

Negociación colectiva en 2001

Objetivos y Criterios Unitarios

Madrid, 16 de enero de 2001



1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	3
1.2. EL COMPROMISO CONFEDERAL	3
1.3. LAS FEDERACIONES SON LAS PROTAGONISTAS.....	4
1.3.1. <i>Un caso específico: los empleados públicos</i>	4
1.4. REFORZAR LA UNIDAD DE ACCIÓN.....	4
2. EL CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN.....	5
2.1. LA ACCIÓN SINDICAL EUROPEA	6
3. PRINCIPALES OBJETIVOS	6
4. MÁS Y MEJOR EMPLEO	7
4.1. MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO; REDUCIR LA TEMPORALIDAD.....	7
4.1.1. <i>Limitar la temporalidad en el empleo</i>	7
4.1.2. <i>Controlar la subcontratación</i>	8
4.1.3. <i>Regular el trabajo a tiempo parcial y el fijo-discontinuo</i>	8
4.1.4. <i>Promover el contrato de relevo</i>	9
4.1.5. <i>Fomentar la utilización de contratos formativos</i>	9
4.2. REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	9
4.3. FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EVITAR LA DISCRIMINACIÓN	10
5. MEJORAR EL PODER ADQUISITIVO Y ELIMINAR LAS DISCRIMINACIONES SALARIALES	10
5.1. MEJORAR Y PROTEGER EL PODER ADQUISITIVO	12
5.2. LA CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL	12
5.3. LA ESTRUCTURA SALARIAL. LOS SALARIOS VARIABLES.....	12
5.4. SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO.....	13
5.5. CORREGIR DESIGUALDADES DE GÉNERO Y POR MODALIDAD DE CONTRATO.....	13
5.6. PROMOVER LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.....	14
6. MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	15
6.1. ABRIR NUEVOS CAUCES A LA PARTICIPACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	15
6.2. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES.....	15
6.3. CONTRIBUIR A MEJORAR LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO.....	15
6.4. MEDIO AMBIENTE	16
6.5. PROMOVER EL ACCESO A LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES.....	17
7. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.....	17
7.1. ESTRUCTURA, VERTEBRACIÓN Y ARTICULACIÓN.....	17
7.2. RITMOS, VIGENCIAS Y PARTICIPACIÓN	17
7.3. MEDIACIÓN Y ARBITRAJE. ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	18
7.4. ATENDER A LAS NUEVAS REALIDADES PRODUCTIVAS, ORGANIZATIVAS Y PROFESIONALES.....	18

1. INTRODUCCIÓN

La puesta en marcha de la negociación colectiva para este año 2001 parte de una sólida unidad de acción entre las dos Confederaciones Sindicales, CC.OO. y UGT y las respectivas Federaciones. Por ello, ambas organizaciones acordamos **iniciar los trabajos de elaboración de los objetivos y criterios generales** para la negociación colectiva de este año mediante una reunión unitaria con todas las Federaciones Estatales, que celebramos el día 2 de octubre, para conseguir la mayor eficacia en los convenios colectivos y en la acción sindical en las empresas y en los sectores.

La negociación colectiva de este año exige, además, un mayor grado de coordinación europea. Así lo ha entendido la Confederación Europea de Sindicatos y así lo creemos las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO., convencidos de que en un entorno de moneda única y coordinación gubernamental de las políticas económicas, en un marco de globalización económica, es fundamental reforzar los lazos de unión de todo el movimiento sindical europeo.

Junto a lo anterior hay que destacar que este año debemos afrontar la negociación de un alto volumen de convenios colectivos, entre los que se encuentra un amplio porcentaje de convenios sectoriales de carácter general para toda España. En otras palabras, tanto cualitativa como cuantitativamente, la negociación colectiva del presente año exige una especial atención y un mayor grado de coordinación de objetivos y ritmos.

Por último, resaltar la negociación colectiva como el eje central de nuestra actividad, tiene especial relevancia en un año en el que, a su vez, se van a renegociar los Acuerdos Interconfederales de 1997 ya que por un lado, haya o no acuerdo, el papel de la negociación colectiva es insustituible y, por otro, **el desarrollo de los mismos no debe condicionar ni el ritmo de negociación ni los contenidos de los convenios colectivos.**

1.1. La importancia de la negociación colectiva

La negociación colectiva es un trabajo esencial y básico de las organizaciones sindicales para ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. Define el ámbito adecuado, ya que es en los sectores y en las empresas donde se regulan de manera adecuada las condiciones de trabajo y los derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores. Responde a la diversidad, ya que cualquier norma o acuerdo general debe ser adaptado a cada situación concreta. Actúa ante los cambios, siendo la herramienta imprescindible para la asimilación y la adaptación permanente a las transformaciones que se están produciendo tanto en el trabajo como en el capital: nuevas formas de organización del trabajo; nuevos empleos y nuevos sujetos; unidades emergentes de negociación; cambios en la configuración de las empresas; etcétera. Protege a quienes trabajan, siendo un marco de regulación colectiva la mejor garantía de los derechos de los trabajadores, frente a quienes pretenden meras negociaciones individuales entre desiguales plasmadas en el contrato. Y es la base de la organización colectiva: los sindicatos somos protagonistas de esta acción permanente para proteger los derechos de quienes trabajan. Sin organización colectiva amplia de los trabajadores no puede haber negociación colectiva eficaz; y, viceversa, sin ésta se perdería una actividad central de las organizaciones sindicales.

1.2. El compromiso confederal

Las Confederaciones Sindicales están firmemente comprometidas con la defensa y el desarrollo del derecho a la negociación colectiva, trabajo esencial y básico de las organizaciones que en ellas se integran. En especial, para aquellos colectivos que tropiezan con mayores dificultades en su desarrollo: empleados públicos; profesiones y actividades emergentes.

Compromiso confederal plasmado en Acuerdos Interconfederales cuyo objetivo ha sido fortalecer la negociación colectiva y el protagonismo sindical en la regulación de derechos, la determinación de condiciones de trabajo y la solución de los conflictos laborales. Acuerdos que hoy se están renegociando, sin que ello deba condicionar los ritmos de negociación de los distintos convenios.

Este compromiso exige, además, fijar unos objetivos y criterios generales que orienten la actividad sindical sobre unas bases comunes y permitan una coordinación confederal para alcanzar los objetivos propuestos. Su elaboración conjunta entre CC.OO. y UGT refuerza nuestra unidad de acción, fortalece la negociación colectiva y permite la consecución de más y mejores acuerdos. Criterios a los que, por vez primera, se suman los de la CES en Europa dando una orientación general sobre las negociaciones salariales para coordinar las reivindicaciones salariales y evitar tanto el dumping social y salarial como la fuerte dispersión de los salarios en la zona euro.

1.3. Las Federaciones son las protagonistas

El papel de las Federaciones en la dirección y desarrollo de la negociación colectiva es imprescindible para la adecuación sectorial de los objetivos generales y la determinación de objetivos y criterios específicos.

La importancia de la negociación colectiva para definir los ámbitos adecuados de negociación, adaptar las normas generales a las situaciones concretas y responder con celeridad a los cambios que se producen, implica un papel protagonista de las Federaciones sindicales.

La diversidad de situaciones es innegable: sectores emergentes sin regulación previa frente a sectores maduros; sectores con salarios bajos en comparación con otros; temporalidad más acusada en unos que en otros; exigencias de formación y cualificación diferentes; riesgos diferentes en tipo e intensidad; etcétera, configuran un panorama en el que sólo con propuestas concretas se puede avanzar.

Por tanto, en el desarrollo de los objetivos y criterios confederales, es cada Federación la que debe establecer sus objetivos y prioridades sectoriales, así como sus propios ritmos. Los objetivos y criterios generales deben servir para facilitar el trabajo sectorial y responder, por tanto, a las consideraciones del conjunto de las organizaciones.

1.3.1. Un caso específico: los empleados públicos

Lo que hoy, una vez más, está en juego entre los empleados públicos es su derecho a la negociación colectiva para determinar sus salarios, el volumen y la calidad de su empleo, los sistemas de clasificación y promoción, la regulación de la movilidad, la salud y la seguridad en el trabajo, su acceso a la formación, etcétera.

No es admisible que el Gobierno transforme, de hecho, las mesas de negociación en meros lugares de comunicación de decisiones adoptadas (por ejemplo, el incremento salarial) ni lo es que éstas sean ocultas a pesar de su incidencia en las condiciones de trabajo (por ejemplo, la nueva regulación prevista en la futura Ley de Acompañamiento sobre la movilidad geográfica del personal).

Las Confederaciones Sindicales nos sentimos comprometidas con las medidas propuestas por nuestras Federaciones para cambiar el marco legal de la negociación colectiva (en el futuro Estatuto Básico de la Función Pública); para hacer efectivo el derecho a la negociación en los distintos ámbitos; y para movilizar al conjunto de los empleados públicos en la defensa de objetivos como el incremento salarial, la cláusula de revisión y la estabilidad en el empleo.

1.4. Reforzar la unidad de acción

La unidad de acción sindical entre UGT y CC.OO. es una base imprescindible para mejorar las condiciones de trabajo y las condiciones de vida de millones de personas. Compartir ideas, elaborar conjuntamente las propuestas, tomar decisiones de común acuerdo, aunar nuestros esfuerzos para trasladar a los trabajadores nuestras posiciones, es un trabajo a veces difícil y complejo pero sin duda necesario para ampliar nuestras organizaciones, nuestra capacidad de incidir en las decisiones de otros, nuestra capacidad de movilización y nuestra capacidad de negociación.

La unidad de acción sindical entre CC.OO. y UGT es la base sobre la que debemos sostener la negociación colectiva tanto confederal como sectorialmente; y, a su vez, la elaboración conjunta de

criterios para la negociación colectiva es una base esencial en la unidad de acción. Nos permite resaltar lo que hay de común en nuestros objetivos, que es mucho, frente a las diferencias que sin duda existen. Nos permite conseguir una mayor eficacia en los convenios colectivos y en nuestra actividad sindical en las empresas y en los sectores.

Este trabajo por la unidad de acción lo debemos desarrollar en todos los ámbitos de actuación, ya sean confederales o federales. Nos debemos marcar la tarea de desarrollar objetivos y criterios unitarios de negociación colectiva en todos los ámbitos, promoviendo sistemas de coordinación y seguimiento que faciliten su aplicación y desarrollo.

La unidad de acción debe servir, además, para ampliar la participación de los trabajadores en los procesos de negociación, su respaldo a las propuestas y su apoyo a los procesos de movilización y a los resultados de la negociación.

2. El contexto de la negociación

Las organizaciones sindicales, así como las empresariales, tenemos ante nosotros la responsabilidad de negociar aspectos que inciden de manera directa en las condiciones de vida y de trabajo de millones de personas. Cinco mil convenios colectivos para la práctica totalidad de los asalariados, a los que hay que sumar los acuerdos y pactos referidos a los empleados públicos.

Una negociación que vamos a desarrollar este año en un contexto de crecimiento económico y de generación de riqueza. La cuestión es ver cómo desde la negociación colectiva podemos contribuir a que el reparto de esta riqueza sea más justo y equilibrado, de forma tal que la participación de la remuneración de los asalariados en el reparto de la renta nacional sea mayor. Un objetivo planteado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en términos generales para toda Europa.

Y este incremento de la participación de los asalariados en el reparto de la renta nacional podemos conseguirlo por tres vías complementarias:

- Aumentando el número de personas con empleo y la estabilidad del mismo.
- Incrementando los salarios percibidos.
- Mejorando la protección social, con rentas de sustitución.

Así ha sido en el último periodo en España, donde el crecimiento del empleo explica el ligero aumento de la participación de la remuneración de los asalariados sobre la renta nacional.

Ahora bien, en el momento actual hay que tener en cuenta algunos datos que ensombrecen el panorama. En especial, que la inflación ha desbordado en España la previsión inicial del Gobierno de forma tal que carecer de cláusula de revisión salarial supone en la mayor parte de los casos perder poder de compra. Y a ello se añade ahora, por parte del Gobierno, una previsión de IPC para el año 2001 limitada al 2%, a pesar de que la evolución de los factores que influyen sobre la inflación muestran la imposibilidad de lograr dicho objetivo, tal y como reconocen todos los expertos. Sin duda, esto tendrá su reflejo en las negociaciones salariales.

Además, debemos considerar la persistencia de problemas serios en relación al empleo. Siendo cierto que la tasa de paro se sitúa hoy en el 13,72%, no lo es menos que hay una distribución desigual del desempleo según colectivos (mujeres y jóvenes, especialmente) y zonas geográficas. Distribución desigual que también afecta a la alta tasa de temporalidad que todavía se registra en España, problema que incide de una forma especial entre los jóvenes.

Por otro lado, los cambios en las actividades productivas y en la relación entre empresas generan nuevos problemas para la negociación colectiva y la representación sindical. Regular los procesos de subcontratación y ampliar los derechos de información y participación de los representantes sindicales se presentan como retos ineludibles.

Generar empleo y conseguir una mayor estabilidad del mismo siguen siendo, por tanto, problemas esenciales ante los cuales tenemos que actuar las organizaciones sindicales. Deben formar parte de nuestros objetivos en la negociación colectiva, como lo son en los procesos de negociación que ambas

Confederaciones sindicales mantenemos con las organizaciones empresariales y con el Gobierno. Ambos ámbitos de negociación, el confederal y el sectorial, deben apoyarse y sostenerse mutuamente.

2.1. La acción sindical europea

En el próximo período consideramos una prioridad impulsar el diálogo social europeo; un marco europeo de relaciones laborales, y un mayor papel de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) como sindicato europeo, así como la coordinación de la negociación colectiva tanto en el ámbito de los diferentes Estados europeos como en los distintos sectores profesionales.

En ese sentido hemos apoyado la creación del Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva, que ya está funcionando y en el que participamos activamente. Esta coordinación europea tiene como objetivo contribuir a una política de crecimiento y pleno empleo; formular propuestas comunes en materia de negociación colectiva; prevenir los riesgos de dumping social; promover un incremento de los salarios reales, fruto del crecimiento económico y de las ganancias de productividad; mejorar las condiciones de vida y de trabajo; asegurar una información y un análisis común sobre las negociaciones colectivas sectoriales e interprofesionales; definir objetivos comunes, y evaluar y coordinar las negociaciones europeas.

Debemos promover en cada Federación las políticas y estructuras adecuadas para la coordinación de la negociación colectiva sectorial y para reforzar el diálogo social en cada sector de la economía, impulsando medidas de apoyo técnico y práctico que la faciliten. Los Comités de Diálogo Sectorial Europeos juegan para ello un importante papel.

Por otro lado, hay que prestar una especial atención desde las federaciones sindicales europeas a la creación de comités de empresa europeos y a la dirección sindical de los mismos.

3. Principales objetivos

- **El empleo** sigue siendo un elemento central de nuestras reivindicaciones. En concreto, limitar la temporalidad y aumentar la calidad del empleo con una mayor estabilidad es un objetivo que pasa por reforzar la causalidad de la contratación temporal y por regular de manera adecuada todos los procesos de subcontratación.
- En estos momentos la negociación salarial se configura, igualmente, como un elemento fundamental en los convenios. Nuestra **política salarial** debe mejorar y proteger el poder de compra de los asalariados. Debe incidir, especialmente, en la eliminación de aquellas discriminaciones que aún persisten en el caso de las mujeres; y debe contribuir a resolver problemas de desigualdad también mediante la introducción de salarios mínimos garantizados en los convenios colectivos.
- Hay que seguir en la senda de la reducción efectiva del **tiempo de trabajo** y el control de su distribución, con el triple objetivo de crear empleo, mejorar las condiciones de trabajo y desarrollar la actual regulación sobre compatibilidad entre la vida laboral y la familiar.
- Hay que ampliar la **capacidad de participación e intervención sindical**. Lo cual significa extender y mejorar los derechos sindicales de información, consulta y negociación, así como los de representación.
- Desarrollar la **igualdad de oportunidades** utilizando la negociación colectiva como vehículo. Promover en los convenios colectivos actuaciones encaminadas a eliminar las discriminaciones, directas o indirectas.
- Impulsar medidas que garanticen la **seguridad y la salud en el trabajo**, ampliando igualmente nuestra capacidad de participación, seguimiento y control.
- Avanzar en el **fortalecimiento de la negociación colectiva**, cubriendo sectores sin convenio e impulsando los ámbitos estatales para la negociación sectorial.

4. Más y mejor empleo

Las negociaciones confederales recientemente iniciadas tienen como objetivo reforzar la estabilidad del empleo y éste debe ser también el objetivo al que se dirija la negociación colectiva, actuando sobre la realidad sectorial y de las empresas: el empleo y su calidad no es algo ajeno al tipo de empresas, su producción y su organización del trabajo. En otras palabras, hay que reforzar **nuestra capacidad de intervención en la regulación de la contratación en las empresas y hacer efectivas las medidas derivadas de los acuerdos interconfederales**.

El objetivo sindical de más y mejor empleo va a implicar 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.

4.1. Mejorar la calidad del empleo: reducir la temporalidad

4.1.1. Limitar la temporalidad en el empleo

Establecer prioridades en cada sector; introducir cláusulas que refuercen la causalidad y limiten la utilización de los contratos temporales, el encadenamiento y el volumen de la contratación temporal; fijar indemnizaciones a la finalización de los contratos temporales; ampliar derechos de información y participación sindical sobre empleo y contratación. Limitar la temporalidad del empleo se convierte, así, en la principal de las prioridades de la negociación colectiva, a aplicar en todos y cada uno de los convenios.

Asimismo, la negociación colectiva debe seguir asumiendo las competencias que en materia de negociación le otorga la ley, especialmente:

- **Conversión de contratos temporales en indefinidos**, introduciendo compromisos, criterios concretos que generen derechos subjetivos y plazos para la conversión.
- **Ajustar la utilización de la contratación temporal a una causa cierta y colectivamente regulada.**

Establecer las **actividades** o puestos de trabajo que pueden ser **cubiertos con contratos temporales**.

Establecer porcentajes máximos de contratación temporal y regular la contratación temporal de forma vinculada a la estabilidad.

Limitar la utilización abusiva de los contratos de obra o servicio. El espectacular crecimiento que hemos observado en esta modalidad contractual exige que los convenios colectivos incluyan cláusulas dirigidas a evitar su utilización 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. Un buen instrumento puede ser identificar en los convenios los trabajos o tareas que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio, pero hay que tener muy presente que debemos hacerlo con criterios restrictivos.

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.

Establecer **cláusulas que limiten el encadenamiento abusivo** de contratos temporales de una o varias modalidades, con un trabajador o con varios.

4.1.2. Controlar la subcontratación

Establecer garantías salariales y de condiciones de trabajo del personal de subcontratas; impedir la cesión ilegal de trabajadores; establecer límites (fijar actividades y tareas) a la subcontratación de actividades permanentes; exigir niveles de estabilidad en el empleo en la empresa subcontratada; ampliar los derechos de información y representación.

En relación a la subcontratación de actividades permanentes proponemos actuar en dos frentes:

En la empresa principal: establecer límites a la subcontratación de actividades permanentes y controlar el volumen de empleo temporal en las contrata que se realicen, incidiendo en la exigencia de más empleo indefinido también en la empresa de subcontratación.

- **Identificar las actividades** que pueden ser subcontratadas con el claro objetivo de limitar la extensión abusiva de la subcontratación de actividades.
- **Definir los niveles de igualdad** que deberían ser mantenidos en los casos de segregación de las empresas, de forma que se evite la pérdida de salarios o de derechos reconocidos para los trabajadores.
- Regular el **derecho de información** a la representación sindical sobre las actividades que se subcontratan, la empresa contratista, la duración de la subcontrata, el número de trabajadores, la modalidad de contratos y su duración, etc.
- Evitar que las actividades que se estaban cubriendo con una ETT se trasvasen a empresas subcontratistas, especialmente empresas de servicios, cuyo objetivo principal se centra en eludir el convenio de ETT y la equiparación salarial con la empresa usuaria pactada en el mismo.
- Incluir cláusulas que reconozcan expresamente a los representantes de los trabajadores de la empresa principal la **tutela de los derechos** de los trabajadores de las subcontratas y ETT que trabajen en el mismo centro de trabajo.
- **Denunciar la cesión ilegal de trabajadores.** 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.)

En la empresa contratista. En los convenios colectivos de las empresas dedicadas a la contratación de actividades el objetivo es evitar que toda la contratación sea temporal mediante contratos de obra o servicio y asegurar la estabilidad del empleo.

- Cláusulas que **impidan** realizar contratos cuya **extinción** esté **ligada** a la **duración** de la contrata mercantil o de la concesión administrativa.
- Negociar la **conversión** de empleo temporal en indefinido, especialmente la de los contratos de obra o servicio.
- Incluir cláusulas que garanticen la **subrogación** de la plantilla en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal.

4.1.3. Regular el trabajo a tiempo parcial y el fijo-discontinuo

El criterio es reforzar las garantías establecidas en la norma y, de forma preferente, las referidas a jornada (distribución, interrupciones, horas complementarias) y voluntariedad, así como asegurar la estabilidad.

- Hacer prevalecer el principio de **igualdad de trato y no discriminación** a la hora de regular cualquier aspecto sobre proporcionalidad.

- Incluir en los convenios los **procedimientos y requisitos que den garantía efectiva al derecho de voluntariedad**
- **Controlar el cumplimiento de la jornada laboral** establecida en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo para evitar los excesos de jornada no regulados.
- **Fomentar la estabilidad de los contratos fijos-discontinuos**, estableciendo garantías de llamamiento y permanencia y, reforzando su causalidad.

4.1.4. Promover el contrato de relevo

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

- **Establecer pactos** sobre la utilización del contrato de relevo no sólo en procesos de renovación de plantillas sino como alternativa a las prejubilaciones.
- Establecer **procedimientos y requisitos** para regular la distribución de la jornada, los horarios y los puestos de trabajo de relevados y relevistas, y dotar de estabilidad al trabajador relevista.

4.1.5. Fomentar la utilización de contratos formativos

La negociación colectiva debe potenciar la utilización de los contratos formativos como mecanismo de inserción laboral y de adquisición de formación y práctica profesional del colectivo de jóvenes.

- Negociar los **puestos de trabajo** susceptibles de ser ocupados bajo estas modalidades.
- Regular la **formación** recibida en los mismos.

4.2. Reducción del tiempo de trabajo

La reducción del tiempo de trabajo y su distribución sigue siendo una reivindicación que debe ser sostenida en el tiempo ante las organizaciones empresariales y en las empresas, y esa reducción, para que redunde en la creación de más empleo debemos abordarla desde una concepción integral teniendo en cuenta la reducción de la jornada laboral y la ordenación de esta, la eliminación de horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial como un forma de empleo voluntaria y con derechos, los permisos de larga duración, la jubilación parcial y los contratos de relevo.

Pero, además, para que la reducción del tiempo de trabajo siga siendo cada día más intensa hay que avanzar paralelamente en una mayor estabilidad del empleo, así como en una mayor participación sindical en la organización del trabajo.

En la negociación colectiva de 2001 debemos seguir caminando en la misma dirección de ampliar el número de convenios que reducen jornada y de intensificar las horas de reducción. Los resultados obtenidos nos confirman que es posible seguir avanzando y dirigir nuestros nuevos esfuerzos hacia un **objetivo ambicioso de reducción de la jornada** laboral vinculado con el camino hacia las 35 horas semanales para crear empleo, contemplando todas las fórmulas posibles (reducciones anuales, semanales, incremento de vacaciones o días libres, etc.)

A su vez, la negociación colectiva debe abordar la **regulación de la jornada de trabajo**, estableciendo cómputos máximos anuales, semanales y diarios, así como especificar los tiempos que se dedican al

descanso diario y semanal. Igual de importante que la reducción de la jornada lo es la distribución del tiempo de trabajo, quién y cómo se administra, con qué controles, con qué contrapartidas.

Esto significa que no podemos conformarnos con reducir la jornada de trabajo y confiar la regulación de su distribución a un cómputo anual. Es preciso **pactar sistemas concretos de distribución del tiempo de trabajo** que en todo caso permitan: el control sindical de su aplicación; la corrección de las flexibilidades derivadas de imposiciones empresariales o de regulaciones convencionales insuficientes; la homogeneización de las condiciones de trabajo del conjunto de la plantilla.

En cuanto a las **horas extraordinarias** hay que hacer hincapié en que estas son incompatibles con la reducción del tiempo de trabajo y la creación de empleo; por este motivo, en la negociación colectiva se tendrá que definir de forma restrictiva las causas que puedan dar lugar a su realización, teniendo como objetivo la reducción progresiva de los límites a todos los niveles con el objetivo progresivo de la prohibición de su realización. Como primera medida, asegurar un mayor control en la aplicación del convenio para evitar las prolongaciones de jornada que se vienen produciendo en algunos sectores y entre determinadas categorías profesionales.

4.3. Fomentar la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación

- **Establecer condiciones no discriminatorias para los nuevos empleados**, mediante la plena igualdad de trato de las condiciones de trabajo de los contratos temporales y los contratos indefinidos.
- **Reforzar nuestras actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades y favorecer a los colectivos con mayores dificultades.**

Esto implica incluir cláusulas tipo que alerten sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, edad o discapacidad, 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 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 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 y del 3% en las Administraciones Públicas para trabajadores y trabajadoras con discapacidades, y en su defecto la negociación colectiva debería establecer medidas alternativas. Promover la adaptación de los puestos de trabajo así como del entorno laboral eliminando las barreras físicas y de comunicación 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. Mejorar el poder adquisitivo y eliminar las discriminaciones salariales

Sin duda, el salario es un elemento central de las relaciones laborales y, por tanto, de la negociación colectiva. Además, no sólo es el pago de nuestro trabajo sino que supone un elemento esencial para valorar la calidad del empleo. Y, junto al empleo, constituye uno de los principales factores en el reparto de la riqueza. Y condiciona, también, la evolución de los sistemas de protección social al influir tanto en los ingresos (las cuotas dependen de los salarios) como en los gastos (las prestaciones económicas en un sistema contributivo dependen en gran medida de lo aportado, al tiempo que se establecen mínimos que dependen de los niveles de renta).

Hay, sin embargo, una novedad que merece la pena ser destacada: la negociación salarial está obligada a romper las fronteras. Este año, es el último en el que vamos a percibir nuestras nóminas en pesetas e inmediatamente después veremos cómo éstas se traducen en euros. Una transformación que no se limita al cambio de nombre de la moneda que utilizamos y a la reducción del número de ceros en los valores manejados. Sin duda, la moneda única implica una mayor presión sobre la política salarial como sistema de ajuste en cada uno de los Estados miembros de la Unión Europea y, también, una mejor capacidad de comparación entre los niveles de vida en cada uno de ellos.

De hecho, una primera recomendación que debemos hacer es que todos los convenios colectivos negociados o revisados el próximo año incluyan dobles tablas salariales, tanto en pesetas como en euros.

El 9º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) decidió precisamente la creación del Comité de Coordinación de las Negociaciones Colectivas. Tras un amplio periodo de debate, las Confederaciones Sindicales de CC.OO. y UGT compartimos con el resto de las organizaciones sindicales europeas la necesidad de contar con una **línea de orientación común**, con un triple objetivo:

- **Disponer de una indicación general** sobre las negociaciones salariales, elaborada por los sindicatos a escala europea, frente a las líneas directrices emitidas por la Comisión Europea y por el Banco Central Europeo.
- **Evitar el dumping social y salarial**, así como las disparidades salariales en el interior de la zona euro ya que estas diferencias podrían conducir a una degradación del clima social y frenar la convergencia social entre los Estados miembros.
- **Coordinar las reivindicaciones salariales** en el seno de la zona de aplicación de la moneda única, donde las remuneraciones pueden en adelante ser comparadas cómodamente, para favorecer también una convergencia al alza de los niveles de vida en Europa.

La línea de orientación de la CES es la que asumimos para la negociación salarial en España. Una línea que no sólo facilita la coordinación europea y el proceso de convergencia sino que trata de sostener un modelo de negociación salarial que contribuya a la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores dentro de un marco de contención de precios.

Esta política se traduce en considerar la inflación, la productividad, y otros factores añadidos (como el incremento de beneficios), como los elementos básicos sobre los que se debe construir el objetivo salarial de los trabajadores. Esta suma de inflación más productividad debe permitirnos lograr tres objetivos esenciales:

- **Mejorar el poder adquisitivo de los asalariados**, con incrementos salariales superiores en toda Europa a la inflación.
- **Redistribuir más justamente la riqueza**, incrementando la participación de la remuneración de los asalariados en el reparto de la renta nacional tanto a través de los salarios como del empleo.
- **Disputar el incremento de la productividad**, con una mayor participación de los trabajadores en aspectos esenciales de la organización del trabajo. Y esta disputa implica, también, discutir sobre el tipo de tejido productivo que tenemos, las inversiones, la tecnología, la formación, el valor añadido.

Por lo tanto, la suma de salario, empleo y participación en la organización del trabajo es la que nos permite hablar del “valor total del acuerdo”.

5.1. Mejorar y proteger el poder adquisitivo

El objetivo de ambas Confederaciones sindicales en política salarial debe ir dirigido a mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores, de acuerdo con las orientaciones de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Esto supone fundamentalmente no sólo garantizar el poder de compra de los asalariados, con incrementos salariales iguales a la inflación, sino disputar la distribución de la productividad de manera que una parte de la misma permita un incremento adicional de los salarios, mientras que otra parte pueda ser destinada a la mejora de distintos aspectos cualitativos del trabajo.

Debemos, pues, siguiendo esas orientaciones combinar varios factores: **IPC previsto, cláusulas de revisión y aprovechamiento del margen de productividad.** Este objetivo deberá ser desarrollado según la situación concreta de los sectores y de las empresas, en función de distintas variables como los beneficios empresariales, la evolución del empleo, la persistencia de discriminaciones o desigualdades concretas, la pérdida de poder adquisitivo sufrida en el último periodo, etcétera.

Por último, la combinación de objetivos como la mejora del poder adquisitivo, la incorporación de salarios mínimos garantizados en los convenios colectivos y la eliminación de las desigualdades salariales; la desviación de precios sufrida en el año 2000 y su presión sobre los convenios sin cláusula de garantía; la propia falta de credibilidad de la previsión de inflación del Gobierno para el próximo año, tal y como reconocen distintas instituciones y expertos que consideran que en 2001 la inflación se situará entre el 2,5% y el 3%; la resistencia empresarial, a pesar de lo anterior, a proteger los acuerdos salariales con cláusulas de garantía cada vez más necesarias; la dificultad de calcular la productividad en muchos sectores y empresas, en parte por la resistencia empresarial a la participación sindical y a dar la información necesaria para ello; son elementos que sin duda presionarán al alza los incrementos pactados en los convenios colectivos.

Esta combinación debiera producir este año un incremento salarial medio perfectamente compatible con los objetivos propuestos para el empleo y con el control de la inflación, contribuyendo a mejorar la participación de los trabajadores en la distribución de la renta nacional.

En el contexto actual y teniendo en cuenta la evolución de los factores que deben configurar los incrementos salariales, UGT y CC.OO. **situamos el incremento salarial medio para 2001 en un 4%, objetivo que debe ser adaptado y desarrollado según la situación concreta de los sectores y las empresas.**

5.2. La cláusula de revisión salarial

Es pues imprescindible la inclusión en todos los convenios de cláusulas de revisión salarial con carácter retroactivo, aplicándose desde el inicio de la vigencia del convenio, que garanticen su consolidación en las retribuciones del presente año y, en definitiva, **que consigan el pleno cumplimiento de lo pactado** en el convenio colectivo respecto a los salarios y que los garanticen frente a las desviaciones del IPC.

5.3. 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 y que sean aplicables al conjunto de la plantilla. Afianzando la estabilidad salarial sobre la base de conceptos fijos e inequívocos y garantizando que las tablas pactadas en convenio recogen los salarios reales y los consolidan.

Para ello nos proponemos como primer objetivo establecer en todos los convenios sectoriales estatales la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad sectorial, remitiendo a ámbitos inferiores los elementos de esa estructura que deben ser tratados en su ámbito.

Se trata de avanzar en una estructura salarial adecuada a la realidad de la empresa y a su cada vez mayor relación con las formas de organización del trabajo, de la ordenación del tiempo de trabajo, de la diversidad de procedimientos establecidos para fijar la retribución y su relación con objetivos, resultados, competencias, etc.

Ante los intentos patronales de avanzar en la modificación de la estructura salarial extendiendo criterios variables para la determinación final del salario y el paulatino incremento del número de trabajadores, que a través de pactos individualizados tienen ligada una parte importante de sus percepciones económicas a salarios variables, es necesario avanzar decididamente hacia una estructura de las retribuciones que permita, con la adecuada intervención sindical, su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad, los resultados, la seguridad individual y colectiva; con la política de contratación; con la estratificación profesional; con mecanismos de corrección de desequilibrios y discriminaciones históricas, etc.

Por ello es importante la negociación y participación sobre todos los conceptos salariales, incluidos los variables. Estos últimos deberían negociarse teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Deben suponer un porcentaje limitado de la retribución total.
- Debe garantizarse el mantenimiento o la mejora de poder adquisitivo de las retribuciones fijas.
- Debe basarse en sistemas objetivos y nunca discrecionales del empresario.
- Deben ser sistemas colectivos y no individuales.
- Los derechos de información y el control son elementos básicos para que el sistema sea sindicalmente admisible.

Por último, señalar que los pluses vinculados al trabajo a turnos y a la nocturnidad deberían tener en cuenta todos los aspectos vinculados a la salud laboral de los trabajadores y considerar, por lo tanto, los periodos de descanso y el tiempo de trabajo como elementos igualmente esenciales.

5.4. Salario Mínimo Garantizado

Para cumplir con los elementales criterios de no discriminación salarial y promover una mayor igualdad de las retribuciones, es necesario incluir en los convenios un salario mínimo garantizado.

En este sentido y dado que el Gobierno incumple la Carta Social Europea en materia de retribución suficiente, al mantener un salario mínimo interprofesional muy inferior al recomendado por el Comité de Expertos encargados de velar por el cumplimiento de esta carta.

Se deberá establecer un salario mínimo de convenio que debe equipararse al 60% del salario medio neto de nuestro país, lo que se traduce en una aproximación paulatina a un salario aproximado a 100.000 pesetas netas mensuales, que equivalen a 1,5 millones brutas anuales.

5.5. Corregir desigualdades de género y por modalidad de contrato

El objetivo debe ser eliminar las discriminaciones salariales entre hombres y mujeres, así como entre distintas modalidades de contrato. Para ello, es preciso actuar en una doble dirección: por un lado sobre los elementos que determinan discriminaciones directas o indirectas y, por otro, habilitando partidas económicas destinadas a corregir progresivamente las desigualdades existentes.

- Destinar **incrementos salariales** suplementarios a la subida general del convenio, para la equiparación de niveles salariales de un mismo grupo profesional o de categorías equivalentes, **para la asimilación de categorías feminizadas a sus equivalentes masculinizadas**.
- En los convenios colectivos en los que esté establecido o se vaya a establecer como complemento a cargo de la empresa, 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”, ya que la Ley para Promover la

Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras regula esta situación con una prestación económica equivalente al 75% de la base reguladora correspondiente.

- Proceder al análisis o **revisión de las clasificaciones profesionales** y de la valoración de los puestos y funciones de cada trabajo en la empresa, para la correcta aplicación del principio de “igual retribución por trabajos de igual valor”, de acuerdo con las directrices europeas, con la finalidad de poder abordar la posterior corrección de las discriminaciones salariales por cuestión de género.
- **Revisar en los convenios colectivos las cláusulas referidas a retribuciones variables, vinculadas a asistencia, absentismo, puntualidad, etc.** En algunas ocasiones, se aplican de tal forma que los permisos por lactancia o por cuidado de familiares implican la pérdida de plusos salariales o vinculados a los sistemas de primas.

5.6. Promover la previsión social complementaria

La previsión social complementaria es un objetivo estratégico de la negociación colectiva. Como parte de la política salarial, los aspectos de salario diferido deben adaptarse a las exigencias de la normativa actual, transformando los contenidos tradicionales y trasladándolos a los nuevos instrumentos de previsión social complementaria, orientando preferentemente la actuación sindical hacia los Planes de Pensiones, de los que se deriva un mayor número de derechos para los trabajadores, frente al resto de las opciones, en materia de titularidad, información, participación y control, ejerciéndose además estos con mayor intensidad.

En principio el 1 de enero de 2001, era la fecha límite para que las empresas cumpliesen con la obligación legal de exteriorizar los compromisos por pensiones que tienen contraídos con sus trabajadores, por jubilación, invalidez o fallecimiento, a través de un plan de pensiones o póliza de seguros. Pero dado que a esa fecha, la mayoría de las empresas no habían cumplido con la obligación de exteriorizar, se ha impulsado desde todos los sectores afectados por este proceso, empresarios y sindicatos, una ampliación del plazo.

Considerando que se ha ampliado el plazo hasta noviembre 2002, se establecen a continuación los **criterios fundamentales para abordar esta materia en la negociación colectiva del 2001**.

- **No esperaremos a que el empresario tome la iniciativa de la exteriorización**, confiando en que está obligado a ello.
- **Emplazar inmediatamente a las empresas a iniciar el proceso de exteriorización**, manteniendo el criterio de oponernos a la compraventa de derechos.
Consideramos que el instrumento más beneficioso y útil para los intereses de los trabajadores y empresarios, son los **planes de pensiones**. Especialmente en cuanto a las dotaciones para atender prestaciones derivadas de la contingencia de jubilación.

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

Para los segundos, porque les permite cumplir la obligación de exteriorizar, con los máximos niveles de deducción fiscal posibles, muy ventajosos para las empresas, en comparación con la normativa fiscal aplicable a pólizas de seguros colectivos.

- Apostamos por la creación de **planes de pensiones sectoriales**, por **planes de pensiones de promoción conjunta**, dónde podemos integrar, en un solo Plan, tantas empresas como consideremos oportuno y ligados a la negociación colectiva del ámbito coincidente.
- **Procuraremos extender los sistemas de previsión social complementaria** para todos los trabajadores, instaurando por una parte, nuevos planes de pensiones en los convenios donde hoy no están reconocidos compromisos por pensiones y tendiendo, por otra parte, a **eliminar 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, (trabajadores antiguos y nuevos, directivos y resto, etc.)

- Destacamos la especial importancia que en este asunto tiene la **unidad de acción**. Trabajar para que sea posible en el mayor número de ocasiones la asunción de estrategias conjuntas de negociación, utilización de medios técnicos comunes, la presentación de candidaturas unitarias a las elecciones de comisiones promotoras y de control de los planes de pensiones.

6. Mejorar las condiciones de trabajo

6.1. Abrir nuevos cauces a la participación sobre la organización del trabajo

Teniendo en cuenta que se han producido cambios importantes en el mercado de trabajo basados en una mayor flexibilidad de las relaciones laborales, la aparición de nuevas actividades productivas, nuevas formas de organización del trabajo y serios intentos de individualización de las relaciones de trabajo, se hace cada vez más necesario regular en los convenios colectivos los derechos de participación en todas las decisiones de la empresa que afecten a sus condiciones de trabajo.

En este sentido sería necesario incluir en las plataformas de negociación colectiva, entre otros, los siguientes derechos:

- Ampliar las competencias de las Comisiones Paritarias.
- Fijar las materias que deben ser incluidas en los derechos de información, consulta y negociación, con el compromiso de facilitar información previa y veraz al inicio del procedimiento.
- Consolidar y ampliar los derechos sindicales, prestando especial atención a las PYME.

6.2. Los derechos de los trabajadores inmigrantes

La lucha contra el racismo y la xenofobia ha sido una constante en el trabajo sindical y nuestra aportación ha de seguir siendo la de la sindicalización de los inmigrantes. Para avanzar en esta línea es necesario impulsar las siguientes propuestas:

- **Garantizar que sus condiciones laborales se regulen por los convenios colectivos de aplicación**, evitando que el colectivo de inmigrantes se utilice como instrumento del dumping laboral para abaratar las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores.
- **Eliminar de los convenios cualquier cláusula restrictiva** en relación a la preferencia para acceder a un puesto de trabajo o a la imposibilidad de poderse ocupar en determinados sectores o actividades profesionales.

6.3. Contribuir a mejorar la salud y la seguridad en los centros de trabajo

La Seguridad y Salud en el trabajo forman parte fundamental de las condiciones de trabajo y como tales tienen que ser negociadas en los convenios colectivos. A través de la negociación colectiva tratamos de superar en términos generales los mínimos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando las mismas condiciones de seguridad y salud para los trabajadores de todas las empresas y sectores. Ampliando la capacidad de participación, seguimiento y control, de manera prioritaria en las pequeñas empresas y en las contratas y subcontratas.

Los aspectos concretos y prioritarios sobre salud y seguridad en la negociación colectiva para el año 2001, se articularán en torno a:

- Constituir **Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud** en cada uno de los convenios sectoriales, con competencias y funciones análogas a las que determina la Ley para los Comités de centro de trabajo, con **delegado sectorial de prevención** y con dotación económica.
- **Plan de prevención para el sector**. Se negociará una estructura mínima de contenidos del Plan de prevención en ese ámbito, que facilite la articulación de la planificación de la prevención de los riesgos laborales en las empresas del sector.
- Adquisición del **carácter vinculante de las propuestas** y consideración de los delegados de prevención respecto a las materias objeto de consulta y participación. Los delegados de prevención deben disponer de un crédito horario adicional que les permita cumplir con sus funciones como delegados de prevención y como delegados de personal.
- 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. Garantizar que el informe del Comité de Seguridad y Salud sea vinculante para la elección de la Mutua de Accidentes de trabajo a la que se asociará la empresa.
- Garantizar los elementos necesarios para una vigilancia específica, en relación a los riesgos, de la salud de los trabajadores y trabajadoras. De cara a esto y para mejorar la calidad de los instrumentos de prevención, hay que hacer especial hincapié en la implantación de reconocimientos médicos específicos en base a los riesgos detectados.
- Respecto a la gestión de la I.T. por parte de la Mutua asociada, mostraremos nuestro rechazo a la posibilidad de que ésta pudiese gestionar la I.T. por contingencias comunes a través de un informe de los órganos de representación de los trabajadores que tengan carácter vinculante. En caso contrario, debería asegurarse la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de la Mutua respecto a la I.T. en la empresa.
- Incluir en los mapas de riesgos la relación de puestos de trabajo con **riesgos para el embarazo y la lactancia**, y la relación de supuestos alternativos.

6.4. Medio ambiente

El principio de responsabilidad compartida, uno de los principios rectores de la protección del medio ambiente que recoge el Tratado de Amsterdam, establece la participación de todos los estamentos de la sociedad para lograr la integración de la variable medio ambiental en todos los sectores y ámbitos, con vistas a lograr un desarrollo sostenible. Los agentes sociales, como actores principales del proceso productivo, jugamos un papel clave en el ejercicio de esta corresponsabilidad para integrar las consideraciones medioambientales en los distintos sectores productivos y, progresivamente, realizar la transición hacia una producción más limpia.

El principal objetivo es 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.

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. Hay que establecer la participación sindical en las comisiones de medio ambiente que se crean en el marco de los sistemas de gestión medioambiental de la empresa.

6.5. Promover el acceso a la formación continua de los trabajadores

La Formación Continua es un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, desde la negociación colectiva debemos garantizar una formación continua de calidad, sin discriminaciones y que garantice el futuro del empleo e incida sobre su calidad.

El acceso a la formación continua es un derecho para los trabajadores, pero no basta afirmarlo como derecho, hay que incorporar a la negociación los elementos que permitan el uso efectivo de este derecho.

Además, la importancia de la formación se revaloriza cada día y debemos ligarla estrechamente a la clasificación profesional y al reconocimiento de competencias. De la mano de la formación deben ir los temas de ascensos y promociones, para darles objetividad y control sindical. Esto requiere un especial esfuerzo para impulsar, en las pequeñas y medianas empresas, planes agrupados que tengan como finalidad conseguir (cuando entre en funcionamiento el Instituto Nacional de las Cualificaciones) la certificación de la cualificación adquirida, permitiendo a su vez relacionar la clasificación profesional con la formación.

De cara a ello habrá que potenciar la utilización del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, teniendo en cuenta tanto los aspectos contemplados en el anterior acuerdo como las innovaciones incorporadas en éste.

- Avanzar en el reconocimiento del valor cualificador de la experiencia laboral y, por tanto, en la **acreditación** de la misma.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y favorecer a los colectivos de trabajadores con mayor dificultad, marcando porcentajes de participación en los planes de formación, estableciendo prioridades para estos colectivos, así como regulando los permisos individuales para la formación.

7. Relaciones colectivas de trabajo

7.1. Estructura, Vertebración y Articulación

Fortalecer y racionalizar la estructura de la Negociación Colectiva debe ser una tarea primordial, fijando en cada sector objetivos concretos y evaluables de vertebración y articulación. Ello hace posible una mayor capacidad de intervención sindical y gobierno de las relaciones laborales dando respuesta a la dispersión y atomización de los convenios, a los cambios en los ámbitos funcionales y personales y cobertura a las actividades descentralizadas y/o desreguladas.

Es preciso **promover sistemas articulados de negociación colectiva**, de forma que la vinculación entre la negociación en la empresa y la negociación sectorial evite vacíos de regulación y el empeoramiento de las condiciones de trabajo.

7.2. Ritmos, vigencias y participación

Es necesario incluir en todos los convenios y, muy especialmente en los plurianuales, instrumentos de acción sindical para su utilización durante la vigencia, previendo fórmulas de adecuación a cambios internos o externos, fórmulas que permitan mantener activa nuestra capacidad de intervención sobre las condiciones de trabajo. Una buena regulación de las condiciones de trabajo puede quedar 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.

- Reforzar las competencias y los medios de las Comisiones Paritarias o Mixtas para impulsar la capacidad de administración de los convenios colectivos.

- Trasladar a los convenios lo previsto, sobre el funcionamiento de las Comisiones Paritarias, en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva.
- Establecer mecanismos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de lo pactado en los convenios colectivos.

Además, dado que la negociación colectiva del año 2001 va a coincidir en el tiempo con la negociación de algunos Acuerdos Interconfederales es preciso insistir en la diferenciación clara de ambos procesos y en la necesidad de que **los procesos de negociación de convenios colectivos no deben estar ni vinculados ni condicionados por la marcha o los posibles resultados de los Acuerdos Interconfederales.**

No hay ninguna razón para que la negociación de un convenio quede paralizada a expensas de supuestos cambios que puedan pactarse en Acuerdos Interconfederales. De producirse actuaciones dilatorias debidamente constatadas que conlleven la paralización de la negociación por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta, es conveniente hacer uso de la posibilidad que nos ofrece el ASEC y plantear la mediación.

7.3. Mediación y Arbitraje. Organismos autónomos de solución de conflictos

La cuestión fundamental para asegurar los mejores resultados en los sistemas de solución de conflictos, es superar el revestimiento jurídico que, muchas veces, oculta los verdaderos conflictos de intereses.

Los sistemas de mediación y arbitraje, tanto el Estatal como los autonómicos, prevén el encauzamiento de conflictos de intereses típicos, como los periodos de consultas en materias de expedientes de regulación de empleo, suspensión de contratos, modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica o el estancamiento de la negociación colectiva. En este contexto, la Mediación y el Arbitraje pueden ser instrumentos de apoyo muy útiles para la acción sindical.

Es preciso vincular en mayor medida la negociación colectiva y los sistemas de Mediación y Arbitraje y ello requiere actuar fundamentalmente en la dirección de:

- Incluir en los convenios colectivos de sectores o empresas, que aún no están adheridos al ASEC, **cláusulas de adhesión** al mismo.
- **Intensificar el uso** de los organismos autónomos de solución de conflictos y, muy especialmente, en los supuestos de dificultades, bloqueo o estancamiento de la negociación.
- **Desarrollar el papel de las Comisiones Mixtas** con carácter previo a la intervención del organismo de solución de conflictos, o como mediadoras, integradas en el ASEC, en la solución de conflictos derivados de la aplicación del convenio colectivo.

7.4. Atender a las nuevas realidades productivas, organizativas y profesionales

Los cambios productivos, la introducción de nuevas tecnologías y la aparición de nuevas profesiones, nos deben llevar a atender adecuadamente la aplicación del convenio para todos los trabajadores sin exclusiones. Y ante los cambios societarios (fusiones, concentraciones), es necesario dotarnos de instrumentos de intervención sindical, prestando especial atención a la figura de los grupos de empresa.

También parece tener un cierto auge la implantación de diversos 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., (además, en muchos casos estos sistemas vinculan la organización del trabajo con la formación).

Ante la posible implantación de este tipo de sistemas organizativos es preciso ser conscientes de los posibles riesgos, de individualización de las relaciones laborales y de alta disponibilidad de los trabajadores, que conllevan y, de las ventajas que de ellos se pueden extraer, sobre todo en el plano de la mejora de los contenidos profesionales y, por qué no decirlo también, de la mayor eficacia de la organización.

El **objetivo sindical**, por tanto, hay que situarlo en la línea de garantizar esos posibles avances, pero estableciendo, a la vez, 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.

Nuestra atención debe fijarse igualmente en los cambios profesionales: desarrollo de actividades técnicas, creciente responsabilización a los trabajadores del resultado final de su actividad y el desarrollo de niveles intermedios que modifican y amplían el concepto tradicional de “técnicos, profesionales y cuadros”. En la negociación colectiva debemos actuar para que estas realidades encuentren una plasmación adecuada en los convenios, asegurando una aplicación más universal de los mismos en base a conciliar el carácter colectivo del convenio con los ámbitos funcionales y personales.