los riesgos asociados, y, por lo tanto, no servir de aval incondicional a los mismos.

La cualificación profesional y la formación

La organización del trabajo tiene una fuerte incidencia en los sistemas de clasificación y movilidad en los sectores y en las empresas.

Debemos modernizar desde el ámbito sectorial estatal las estructuras de clasificación profesional adaptándolas a las nuevas realidades, tal como se recogía en el AINC. Hay que ir a una regulación del sistema de clasificación, atendiendo a las divisiones funcionales y la definición de los grupos profesionales, de forma que la determinación de la clasificación profesional individual sea consecuencia de factores tales como titulación, contenido general de la prestación y evaluación de aptitudes profesionales.

Esta revisión de los sistemas de clasificación profesional y los criterios de valoración de puestos de trabajo, así como de los pluses, debe realizarse desde criterios objetivos y controlables , en los que se excluyan elementos que puedan producir discriminaciones directas o indirectas.

Para regular correctamente la movilidad funcional, adecuándose al concepto de "categorías equivalentes" establecido en el art. 22 ET, es conveniente utilizar criterios del siguiente tipo: *"podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, con el límite de la idoneidad y actitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador; es decir, cuando la actitud profesional definida en el Nivel para el desempeño de las funciones que venga desarrollando el trabajador le permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de otras funciones integradas en el Grupo, previa la realización, si es necesario, de procesos simples de formación o adaptación".*

Establecer sistemas de control y participación. Constituir Comisiones Paritarias para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional; asegurar la intervención sindical en lo relativo al encuadramiento profesional, promoción, movilidad y formación. Reforzar el derecho de negociación, estableciendo compromisos de utilización de sistemas de mediación y arbitraje, en los supuestos de movilidad y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando no exista acuerdo entre las partes.

La formación dentro de la empresa

La clasificación y la promoción profesional deben estar relacionadas con la formación en la empresa, vinculando la competencia profesional al diseño de los planes formativos. Planes que deben contemplar los problemas de las PYMES y el desarrollo de Planes agrupados.

Para el desarrollo de estos planes, habría que constituir Comisiones Paritarias de Formación, que, actuando al amparo de los acuerdos de Formación Continua, y en colaboración con las Comisiones Paritarias sectoriales establecidas en ellos, sirvieran como cauce de participación de la representación sindical en la definición, gestión y aplicación de los citados planes.

Dentro de los planes de formación, es preciso que desde la representación sindical se garantice, a todas las personas, el derecho a acceder a la formación y, muy en particular, a aquellas que integran los colectivos más alejados de las oportunidades de formación: las mujeres, los jóvenes, el personal de menor cualificación, los discapacitados, etc.

Sistemas de Cualificación Profesional

El año 2000 va a ser determinante para la posible implantación del Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Si esta implantación se produce (existen ya varios sistemas de carácter autonómico que están empezando a funcionar), su desarrollo tendrá consecuencias directas sobre diversas materias incluidas dentro de la negociación colectiva.

El elemento fundamental es el de las clasificaciones profesionales. Relacionado a su vez con otras materias de la negociación colectiva: la movilidad funcional, la contratación, la promoción, la polivalencia, etc. En este sentido será fundamental contemplar, al menos, los siguientes criterios:

- Establecer sistemas de clasificación profesional, en la línea de los grupos profesionales y las divisiones funcionales, que respondan a necesidades objetivas de los procesos de trabajo y no a la búsqueda de una polivalencia sin límite o a necesidades no demostrables de la producción.
- Utilizar las elaboraciones del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, y de los sistemas autonómicos, en materia de definición y estructuración de la cualificación, en la medida que este pueda servir de orientación o de referencia positiva a los procesos de negociación en curso.
- Estar al tanto del desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, y de los sistemas autonómicos, para verificar si los avances que se produzcan dentro de la negociación colectiva en materia de clasificación profesional se reflejan en las posteriores elaboraciones del Sistema.
- Acompañar todos los procesos de transformación de la organización del trabajo, que impliquen nuevos campos de movilidad funcional, de las correspondientes medidas de formación específica y de las suficientes garantías laborales para las personas implicadas.
- Estos derechos habrán de aplicarse a todas las personas afectadas por procesos de reestructuración o de transformación que se desarrollen en las empresas o en los sectores.

La salud laboral

La Ley de Prevención regula la información, consulta y participación de los trabajadores en aquello que pueda afectar de manera directa a su seguridad y salud en la empresa. Y establece procesos de consulta, a realizar con la debida antelación, sobre materias como la planificación y la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, la elección de equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo, y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Después de cuatro años de vigencia de la Ley seguimos constatando un alto grado de incumplimiento por parte de las empresas y, por tanto, es necesario seguir insistiendo en reforzar nuestra capacidad de actuación en los centros de trabajo incorporando en los convenios colectivos:

- Constitución en el ámbito de cada uno de los convenios sectoriales de Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud, con competencias y funciones análogas a las de los Comités de centro de trabajo, con delegado sectorial de prevención y con dotación económica. El objetivo fundamental de estas Comisiones es su extensión a las Pymes.

- Asegurar el derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo para la formación en salud laboral de todos los delegados y delegadas de prevención. Establecer créditos horarios adicionales para los delegados de prevención.

- Establecer garantías para la aplicación efectiva del derecho a la formación recogido en la Ley.
- Superar la situación actual de informe previo y establecer la codecisión como fórmula para proceder a la elección de la Mutua que cubra las contingencias por enfermedad o accidente laboral, para evitar los perjuicios que conlleva una decisión unilateral del empresario.

- Acordar en las empresas con Servicios de Prevención propios, que la Auditoría que marca el Reglamento de los Servicios de Prevención se haga de forma inmediata para que, a partir de ese momento, comiencen a contar los períodos de cinco años previstos en el Reglamento.
- Establecer un sistema de incompatibilidad para que los representantes de la empresa en los Comités de Salud y Seguridad no puedan ser miembros de los Servicios de Prevención y así garantizar la independencia y neutralidad de estos servicios.