



CRITERIOS Y PROPUESTAS UNITARIAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2000

10 de diciembre de 1999

2. EMPLEO Y CONTRATACIÓN.....	4
2.1. CONTENIDOS Y PRIORIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN	4
2.1.1. <i>Conversión de contratos temporales en indefinidos.....</i>	4
2.1.2. <i>Limitación de la temporalidad del empleo.....</i>	5
2.1.3. <i>Regulación de la contratación de carácter temporal</i>	5
2.1.4. <i>La regulación de los contratos a tiempo parcial</i>	6
2.1.5. <i>Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).....</i>	8
3. REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	8
3.1. AVANZAR HACIA LAS 35 HORAS PARA CREAR EMPLEO.....	8
3.2. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	9
3.3. AMPLIAR LA UTILIZACIÓN DE PERMISOS DE MEDIO Y LARGO PLAZO.....	9
4. EL SALARIO.....	10
4.1. PRINCIPALES CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA SALARIAL.....	10
4.1.1. <i>Las cláusulas de garantía o de revisión salarial</i>	10
4.1.2. <i>Salarios mínimos de convenio.....</i>	11
4.1.3. <i>La antigüedad</i>	11
4.1.4. <i>Los salarios de entrada</i>	11
4.1.5. <i>La acción social.....</i>	11
4.1.6. <i>La estructura salarial. Los salarios variables</i>	12
4.1.7. <i>Previsión Social Complementaria. Planes de Pensiones y Exteriorización</i>	12
5. LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	13
5.1. LA PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	13
5.2. SISTEMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL.....	14
5.3. FORMACIÓN CONTINUA.....	15
5.4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	15
5.5. LA SALUD LABORAL.....	16
5.6. MEDIO AMBIENTE	17
6. LA ADMINISTRACIÓN DE LOS CONVENIOS, PARTICIPACIÓN Y DERECHOS SINDICALES	17
6.1. DERECHOS SINDICALES.....	18
6.2. COMISIONES PARITARIAS.....	18
6.3. MEDIACIÓN Y ARBITRAJE	18

1. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva del 2000 se va a desarrollar, en el plano económico, en un marco de continuación del fuerte crecimiento, superior al previsto en el conjunto de la Unión Europea, con lo que se iniciará el séptimo ejercicio de expansión económica. En el ámbito de las empresas, los beneficios continúan aumentando hasta haber alcanzado un nivel récord de rentabilidad empresarial. El actual crecimiento de los precios hace, por otra parte, poco creíble la previsión oficial de inflación de un 2% para el año 2000.

En el terreno del empleo se detecta una cierta desaceleración en el ritmo de creación del mismo, y una distribución desigual del desempleo, que afecta fundamentalmente a mujeres y jóvenes. Junto a ello, persiste la inestabilidad del empleo, provocada por la elevada temporalidad, que afecta a un tercio de la población asalariada, y la rotación. Asimismo, el elevado índice de siniestralidad es un indicador de las deficientes condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

En este contexto, la negociación colectiva debe buscar objetivos que potencien la creación y aumenten la estabilidad del empleo, que mejoren las condiciones de trabajo, y que aseguren incrementos de los salarios que permitan ganar poder adquisitivo y corregir las situaciones más discriminatorias que todavía persisten.

Un conjunto de elementos básicos de todos los procesos de negociación colectiva que deben ser reforzados en el año próximo son: la participación de los trabajadores, la unidad de acción, la vertebración de la negociación colectiva, y la gestión de las vigencias de los convenios.

Reforzar la participación de los trabajadores en el proceso de elaboración de plataformas y en el desarrollo de la negociación es una condición necesaria para recoger los principales problemas laborales y conseguir un mayor grado de identificación de aquellos con los objetivos planteados, así como elevar el grado de movilización.

La elaboración de plataformas unitarias, la preparación conjunta de la estrategia de negociación, y la adopción de decisiones compartidas a lo largo del proceso es la garantía de eficacia en los resultados que se obtengan. En particular, es necesario evitar la firma de acuerdos de eficacia limitada que provocan un deterioro prolongado de la unidad de acción y de los que sólo obtienen ventajas reales, incluso a corto plazo, las empresas.

Continuar el proceso de construcción de una estructura racional y gobernable de la negociación colectiva es otro elemento esencial que tiene una importante repercusión sobre la eficacia en la negociación colectiva. Es necesario dar una respuesta a la dispersión y atomización de los convenios, a las transformaciones en los ámbitos personales y funcionales, señalando objetivos concretos y evaluables, y realizando la tarea material de vertebrar y articular los contenidos de lo negociado para fortalecer la estructura de los convenios e incrementar la capacidad de intervención sindical y gobierno de las relaciones laborales.

Finalmente, la gestión de las vigencias tiene que situarse en función de los contenidos de lo acordado, tanto para el conjunto del convenio como para cada una de las materias que componen el mismo, y que son susceptibles de tener vigencia propia. Deben estar directamente vinculadas a las instancias de desarrollo, administración, interpretación y aplicación de los convenios y garantizarse con una activa acción sindical que conecte las demandas de los trabajadores con una negociación colectiva dinámica que posibilite la adaptación permanente de las relaciones laborales con la correcta regulación de los derechos de los trabajadores

2. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

El Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad del Empleo y los cambios legales derivados del mismo han logrado que 8 de cada 10 nuevos empleos sean fijos. Sin embargo, los resultados en materia de reducción de la temporalidad y de la rotación han sido escasos.

Persiste una temporalidad que afecta a un tercio de la población asalariada y con mayor intensidad a jóvenes y mujeres, colectivos que deben ser objeto de medidas específicas para corregir su situación, pero también hay diferencias sectoriales significativas. El sector público ha alcanzado ya un 19,3% de temporalidad, en una tendencia creciente desde 1997. El sector privado ha reducido la temporalidad, desde el 39,2% de 1997 hasta el 36,2% en 1999 (cifras referidas al segundo trimestre del año), pero se observa un estancamiento en la caída de la temporalidad que es preocupante.

Este objetivo del empleo implica a su vez actuaciones en varias direcciones: crear empleo, incrementar su estabilidad, controlar la subcontratación, abordar la reducción del tiempo de trabajo, establecer condiciones no discriminatorias para los nuevos contratados y reforzar nuestras actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, los fenómenos de contratas, subcontratas, externalización, etc., hacen que el empleo y su tratamiento desde la negociación colectiva tenga que enfrentarse a procesos que, entre otras cosas, persiguen una desregulación de marcos contractuales existentes. No basta pues con una negociación limitada al marco de una empresa determinada. Ni siquiera basta la modificación de la normativa sobre ETT si la fuga se produce por la vía de empresas auxiliares o de servicios con unas condiciones de empleo y de trabajo substancialmente diferentes.

Las diversas relaciones entre empleo, temporalidad, ETT, subcontratación y economía sumergida en cada sector, subsector o empresa deberán orientar en concreto la formulación de objetivos prioritarios de cara al empleo y la negociación en los convenios de las condiciones de su utilización, las garantías salariales, de condiciones de trabajo, de seguridad y salud laboral, de formación, etc., así como el seguimiento sindical de todo lo concerniente a los trabajadores que desarrollan su actividad en un mismo marco material.

De lo anterior 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.

Limitar la temporalidad del empleo se convierte así en la principal de las prioridades de la negociación colectiva del año 2000, en el cometido esencial de todos y cada uno de los convenios.

2.1. Contenidos y prioridades de la negociación colectiva en materia de empleo y contratación

2.1.1. Conversión de contratos temporales en indefinidos

Hay que 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.

2.1.2. Limitación de la temporalidad del empleo

- Fijar en todos los niveles de negociación limitaciones estrictas a la temporalidad mediante:
 - ⇒ Establecer porcentajes mínimos de contratación indefinida en los sectores, en ocasiones variable según el tamaño de las empresas. Y, en relación a él, establecer porcentajes máximos de empleo temporal en función del volumen de la plantilla.
 - ⇒ Regular la prohibición del encadenamiento de contratos temporales, estableciendo consecuencias, económicas y laborales, para el caso de incumplimiento.
 - ⇒ Fijar indemnizaciones a la finalización de todos los contratos temporales, en la perspectiva de acercarse a los contratos indefinidos.

2.1.3. 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.
- Regular la contratación temporal de forma vinculada a la estabilidad y la causalización. No ampliar la duración ni las posibilidades de utilización del contrato eventual si no se establecen limitaciones estrictas a la temporalidad y no 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.

- Regular en el convenio la información que pueden recibir los sindicatos sobre el empleo y, muy especialmente, en las pequeñas y medianas empresas.
- Constituir una Comisión de Seguimiento que estudie, controle y evalúe el uso de la contratación temporal en su ámbito, y ejerza especial control sobre la externalización de tareas por las empresas.

2.1.4. La regulación de los contratos a tiempo parcial

Los 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.
 - **Regulación de la jornada.** Los convenios colectivos deben evitar la ruptura de los sistemas de control y adaptación de la jornada previstos en la norma.
 - ⇒ 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.
 - ⇒ Incorporar normas y límites al establecimiento en el contrato de trabajo de la jornada irregular.
 - ⇒ 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.
 - **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.

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.

- ⇒ En cuanto al preaviso, la tendencia debería ser a su ampliación y como mínimo mantenerlo en los siete días regulados por la ley.

⇒ 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.

- **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.

✓ 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.

Debemos 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:

⇒ Compromisos de conversión en indefinido del contrato de relevo.

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

⇒ 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.
- En los convenios colectivos de empresas con actividades estacionales pactar cláusulas por las que se limite la utilización del contrato eventual, siempre y cuando se haya cubierto el llamamiento al conjunto de la plantilla de fijos discontinuos, 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.
- Fijar los derechos subjetivos que permitan regular el régimen y orden de llamamiento, con criterios no discriminatorios

- Fijar las condiciones y preferencias para que los trabajadores fijos discontinuos establezcan su permanencia.
- Regular las condiciones y preferencias para que los trabajadores fijos discontinuos accedan a la condición de fijos continuos.

2.1.5. Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

- 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.
 - Asegurar las mismas condiciones de trabajo entre trabajadores de la usuaria y trabajadores en misión.
 - 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.
- ⇒ 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.

3. REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

3.1. Avanzar hacia las 35 horas para crear empleo

Considerando que para UGT y CC.OO. uno de los grandes objetivos estratégicos es la reducción de la jornada a 35 horas semanales, es necesario que sigamos pactando en los convenios colectivos, reducciones de jornada que nos acerquen a dichos objetivos, sin olvidar que para lograr una reducción de jornada real se debe actuar también sobre horas extraordinarias, permisos, trabajo a tiempo parcial, jubilación anticipada, etc.

Hay que asegurar que la disminución de la jornada no se compense con la realización de horas extra, y/o prolongaciones de jornada.

Las reducciones de escasa magnitud de la jornada de trabajo son positivas como mecanismos para mejorar las condiciones de trabajo, pero no tienen efectos substanciales sobre el empleo. La consecución de reducciones importantes de la jornada vendrá asociada a la negociación de la reorganización del tiempo de trabajo, de forma que se consiga aumentar el volumen de producción con mayor empleo.

Partiendo de la prioridad sindical de avanzar mediante la negociación colectiva en la reducción de jornada es necesario adoptar las siguientes medidas:

- Intensificar la prioridad de la reducción de jornada hacia las 35 horas semanales.
- El convenio colectivo debe abordar una regulación más completa y articulada del tiempo de trabajo, lo que supone tratar de la duración y organización de la jornada, los descansos, las vacaciones, los permisos y excedencias.

- La negociación colectiva debe abordar la regulación de la jornada de trabajo, estableciendo los cómputos máximos anuales, semanales y diarios; se debe determinar una distribución ordinaria o regular de la jornada aplicable al sector, especificando claramente los tiempos de descanso diario y semanal.
- Los convenios de ámbito superior deben establecer condiciones restrictivas para la distribución irregular de la jornada, reenviando a niveles inferiores la concreción de los requisitos que debe cumplir el empresario y de las garantías que tienen los trabajadores. El calendario laboral debe ser el elemento que concreta a nivel de empresa toda la regulación anterior.
- 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.

3.2. 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 Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo (AIEE) y el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (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, con el fin de evitar que supongan la implantación a nivel individual de jornadas irregulares.
- 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.

3.3. 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 una fórmula de reducción de jornada y 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 (ANFC) 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.

4. EL SALARIO

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.

Las oscilaciones de la inflación ponen de manifiesto la importancia de establecer cláusulas efectivas de garantía que aseguren el cumplimiento de los incrementos pactados del poder adquisitivo.

Junto a lo anterior, debemos ampliar la reivindicación salarial con propuestas que permitan 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.

Una negociación colectiva más incisiva en los aspectos salariales también permite aumentar el grado de eficacia en la consecución de otros objetivos como la estabilidad del empleo o la mejora de la salud laboral y las condiciones de trabajo.

4.1. Principales contenidos de la negociación colectiva en materia salarial.

El objetivo de la negociación colectiva del año 2000 debe ser alcanzar un incremento medio de los salarios del 3%, fruto de una negociación salarial adaptada en cada sector o empresa a sus circunstancias concretas, siendo éste un objetivo que contribuirá sin duda a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras al tiempo que nos permite impulsar los objetivos propuestos para el empleo.

4.1.1. Las cláusulas de garantía o 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.

- Garantizar siempre lo pactado con cláusulas de revisión situadas en el objetivo de inflación que es el tomado como base para la negociación (en el año 2000: el 2%), que recuperen la totalidad de las desviaciones, para todos los conceptos afectados por el incremento salarial y desde el momento en que se aplicó dicho incremento. 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.

4.1.2. 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. Establecer un salario mínimo de convenio que, adaptado a cada situación sectorial, mejore sustancialmente el Salario Mínimo Interprofesional oficial (que está alejado de la realidad laboral y deslegitimado por las pérdidas de poder adquisitivo y la distancia creciente respecto al salario medio).
- 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.

4.1.3. La antigüedad

En caso de considerarse oportuna su negociación, 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.
- El incremento de la masa salarial derivado de los derechos de antigüedad no puede ser abandonado y perdido 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.

4.1.4. Los salarios de entrada

El balance de la negociación colectiva pone 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, es conveniente intensificar el trabajo en varias direcciones:

- ⇒ Detectar los sectores y las empresas donde se da esta 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.

4.1.5. La acción social

La Ley para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras ha regulado la situación de “suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo” con una prestación económica equivalente al 75% de la base reguladora correspondiente, por tanto:

- ⇒ 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”.

4.1.6. 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 los convenios 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.

Los intentos patronales de avanzar en la modificación de la estructura salarial extendiendo criterios variables para la determinación final del salario, se ven reflejados en un mayor número de trabajadores que, a través de pactos individualizados, tienen ligadas una parte importante de sus percepciones económicas a salarios variables. Esto 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.

4.1.7. Previsión Social Complementaria. Planes de Pensiones y Exteriorización

La previsión social complementaria es un contenido estratégico de la negociación colectiva del año 2000. Como parte de la política salarial, los aspectos del salario diferido deben adaptarse a las exigencias de la normativa actual, transformando los contenidos tradicionales a los nuevos instrumentos de previsión social complementaria.

La publicación de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, en 1995, y sus Reglamentos de desarrollo, recientemente publicados, nos obligan a que los compromisos de previsión social negociados en los convenios colectivos deben ser transformados antes del 1 de enero del 2001 en instrumentos externos a la empresa: planes de pensiones o seguros colectivos sobre la vida.

Este plazo, ya muy corto, hace que en este proceso de negociación colectiva deban abordarse inexorablemente las necesarias negociaciones de transformación de compromisos. Todos los convenios y acuerdos existentes que contengan, entre otras, prestaciones de jubilación, invalidez, fallecimiento, viudedad y orfandad deben adaptarse.

En los casos de transformación de compromisos contenidos en convenios de sector, el nuevo Reglamento ha establecido las características que deben tener los planes de pensiones de carácter sectorial, lo que nos obliga a agilizar la negociación de los múltiples compromisos sectoriales que existen.

Por lo tanto, en todos los convenios colectivos donde existan los compromisos, hay que:

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

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.

- *Integrar en un solo 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.
- En los *sectores excepcionados* de la obligación de externalizar, Sector Financiero y Asegurador y Administración Pública, se hace más necesario obtener información para exigir la externalización (la no obligación de externalizar no impide que se haga) y para, en caso de no conseguirlo, aumentar el nivel de seguridad jurídica de los acuerdos alcanzados y salvaguardar los intereses de los trabajadores.
- Dar prioridad a la *unidad de acción*. 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.

5. LAS CONDICIONES DE 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.

5.1. La participación en la organización del trabajo

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. Por ejemplo, mediante la acumulación anual de las horas sindicales, creando bolsas de horas de disposición sindical.

5.2. Sistemas de Cualificación Profesional

El año 2000 va a ser determinante para la implantación del Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales (SNCP). Desde CC.OO. y UGT creemos que este tendrá transcendencia en el amplio campo del Empleo-Cualificación-Formación, por su especial incidencia en la transparencia en el mercado de trabajo; la adecuación, racionalización y calidad de los subsistemas de formación profesional; y la apuesta por la profesionalidad sectorial.

Esta nueva perspectiva que el SNCP supone para el sistema Formación-Cualificación-Empleo de nuestro país, plantea nuevos retos a la negociación colectiva. Y, en ese sentido, 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.

Una primera aproximación podríamos realizarla en torno a 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 SNCP 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.
- El sector y los subsectores, en su caso, es la referencia obligada para la identificación, desarrollo e implantación de las Cualificaciones Profesionales del Estado, en el marco del SNCP y de los trabajos del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INC).
- En ese sentido, los convenios sectoriales estatales o los acuerdos marco deberán vincular el desarrollo de los sistemas de clasificación profesional con el SNCP y las “competencias profesionales” asociadas a cada cualificación.
- Los convenios sectoriales de ámbito inferior deberán contemplar el desarrollo de la clasificación profesional acorde con las futuras Cualificaciones Profesionales del Estado a las que se referirá cada sector.

- El reconocimiento de la experiencia profesional debemos contemplarla como un derecho de todo trabajador a proteger y desarrollar su profesionalidad, promoviendo iniciativas en las empresas y sectores, en el marco de la negociación colectiva y en acuerdos con la administración educativa o laboral, que garanticen ese derecho.
- 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.
- Colaborar, desde cada Comisión Paritaria Sectorial (CPS), con el INC y, en su caso, con otros Institutos/Observatorios de Cualificación autonómicos en las fases de validación de las Cualificaciones Profesionales del Estado.
- Vincular las prioridades de Formación Continua en cada CPS al reconocimiento del aprendizaje a través de la experiencia, y siempre que tenga referencia en el SNC.

5.3. Formación Continua

La formación continua es un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores y las trabajadoras. El acceso a la formación continua es un derecho para los trabajadores y el facilitarla es un deber para el empresario, lo cual debe estar reflejado en la negociación colectiva.

- 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 diseño, seguimiento y evaluación 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. Marcando porcentajes de participación en los planes de formación y dando al tiempo dedicado a formación la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
- Fomentar los permisos individuales de formación, fijando en los convenios colectivos los correspondientes porcentajes de permisos en relación con la plantilla, categorías y grupos profesionales. Establecer medidas de difusión y garantías para el cumplimiento del derecho a una formación libremente elegida.

5.4. 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.

Para ello, planteamos actuar en dos direcciones:

- Adecuar los contenidos de los convenios a la últimas reformas normativas a fin de suplir sus carencias y asumir el papel que algunas normas delegan a la negociación colectiva.

- Incorporar la transversalidad, como principio integral, al proceso de negociación colectiva.
- ⇒ Como ejemplo de transversalidad, consideramos necesario incluir cláusulas generales antidiscriminatorias en las que se recoja la aplicación obligatoria del principio de igualdad y prohibición de discriminación directa o indirecta, 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 negociada y adaptable a las **necesidades de la** jornada de trabajo de forma **que** 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 eliminando 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.

5.5. La salud laboral

La Ley de Prevención de Riesgos laborales (LPRL) 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.

✓ Intervención en drogodependencias

- Elaborar programas de prevención y detección de drogodependencias. Estos últimos basados en la asistencia y reinserción en las empresas. Adaptar la jornada para facilitar la asistencia a programas de rehabilitación con garantía de mantenimiento del puesto de trabajo y todos los derechos laborales.
- Rechazar las pruebas de detección de VIH y de consumo de drogas en los procesos de selección y, para los trabajadores incorporados, siempre que no sea en el marco de un plan de salud, con participación sindical y con garantías de un tratamiento confidencial de la información y de no aplicar medidas sancionadoras.

5.6. Medio ambiente

Lograr la participación de los representantes sindicales en la gestión medioambiental de las empresas y realizar un seguimiento que nos permita conocer la evolución de la integración de este tema en los convenios son objetivos irrenunciables de un sindicalismo comprometido con una sociedad de progreso.

- Los convenios sectoriales estatales, deberán incluir una cláusula específica de medio ambiente cuyo contenido mínimo establezca el derecho de los representantes de los trabajadores, a recibir información sobre el comportamiento ambiental de la empresa y a la formación de los trabajadores en materia de medio ambiente. En este sentido, se establecerá un mínimo de horas del total de la oferta formativa para cursos sobre temas de medio ambiente.
- En aquellas empresas de sector que hayan adquirido certificación medioambiental de acuerdo con la normativa ISO 14001, se negociarán unas cláusulas medioambientales que garanticen la participación de los representantes sindicales en la Comisión de Medio Ambiente que se constituye al amparo del Sistema de Gestión Medioambiental, así como la transición, en un plazo razonable, a la certificación según el Sistema Comunitario de Gestión y Auditorías Medioambientales.

6. LA ADMINISTRACIÓN DE LOS CONVENIOS, PARTICIPACIÓN Y DERECHOS SINDICALES

Una buena regulación de las condiciones de trabajo puede quedarse devaluada, si no se prevén instrumentos para garantizar una adecuada aplicación, especialmente en lo relacionado con los derechos de los representantes sindicales y el papel activo de las Comisiones Paritarias.

Es preciso favorecer la implicación de los trabajadores en todo el proceso de la negociación colectiva, solo así será posible que se dé un enriquecimiento de sus contenidos, una mejora en su gestión y una mayor seguridad en la aplicación y cumplimiento de lo pactado.

Todo ello favorece una mayor democratización en las relaciones laborales y un fortalecimiento de la acción sindical.

6.1. Derechos sindicales

Existen demasiados derechos que se quedan *inéditos* o que no dan todos los resultados que debieran, por ello es preciso hacer más eficaces y asegurar el ejercicio real de las facultades recogidas en la legislación promoviendo su utilización desde la negociación colectiva.

- *Información.* Contemplar obligaciones de información a partir del catálogo de derechos reconocidos en la legislación. Para ello es preciso seleccionar los más adecuados a la realidad sectorial (contratación, tiempo de trabajo, condiciones de trabajo) y establecerlos de manera efectiva en el correspondiente convenio concretando plazos para facilitar la información facilitada, etc.
- *Consulta y negociación.* Una información de calidad y a tiempo es un requisito indispensable para abordar cualquier proceso de consulta y negociación. También en esta materia se precisa regular de la mejor manera las posibles divergencias: intervención de instituciones paritarias o recursos a la conciliación, mediación o arbitraje.

6.2. Comisiones Paritarias

Los convenios colectivos se deben dotar de una regulación para las Comisiones Paritarias que propicien una participación activa en todo el proceso de gestión del convenio en lo relacionado con su interpretación, aplicación e intervención en la solución de las discrepancias surgidas, incluso como paso previo a la intervención de los organismos extrajudiciales de solución de conflictos.

6.3. Mediación y arbitraje

Es necesario que la solución a los desacuerdos surgidos en las comisiones paritarias sean encauzadas hacia los organismos autónomos de solución de conflictos.

Para ello hay que incluir en los convenios, cláusulas de compromiso de acudir a estos organismos para solucionar las discrepancias y/o la adhesión a los ASEC acordados por las organizaciones sindicales y empresariales.