

# ***CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA***

**1998**

---

**Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC.OO.**

**APROBADO POR EL CONSEJO CONFEDERAL  
21 de octubre de 1997**

---

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. EL CONTEXTO DE NUESTRA ACTUACIÓN EN 1998</b>	<b>4</b>
2.1. Crecimiento económico y consolidación del mismo, pero con un reparto desigual de los esfuerzos.	4
2.2. Insuficiente creación de empleo, con ligeras tendencias a la baja de los índices de temporalidad y rotación	6
2.3. Los desplazamientos en la negociación colectiva	6
2.4. Acuerdos y negociaciones en curso.	8
<b>3. EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN</b>	<b>9</b>
3.1. Estructura de la negociación	10
3.2. Criterios generales del procedimiento negociador	11
3.3. Participación y sindicalización de las relaciones laborales	12
<b>4. EL EMPLEO, EJE CENTRAL DE NUESTRAS REIVINDICACIONES</b>	<b>13</b>
4.1. Más empleo	14
4.1.1. Jornada laboral y tiempo de trabajo	14
4.1.2. Horas extraordinarias	15
4.1.3. Organización del trabajo.	16
4.1.3.1. Clasificación profesional y movilidad funcional.	17
4.2. Más estable	19
4.3. Más cualificado	22
4.3.1. Formación continua	22
4.4. Más seguro y con mayor protección a la salud	25
4.4.1. Medio Ambiente	27
4.5. Más igualdad de oportunidades	27
4.5.1. Acceso al empleo y permanencia	28
4.5.2. Ocupación y promoción	28
4.5.3. Salarios	28
4.5.4. Tiempo de trabajo	29
4.5.5. Acoso sexual	29
4.5.6. Salud laboral	29
4.5.7. Formación	29
4.5.8. Acciones Positivas	30
4.5.9. Garantía de derechos	30
<b>5. POLÍTICA SALARIAL</b>	<b>31</b>
5.1. El salario, elemento central para la redistribución de la renta.	31
5.2. Estructura salarial	31
5.3. Antigüedad	32
5.4. Previsión Social Complementaria.	32
5.5. Cláusulas de inaplicación salarial	34

## **1. INTRODUCCIÓN**

Desde CC.OO. concebimos la negociación colectiva de 1998 como aquella que nos permitirá contribuir a mejorar la situación del empleo, a reforzar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, y a prepararse para los cambios que sin duda se vivirán en el próximo lustro.

Para ello es imprescindible, en primer lugar, trasladar los compromisos adoptados en los recientes Acuerdos Interconfederales sobre estabilidad en el empleo, negociación colectiva y cobertura de vacíos. Con ellos, se abren nuevas posibilidades para la actuación eficaz desde los convenios colectivos que CC.OO. no puede desaprovechar.

En este sentido, parece prudente llamar la atención sobre las dificultades que pueden tener los Acuerdos Interconfederales en su desarrollo si no impulsamos las medidas previstas en los mismos a través de la negociación en los convenios colectivos. Romper la inercia en cuanto a la estabilidad en el empleo se refiere, pero al mismo tiempo abordar cada negociación reconsiderando la definición de los ámbitos, el contenido material de los convenios, etc., en una responsabilidad sectorial indelegable que debe encontrar en nuestras estructuras territoriales el apoyo necesario para su desarrollo.

Por otro lado, debemos ser conscientes de los cambios que se están produciendo en la negociación colectiva como fruto de los cambios que se están dando en la propia actividad económica y productiva. La falta de sintonía entre el contenido del convenio y las nuevas formas de producción se traducirá, sin duda, en una mala regulación y protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

En definitiva, con este breve documento queremos que todas las personas que representan a CC.OO. en las diferentes mesas de negociación tengan en sus manos unos mínimos criterios de actuación elaborados en torno a unos objetivos comunes.

Es obvio que no todo lo que es posible hacer se encuentra en él, al igual que no todo lo que el documento recoge podrá ser llevado adelante por todos, de la misma manera y al mismo ritmo. Simplemente, cada Federación debe rehacer y completar estos criterios adaptándolos a su situación concreta, dentro del respeto a los objetivos generales que aquí se marcan.

Al fin y al cabo, la negociación colectiva no deja de ser la expresión de la correlación de fuerzas existente en cada sector o en cada empresa. Fruto de esa correlación de fuerzas debe ser nuestra elaboración de las plataformas para el convenio y los propios contenidos de éste; pero al mismo tiempo la negociación del convenio debería ser, a partir de una activa participación de los trabajadores y las trabajadoras, una vía

para mejorar nuestra capacidad de participación, de organización, de movilización y de negociación en cada ámbito de actuación.

Por último, la negociación colectiva debe basarse en la unidad de acción con UGT. La elaboración de plataformas conjuntas, la coordinación de nuestras actuaciones y la suma de esfuerzos contribuirán sin duda a conseguir los objetivos marcados.

## **2. EL CONTEXTO DE NUESTRA ACTUACIÓN EN 1998**

La negociación colectiva no se comporta ajena al contexto en el que desarrollamos nuestra actuación. Conocer las previsiones económicas, de evolución del empleo, de perspectivas políticas y sindicales, o los procesos que pueden incidir en la marcha de la negociación, es fundamental para centrar adecuadamente los objetivos y las prioridades.

### ***2.1. Crecimiento económico y consolidación del mismo, pero con un reparto desigual de los esfuerzos.***

El escenario económico en que se va a desenvolver la negociación colectiva parte de una situación de crecimiento económico que, además, parece consolidarse en 1998 según todas las previsiones. Aun así, aparecen en este escenario elementos negativos fruto del desigual reparto de la riqueza generada y de los esfuerzos exigidos para consolidar el crecimiento económico.

Los indicadores actuales de la economía nos llevan a la conclusión de que existen condiciones objetivas para el crecimiento del empleo y de su estabilidad, pero nuestro tejido productivo mantiene un volumen y una dimensión reducida. Por tanto, es necesario que la iniciativa privada más la iniciativa pública (en este momento 40% PIB) generen inversiones dirigidas a incrementar el tejido productivo y elevar la cuota de mercado interno. No se puede seguir apoyando este crecimiento en los costes salariales y el empleo.

- **Crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) un 3,4%**, según la previsión presupuestaria. Se trata, por tanto, de un buen momento de expansión económica, con un crecimiento muy superior al registrado como media de la Unión Europea (1,3% en el segundo trimestre de 1997, mientras en España se registraba un crecimiento del 3,1% en el mismo periodo).
- **Ligera recuperación de las inversiones**, tanto en bienes de equipo como en construcción no residencial. Sin embargo, incluso esta recuperación se ha quedado

por debajo de la estimación inicial, mientras que la inversión en construcción residencial y la inversión pública siguen estancadas.

- **Aumento del consumo privado**, esperando un crecimiento del 3,1% en 1998, factor que estimula la demanda interna y contribuye a la recuperación económica. Este aumento necesita, en todo caso, para darse más empleo y con mayor estabilidad; un incremento de los salarios algo superior al de los precios; y una negociación colectiva más dinámica.
- **Inflación con tendencia a la baja, con una previsión oficial del 2,1% para 1998**. Tendencia que ha provocado que en 1997 la inflación real sea inferior a la prevista inicialmente, aun habiendo crecido los salarios medio punto por encima de la inflación inicialmente prevista por el Gobierno.
- **Disminución de los tipos de interés, situados hoy en el 5%**. El reto está ahora en trasladar la rebaja del precio del dinero a los consumidores y mejorar los sistemas de financiación de las PYMEs, desarrollando instrumentos específicos (por ejemplo: sociedades de capital-riesgo).
- **Reducción del déficit** de las Administraciones Públicas, previendo que en 1997 sea del 2,9% y en el próximo año del 2,4%. Siendo éste un criterio para la convergencia, nos preocupa que un excesivo énfasis, más allá incluso de las exigencias europeas, pueda llevar a generar problemas en las prestaciones públicas, los servicios públicos y las empresas públicas. Un compromiso de reducción del déficit que afecta a todas las Administraciones, tanto a la Central como a las territoriales.
- **Aceleración del proceso de privatizaciones**, generando problemas de distinta índole: sobre el empleo directo e indirecto; sobre el modelo de tejido productivo desarrollado; sobre la calidad, precio y acceso de los servicios recibidos por la población.
- **Puesta en cuestión de algunas prestaciones sociales, y en especial la protección por desempleo**. La disminución de las aportaciones del Estado, haciendo que sean las cotizaciones las que financien las prestaciones económicas por desempleo en su integridad, incluidas las asistenciales; la disminución progresiva de la cobertura, hoy por debajo del 50%; y los intentos de disminuir los derechos económicos de las personas desempleadas, configuran un amplio paquete de medidas que agravan los efectos del “decretazo”.
- **Un sistema fiscal regresivo**, que progresivamente va disminuyendo la imposición sobre las rentas del capital sin dejar de aumentar las del trabajo. A efectos de la negociación colectiva, debemos recordar que se han puesto en marcha distintas medidas fiscales que favorecen a las empresas, así como distintos incentivos dirigidos a la contratación de empleo estable.

## **2.2. Insuficiente creación de empleo, con ligeras tendencias a la baja de los índices de temporalidad y rotación**

Si bien para 1998 se espera un crecimiento del 3,4% del PIB, las previsiones de crecimiento del empleo se limitan al 2,5%. En otras palabras, la previsión es un mayor crecimiento económico que en 1997 pero con un menor crecimiento del empleo que en este año.

- **La tasa de desempleo seguirá por encima del 20%** de la población activa. El empleo debe seguir siendo, por tanto, una de nuestras primeras preocupaciones y constituir el eje de nuestras propuestas.
- **Se está incrementando el número de contratos indefinidos** tras la firma de los Acuerdos Interconfederales, hasta el punto que en julio de 1997 el porcentaje de contratos indefinidos había alcanzado el 8,9% mientras que en el mismo mes del año anterior se limitaba al 3,2%.
- **La temporalidad podrá verse reducida si se consolida la creación de empleo indefinido**, pero todavía es pronto para tener conclusiones y, en todo caso, el reflejo de las estadísticas será lento. Los datos del 2º Trimestre de la Encuesta de Población Activa (EPA) la sitúan en el 33,6%, el mismo dato que hace un año. La única ligera variación está en la disminución en el sector privado, que pasa del 39,5% al 39,1% de temporalidad. La negociación colectiva será una clave fundamental para asegurar una menor temporalidad.
- **La rotación** depende de los factores anteriores. Por tanto, sólo actuando sobre la mayor estabilidad en el empleo podremos garantizar una menor rotación y, por lo tanto, una menor inseguridad respecto al futuro en una empresa.
- Las **mejoras en protección social** pactadas en los Acuerdos Interconfederales permitirán mejorar la situación de los contratos para la formación y los contratos a tiempo parcial. Respecto a estos últimos, aún queda por desarrollar la negociación sobre la tabla de equivalencias que permita un acceso adecuado a la protección social.
- **La situación del empleo depende en parte, pero sobre todo condiciona, la negociación colectiva.** La mayor temporalidad y rotación en el empleo siguen siendo uno de los principales problemas para abordar los procesos de negociación colectiva, al fragmentar las condiciones de trabajo en función de la situación que cada uno tiene y debilitar la capacidad de organización y movilización colectiva.

## **2.3. Los desplazamientos en la negociación colectiva**

Decíamos en la introducción a este trabajo que la falta de sintonía entre el contenido del convenio y las nuevas formas de producción se traducirá, sin duda, en una mala regulación y protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Por ello insistimos en la necesidad de ser conscientes de los cambios que se están produciendo en la actividad económica y productiva, ante los cuales nuestra actuación no puede ser ajena.

Los cambios producidos en la actividad económica conducen, a su vez, a la aparición de nuevas formas de trabajo (teletrabajo...), nuevas relaciones de trabajo, nuevas profesiones, exigencia y oferta de mayor cualificación, etc. En definitiva, una mayor variedad de relaciones laborales que no pueden ser tratadas como un todo único y que requieren actuaciones específicas.

Con todo ello, se están produciendo lo que denominamos “desplazamientos” en la negociación colectiva, de forma diferente según los sectores pero indudable en todos ellos.

- **La organización del trabajo es el eje central de los actuales procesos de negociación.** Y por ello, la clasificación profesional, la jornada, la formación, la regulación del salario, giran alrededor de este eje. Si el convenio no es eficaz para regular estas cuestiones dejará de ser referencia para determinar de forma cierta las condiciones de trabajo, apareciendo múltiples formas de relaciones individuales.
- **Las decisiones dependen cada vez más de decisiones que trascienden el ámbito del centro de trabajo,** sobretodo en el caso de las medianas y grandes empresas. A veces el foco de la decisión está fuera de nuestras fronteras, y la decisión adoptada afecta a un espacio territorial más amplio. Por ello, la coordinación sindical y la articulación de la negociación colectiva cobran cada vez más importancia.
- El fenómeno, cada vez más frecuente, de **segregación de empresas y unidades organizativas de la empresa** es también un desplazamiento importante de cara a la negociación colectiva al que debemos prestar especial atención, asegurando los derechos individuales y colectivos más favorables y regulando las consecuencias laborales derivadas de estas nuevas situaciones.
- **Desde mayo de 1998 a julio del año 2002 vamos a vivir un periodo transitorio de progresiva implantación de la moneda única, el euro.** Con ello estamos diciendo que ya no serán posibles sistemas de ajuste para la competencia a través de la devaluación de la moneda de un país; que las políticas presupuestarias se verán obligadas a moverse en márgenes estrechos; y que toda la competencia va a sustentarse sobre reformas estructurales. **Dicho de otra forma, entramos en un periodo en el que la negociación colectiva y las relaciones laborales sufrirán importantes presiones para su adaptación a un marco más flexible que facilite la capacidad competitiva de los sectores y las empresas.** Tarea nuestra es preverlo y establecer las garantías que permitan acompañar esta flexibilidad de par-

ticipación, evitando que se convierta en desregulación de derechos o en relaciones individuales de trabajo.

- **Lo anterior nos lleva a insistir en que necesitamos una negociación colectiva más articulada y vertebrada de lo que hoy está.** Si el eje de la negociación es la organización del trabajo, nuestro papel en cada empresa resulta fundamental; pero, al mismo tiempo, lo es el que las decisiones sobre clasificación profesional, formación, etc., estén reguladas sectorialmente.
- **Estamos hablando, por tanto, de un tipo de negociación que exige una mayor capacidad de dirección sindical,** que desde una visión de conjunto pueda orientar nuestra actividad tanto en los sectores como en las empresas.

#### **2.4. Acuerdos y negociaciones en curso.**

A lo largo de 1997 hemos firmado distintos acuerdos que influirán, sin duda, en la negociación colectiva de 1998. Uno de ellos porque necesita a la negociación colectiva para ser plenamente eficaz en el objetivo buscado, una mayor estabilidad en el empleo; y los otros dos, porque inciden de manera directa en la negociación colectiva, tanto en la estructura como en la cobertura de vacíos.

Al margen de los ya mencionados, entendemos que habría que incidir en otras líneas de actuación que desarrollen y complementen los Acuerdos Interconfederales. En definitiva, habría que avanzar en:

- **Trasladar a los convenios colectivos las medidas previstas en el Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo.** Continuar el proceso de conversión de contratos temporales en indefinidos, causalizar la contratación, y utilizar el nuevo art.85.2 del ET sobre procedimientos de información y seguimiento sobre despidos objetivos.
- **Cumplir con las medidas previstas en el calendario operativo del Acuerdo sobre la negociación colectiva.** Pero, además, abordar cada negociación de convenio verificando que la definición de su ámbito es la más adecuada y que el contenido recoge las materias consideradas como referencia para los convenios.

Se trata, tal y como se recoge en el Acuerdo, de configurar un nuevo sistema de negociación colectiva, basado en el reconocimiento de que los modelos pueden ser múltiples y en el respeto al principio de autonomía colectiva. La definición de la estructura de la negociación colectiva debe hacerse en cada rama de actividad, con el calendario y compromisos fijados en el AINC. Sólo impulsando el trabajo sectorial se puede avanzar en la articulación entre los distintos ámbitos de negociación, mientras en los ámbitos territoriales se deben concebir las negociaciones sobre estructura como el apoyo necesario para que este trabajo sectorial contribuya a resolver los actuales problemas de la negociación colectiva.

- **Iniciar negociaciones que permitan, definiendo nuevos ámbitos, sacar del vacío de cobertura al mayor número posible de los sectores y subsectores incluidos en el Acuerdo.**
- **Dar especial relevancia a la negociación sobre el tiempo de trabajo**, rompiendo la tendencia al alza producida desde 1993, y actuando de forma preferente sobre las horas extraordinarias.
- Desarrollar los contenidos recogidos en el renovado **II Acuerdo Nacional de Formación Continua**.
- **Desarrollar todas las medidas necesarias en relación con la seguridad y la salud en el trabajo**, tanto las previstas legalmente como aquellas que desde la negociación colectiva puedan completarlas.
- **Incidir con especial énfasis en la igualdad de oportunidades**, eliminando situaciones de desigualdad derivadas del sexo, la raza, las creencias, o las discapacidades.
- **Por último, en 1998 estará ya funcionando el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje**. No sólo hay que prever la solución de conflictos a través de este Servicio, sino que debemos mejorar las competencias de las Comisiones Paritarias de los convenios para actuar en la mediación y resolución de los conflictos que puedan surgir en su ámbito.

### **3. EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN**

CC.OO. considera que el proceso de negociación, nuestra capacidad de vincular a los trabajadores y trabajadoras al mismo, nuestra necesidad de reforzar la unidad de acción con UGT, de fortalecer una participación activa en los centros de trabajo y en las empresas, son cuestiones tan importantes como el propio contenido articulado de los convenios.

En concreto, y además de los aspectos que más adelante se desarrollan, creemos conveniente promover desde CC.OO. un sistema de mediación interconfederal con la UGT que nos permita resolver los conflictos de posición que haya en la negociación colectiva, de forma que cada Federación Estatal pueda solicitar esta mediación antes de que las discrepancias entorpezcan la unidad de acción en algún ámbito de negociación.

### **3.1. Estructura de la negociación**

A partir del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) pretendemos la conformación de un nuevo sistema de negociación colectiva, teniendo en cuenta el respeto al principio de autonomía de las partes y el reconocimiento de que los modelos son múltiples.

Se trata de dotarnos de una estructura que dé mejor respuesta a los cambios, que incremente el potencial de movilización, y que articule mejor la extensión de los derechos. Y para ello, es necesario que cada Federación Estatal defina sus objetivos para la nueva estructura de la negociación colectiva y planifique sus actuaciones, de lo contrario corremos el peligro de ser guiados no por aquello que es necesario, sino por la gran inercia de lo ya existente.

- **Creación nuevos ámbitos estatales de negociación** que permitan la articulación y vertebración entre los convenios de ámbito inferior y superior, ampliando y mejorando sus contenidos.
- **Extender la negociación colectiva.** Inclusión en ámbitos funcionales de los convenios existentes sectores o subsectores sin convenio de similares características. Presionar sobre las patronales con el objeto de que se presenten como contraparte en la negociación colectiva utilizando su participación como **promotores** de Planes Agrupados de Formación Continua -en caso de que lo hayan hecho-, ya que para ser promotores deben acreditar “participación en la negociación colectiva, directamente o a través de las organizaciones que las integran” (art. 9 de II ANFC)
- **Extender el ámbito personal de aplicación real del convenio.** Incluir a todos los colectivos en el ámbito del convenio. Regular todo lo que afecta a condiciones de trabajo para evitar la tendencia a la individualización de las relaciones laborales.
- **Articulación de materias.** Diferenciar las reservadas por el art.84 del ET; las que estando reservadas por el convenio pueden abrirse por el art.84 del ET; las de desarrollo en ámbitos inferiores; y las remitidas para su exclusiva negociación en ámbitos inferiores.
- Avanzar en la apertura de negociaciones para **regular condiciones básicas** que sirvan de denominador común a empresas auxiliares y central ante procesos de descentralización, segregación de actividades, trabajadores autónomos que prestan servicios a la empresa central.
- Promover la apertura de negociaciones para regular, también, las condiciones básicas que sirvan de denominador común en el caso de **grupos de empresa, fusiones y absorciones, agrupaciones temporales, redes de colaboración, etc.**

En este caso, al igual que en los procesos de descentralización y segregación de actividades, se trata de asegurar los derechos individuales o colectivos más favo-

rables en los casos de segregación; evitar situaciones de discriminación; garantizar el derecho a la información; regular los procesos de movilidad; determinar procesos de negociación en caso de extinción de contratos en una empresa, etc.

- **Potenciar y desarrollar las competencias y poder de intervención de las comisiones paritarias en su labor de interpretación, seguimiento y control del convenio colectivo.** Para ello, es preciso dotarlas de competencias de mediación y arbitraje, en conexión con los organismos extrajudiciales de solución de conflictos a nivel autonómico y estatal. Asimismo, es necesario abordar la descentralización de las comisiones paritarias en función de la realidad productiva y la presencia territorial de las empresas, con el fin de realizar labores de información, relación más directa con los trabajadores y garantizar el cumplimiento de lo pactado e incrementar la eficacia sindical.
- **Avanzar, en el marco europeo, en la apertura de negociaciones** sobre aspectos tales como : formación, jornada, organización del trabajo, etc.. mediante el traslado de propuestas por parte de los Comités de Empresa Europeos.

### **3.2. Criterios generales del procedimiento negociador**

Es necesario recordar que en el Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva se establecen una serie de criterios generales con la finalidad de favorecer una negociación lo más fluida posible de los convenios. Con esta finalidad el Acuerdo resalta:

- Inicio inmediato de la negociación tras la denuncia del convenio.
- Establecimiento de procedimientos y cauces para evitar bloqueos y rupturas en los procesos de negociación.
- Deber de negociar, bajo la voluntad de evitar obstrucciones que impidan el regular proceso de negociación.
- Formular propuestas y alternativas por escrito.
- Procedimientos y reglas que garanticen el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes en la negociación colectiva.
- Acudir a los sistemas de mediación y arbitraje del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) o de los órganos creados en los ámbitos territoriales, según corresponda.

### **3.3. Participación y sindicalización de las relaciones laborales**

Se trata, al fin y al cabo, de sintetizar los elementos esenciales para garantizar tanto la participación de los trabajadores y trabajadoras como la directa implicación del sindicato en todo el proceso de negociación.

- **Plataformas: participación de los trabajadores y unidad de acción.** Prestar especial atención a la inclusión de las especificidades de los diferentes colectivos y aprovechar los procesos de asambleas y de participación de los trabajadores en la discusión de las plataformas para desarrollar planes de afiliación.
- **Fijar objetivos claros, coherentes y realistas,** teniendo siempre presente que es necesaria la participación y la adhesión de los trabajadores a los mismos. Lo negociado debe distanciarse poco de los objetivos que nos habíamos propuesto y, para todo ello, es preciso fijar el objetivo central de la negociación.
- **Abrir lo antes posible la negociación.**
- **En caso de convenios plurianuales, hacer acuerdos sobre materias concretas para adaptar lo ya negociado a los Acuerdos Interconfederales.** En concreto, todo el contenido de la contratación debe ser ajustado a lo acordado.
- **Establecer cláusulas, donde a través de las Comisiones Mixtas se asegure el desarrollo posterior del convenio.** Los cambios en la organización del trabajo y en la producción hacen que cada vez sea mayor el número de materias que se concretan y gestionan a lo largo de la vida del convenio, haciendo de la negociación y de la gestión del mismo un proceso continuo, elemento dinámico que debemos aprovechar.
- **Se deben potenciar derechos de información, consulta, negociación y mediación** en las materias relacionadas con las condiciones laborales y especialmente con la organización del trabajo, derivándose derechos sindicales destinados a este fin junto a la consolidación de los ya existentes. En este sentido, debemos recordar que el AINC (punto 7º) establece criterios para reforzar los derechos sindicales y el régimen de información y consulta en las relaciones laborales, criterios que deben ser incorporados en los convenios sectoriales. Así mismo, debemos incorporar en todas las comisiones paritarias el derecho a la mediación antes de que los conflictos se trasladen a los organismos extrajudiciales de mediación y arbitraje.
- En los distintos convenios colectivos revisados o de nueva creación se debe incluir una **cláusula expresa de adhesión al ASEC**, definiendo en el convenio el papel y funciones de la Comisión Mixta al respecto.

Fomentar la utilización de los **órganos de solución de conflictos de ámbito autonómico** con el fin de dirimir las controversias entre empresarios y trabajadores, en caso de conflictos en empresas ubicadas en una sola comunidad.

- En los convenios hay que establecer **cláusulas que garanticen la igualdad de oportunidades por razones de género, étnicas o de discapacidad.**

#### **4. EL EMPLEO, EJE CENTRAL DE NUESTRAS REIVINDICACIONES**

El empleo continúa siendo el objetivo prioritario para la Negociación Colectiva de 1998, en sus dos vertientes, mayor estabilidad y calidad del empleo existente, y creación de nuevo empleo. Por tanto, nuestra acción sindical tiene que dirigirse a concretar y cuantificar en los convenios colectivos la creación de empleo estable, a tener un mayor control sobre la contratación en general y especialmente a causalizar la contratación temporal.

Cada vez con mayor frecuencia el empleo es objeto de tratamiento en la negociación colectiva. Al mismo tiempo hay que decir que las cláusulas que en los convenios colectivos regulan aspectos relacionados con el empleo, todavía son muy genéricas y en pocos casos se traducen en compromisos concretos en el caso de creación de nuevos puestos de trabajo o en la transformación de contratación temporal en indefinida.

Tratar el empleo desde la negociación colectiva en los sectores y en las empresas significa negociar el destino de los incrementos de productividad; tratar la distribución y duración de la jornada laboral; las horas extraordinarias; el tipo de actividades que pueden ser cubiertas con contratación temporal o mediante empresas de subcontratación, incluidas las empresas de trabajo temporal; tratar la adaptación de la mano de obra a nuevas exigencias de formación y cualificación. En definitiva, introducir en los convenios colectivos el empleo como una materia fundamental a tratar, significa tener presente que PRODUCCIÓN-EMPLEO-CONTRATACIÓN son aspectos inseparables de la actividad sindical que están obligatoriamente interrelacionados, y supone avanzar hacia una mayor intervención de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes en la vida de la empresa.

Con carácter general, y además de las cuestiones que luego se concretan, hay que señalar desde el inicio las siguientes:

- Crear **Comisiones Mixtas de Empleo y Contratación.**
- Reforzar la actividad y **competencias de las C. Paritarias** o Mixtas.
- Recoger en convenio el compromiso de cumplir la obligación que tienen las empresas de ocupar un número de **trabajadores con minusvalías** no inferior al 2% de la plantilla.

- Garantizar que en los **procesos de selección y contratación** el puesto de trabajo no incluye criterios que no correspondan a las cualificaciones o a las condiciones físicas exigidas para la función de que se trate. No debería de-sestimarse a priori las cualificaciones o la experiencia adquirida en otros países. Deberíamos, además, considerar infracciones graves del régimen disciplinario los casos de discriminación racial y los comportamientos que la propicien.

Pero al margen de estas primeras consideraciones generales, conviene centrar algunos aspectos, en parte deducidos de los Acuerdos Interconfederales.

#### **4.1. Más empleo**

La creación de empleo sigue siendo un centro de preocupación, el objetivo prioritario, de sindicatos y de algunos gobiernos del entorno europeo. El debate y las propuestas no sólo se centran en los nuevos yacimientos de empleo, en incentivaciones, o en políticas activas más o menos eficaces, sino en la disminución, reorganización y redistribución del tiempo de trabajo.

En nuestro país, los últimos Acuerdos Interconfederales ponen de manifiesto la necesidad de iniciar, un debate que permita acordar, en relación con la jornada, las medidas más adecuadas para la generación de empleo. En ese sentido, en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, ambas partes acordábamos como necesario y oportuno estudiar, durante en primer año de vigencia, todo lo relacionado con la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, orientada a contribuir a la mejor evolución del empleo y del funcionamiento de las empresas.

No obstante, lo anterior no debería limitar los contenidos que sobre esta materia y en el ejercicio de la autonomía colectiva puedan abordarse en los convenios colectivos. La negociación colectiva, dentro de sus límites, debe contribuir a la generación de más empleo o a la conservación del existente. En este sentido, tanto la organización del trabajo, el tiempo de trabajo, y especialmente las horas extraordinarias, como el salario o el destino de los excedentes empresariales, pueden incidir en ello.

##### **4.1.1. Jornada laboral y tiempo de trabajo**

Las horas extra, el estancamiento de la reducción de la jornada anual o el incremento de la misma, la prolongación de jornada, su distribución irregular arbitraria, etc., muchas veces son indicadores de una insuficiente plantilla para cubrir actividades estables.

- **Reducción de la jornada máxima efectiva de trabajo y acordar cláusulas de creación de empleo** : El empleo debe ser la resultante de fijar la relación entre PRODUCCIÓN y JORNADA y debemos invertir la actual tendencia al incremento o estancamiento de la jornada anual por una disminución progresiva de la misma hacia las 35 horas semanales.
- **Ordenación de la jornada:** negociación y control sindical de su distribución. Para ello, un elemento esencial es el calendario laboral. En los casos de negociación sobre la distribución irregular de la jornada se debe asegurar que está realmente justificada por las necesidades de producción; se deben establecer límites precisos; se debe regular su compensación; y se deben establecer sistemas de control sindical.
- **Reducción voluntaria de la jornada** laboral: permisos, excedencias, etc.. Habría que regular, además, la posibilidad de introducir criterios de voluntariedad en la prestación del trabajo a tiempo parcial, reforzándolo como camino para la conciliación entre la vida profesional, personal, familiar, etc. Establecer, por tanto, el derecho de los trabajadores a tiempo completo a solicitar el paso a tiempo parcial o bien solicitar voluntariamente una distribución flexible y negociada de los tiempos de trabajo, que permita compatibilizar los intereses personales de quienes trabajan y los intereses empresariales.
- **Definir las plantillas operativas necesarias** en relación con la organización de la producción.
- **En el caso del tiempo parcial**, regular la jornada máxima y mínima y su duración diaria, semanal y mensual. Una jornada superior a los dos tercios de la jornada habitual no debería considerarse tiempo parcial.
- Negociar la posibilidad de flexibilización voluntaria de la jornada laboral de quienes tengan a su cargo alguna persona con minusvalía.

#### 4.1.2. Horas extraordinarias

El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva concluye que la realización de horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias perjudica claramente la creación de empleo en una situación de paro como la actual. Por ello, las partes firmantes hemos solicitado del Gobierno la apertura con carácter inmediato de un proceso de consultas con el fin de establecer el procedimiento de aplicación de lo previsto en el artículo 35.2, párrafo tercero del ET en relación con la realización de horas extraordinarias, en el objetivo de incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

En la negociación colectiva hay que tender a suprimir todas las horas extraordinarias que no tengan una causa de clara necesidad y en caso de que esto no sea factible, reducirlas, al menos, en un 50%.El propio Acuerdo establece que esa posible re-

ducción de las horas extraordinarias, debe llevarse a cabo a través de los convenios colectivos nacionales así como su compensación por tiempo de descanso. Y que en los ámbitos inferiores de negociación se podrán establecer los criterios de su compensación, cuantía y distribución y, en su caso, alternativas negociadas para su realización que contribuyan a hacerlas innecesarias.

- Buscar **alternativas** a la realización de horas extraordinarias, especialmente su sustitución por nuevas contrataciones -utilizar contratación temporal causal, contratación a tiempo parcial-. En caso de no poder suprimir las horas extras, es conveniente, de cara a limitar su utilización, establecer topes diarios (2 horas), aunque éstas sean compensadas por descanso.
- Establecer la **compensación por descanso**, regulando un porcentaje superior de compensación, fijando un período de tres meses, y un sistema de información al trabajador de la distribución semanal de su disfrute. Se deben establecer topes máximos de horas realizables.
- En caso de negociar **regulación de jornada flexible**, suprimir todas las horas extra que no sean de fuerza mayor.
- En los casos de realización de horas extraordinarias y de prolongación de jornada, establecer un sistema que permita **compensar la suma de ese tiempo extra** trabajado y acumulado en una bolsa de horas, por **permisos personales de media/larga duración** especialmente para formación. En el caso del personal técnico, o determinadas categorías donde se están generalizando prolongaciones de jornada, puede ser especialmente interesante.
- Establecer el sistema de **control**.
- **Regular la realización de horas extra en las jornadas a tiempo parcial** para limitar la prolongación sistemática de la jornada a tiempo parcial fijada en el contrato de trabajo a través de horas extra. Hay que recordar que las horas extra no computan a efectos de periodo de carencia de las prestaciones sociales. Dicha prolongación reiterada deberá suponer un aumento de la jornada a tiempo parcial que se reflejará en el contrato de trabajo.

#### **4.1.3. Organización del trabajo.**

Incrementar la participación sindical, introduciendo en los convenios no sólo las medidas previstas en el Estatuto de los Trabajadores sino lo avanzado en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

En este sentido, cabría hacer el siguiente resumen:

- **Información previa** sobre los cambios en la organización del trabajo y con suficiente antelación a los representantes de los trabajadores, con el fin de analizar sus consecuencias.
- **Período de consulta y negociación** para poder adoptar decisiones y aplicar los cambios necesarios en relación con la organización del trabajo.
- Participación y negociación sobre la **implantación de nuevos sistemas** de métodos y tiempos de trabajo o introducción y desarrollo de nuevas tecnologías.
- Información, consulta y negociación en las decisiones sobre **subcontratación**.

Más allá de lo regulado en la Ley para las empresas, el Acuerdo establece **cri- terios para incorporar en los convenios sectoriales**:

- ⇒ **Situación económica del sector.**
- ⇒ **Previsiones sobre empleo.**
- ⇒ Repercusiones sobre empleo de las **nuevas tecnologías.**
- ⇒ Información ante procesos de **reconversión.**
- ⇒ **Reestructuraciones** de empleo.
- ⇒ Negociaciones con las **Administraciones Públicas** para superar situaciones de crisis.
- ⇒ **Información** acerca de lo dispuesto en el convenio colectivo.
- ⇒ Papel de las **comisiones mixtas** de los convenios para la aplicación e interpretación de las materias dispuestas en los mismos.
- ⇒ **Balances sobre la aplicación del convenio**, incluso mediante encuestas entre trabajadores y empresarios afectados.
- ⇒ Información, consulta y, en su caso, negociación, sobre **modalidades de contratación; reestructuraciones de plantillas y supuestos de subcontratación**; modificación del status jurídico de la empresa cuando afecte al volumen de empleo; implantación o revisión de los sistemas de control y organización del trabajo.
- ⇒ Procedimientos de información y seguimiento de los **despidos objetivos**, en el ámbito correspondiente.

#### 4.1.3.1. Clasificación profesional y movilidad funcional.

El AINC parte de que en la estructura profesional se trata de sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales, definiendo estos en función de diversos

criterios, tales como autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc.

Dentro de los grupos pueden establecerse divisiones en áreas funcionales, cuestión que nosotros consideramos necesaria para, entre otras cosas, limitar la movilidad funcional.

El convenio colectivo sectorial debe precisar el procedimiento a seguir para que en el nivel de empresa se pueda efectuar la adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales.

Igualmente, el AINC abre la posibilidad de constituir Comisiones Paritarias en los distintos ámbitos de la negociación colectiva para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional.

En todo caso, y más allá de estas incorporaciones del AINC, básicamente sirven las mismas orientaciones del pasado año:

- Necesidad de **modernizar desde el ámbito sectorial estatal las estructuras de clasificación profesional** adaptándolas a las nuevas realidades.
- **Regulación del sistema de clasificación**, atendiendo a las divisiones funcionales y la definición de los grupos profesionales, con participación sindical en todo el proceso, tanto a nivel de sector como de empresa.
- La determinación de la **clasificación profesional individual**, debe ser fruto de la confluencia de factores, tales como titulación, contenido general de la prestación y evaluación de aptitudes profesionales.
- **Revisar los sistemas de clasificación profesional y criterios de valoración de puestos de trabajo**, así como los pluses, realizándolos desde criterios objetivos y medibles para garantizar que no contienen elementos que puedan producir discriminaciones directas o indirectas.
- Establecer procedimientos de control que garanticen la **no discriminación de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares** en los casos de movilidad geográfica.
- Control sindical de la clasificación ocupacional creando las condiciones para un **reequilibrio de la presencia de hombres y mujeres** de las categorías segregadas en función del sexo.
- **Movilidad funcional**, con objeto de que la clasificación funcional se adecue al concepto de "categorías equivalentes" establecido en el art. 22 ET, a las realidades productivas, a las realidades empresariales y a las posibilidades de prestación de los trabajadores, es conveniente que se instrumenten crite-

rios del siguiente tipo: “podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, con el límite de la idoneidad y actitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador; es decir, cuando la actitud profesional definida en el Nivel para el desempeño de las funciones que venga desarrollando el trabajador le permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de otras funciones integradas en el Grupo, previa la realización, si es necesario, de procesos simples de formación o adaptación”.

- **Constitución de Comisiones Paritarias** en los distintos ámbitos de la negociación colectiva para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional.
- **Intervención sindical para la gestión y seguimiento** de lo relativo al encuadramiento profesional, movilidad y garantías de formación y promoción.
- **Establecimiento de derechos de negociación y compromiso de utilización de sistemas de mediación y arbitraje** en los supuestos de movilidad y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando no exista acuerdo entre las partes.

#### **4.2. Más estable**

El Acuerdo Interconfederal nos está permitiendo avanzar en la transformación de empleo de carácter temporal en contratos indefinidos. Sin embargo, la eficacia del AINC reposa en gran medida en lo que hagamos desde cada uno de los ámbitos de negociación, desde cada uno de los convenios.

No podemos olvidar, además, que el Acuerdo establece unos límites temporales a algunas de las medidas. En concreto, y sobre la transformación de contratos temporales en indefinidos, el AINC dice:

*Trabajadores con contrato de duración determinada o temporal (incluidos los formativos). A tal efecto se tendrán en cuenta tanto los contratos vigentes como aquellos que pudieran suscribirse hasta transcurrido un año desde la entrada en vigor de esta medida. **Transcurrido dicho plazo la conversión de estos contratos en la nueva modalidad de contrato indefinido y subvencionado se articulará a través de la negociación colectiva.***

Texto que está recogido literalmente en el RD-L 8/97, y que tiene como consecuencia que **a partir del 17 de mayo de 1998** la conversión de contratos temporales en nuevos contratos indefinidos y subvencionados exige una regulación a través de la negociación colectiva.

Las medidas concretas a incluir en los convenios podrían ser:

- **Establecer cláusulas de conversión de contratos temporales en indefinidos**, permitiendo esta conversión después de mayo del 98, fijando objetivos y tiempos.
  - Priorizar contratos: los que desaparecen (fomento de empleo temporal y lanzamiento de nueva actividad); los más usados (obra y servicio, y eventual); los más fáciles (formativos).
  - Priorizar las empresas con más temporalidad.
  - Introducir compromisos, criterios y plazos en los convenios sectoriales y de empresa.
  - Ajustar prioridades y criterios a cada una de las realidades sectoriales.
- Establecer cláusulas que, ajustadas a la realidad de cada sector, **limiten la contratación temporal** a aquellas actividades que en sí mismas tienen una duración temporal (porcentajes de c. temporal, definir plantillas operativas necesarias, en base a las actividades estables, las objeto de subcontratación o de ETT).
- **Preservar el principio de causalidad**. Acotar en las cláusulas las actividades y la sustantividad, con criterios restrictivos. Atenerse, en los eventuales, a la duración y período fijados en el ET. Prestar especial atención a las subcontratas. Excluir las actividades especialmente tóxicas, penosas o peligrosas. Hay que insistir en que el Acuerdo Interconfederal le da nuevas competencias a la negociación colectiva que debemos aprovechar:
  - ⇒ Establecer el **número máximo de contratos para la formación** a realizar, en función del tamaño de la plantilla.
  - ⇒ La **duración máxima** del contrato para la formación.
  - ⇒ Determinar la duración total y la **distribución** del periodo de formación.
  - ⇒ El **salario** de los contratos para la formación.
  - ⇒ Relacionar los contenidos de los contratos formativos con las **Certificaciones de Profesionalidad** y su correspondencia con los grupos profesionales, preferentemente a través de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.
  - ⇒ Determinar los **puestos de trabajo**, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de los contratos en prácticas.
  - ⇒ Compromisos de **conversión** de los **contratos para la formación y prácticas** en contratos indefinidos.

- ⇒ Identificar los trabajos y tareas con **sustantividad** propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de **obra y servicio**.
  - ⇒ La **duración máxima y el periodo** en el cual se pueden realizar los **contratos eventuales** por circunstancias de la producción.
  - ⇒ Determinar las **actividades** en las que se pueden utilizar **contratos eventuales**.
  - ⇒ Establecer criterios respecto a la relación entre el **volumen de contratos eventuales y la plantilla total de la empresa**.
  - ⇒ Orden y forma del **llamamiento de los fijos-discontinuos**.
  - ⇒ **Conversión** de contratos **temporales en indefinidos**.
- **Establecer indemnizaciones a la finalización de los contratos temporales**, especialmente obra y servicio y eventuales por circunstancias de la producción.
  - **No negociar renuncias a la antigüedad** adquirida para convertir contratos temporales en indefinidos.
  - **Controlar la subcontratación de actividades de ETTs** y las condiciones laborales de los trabajadores/as en misión de estas empresas:
    - **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.
    - Verificar la aplicación de las **cláusulas que igualen las condiciones laborales de los trabajadores de ETTs con las aplicadas en la empresa usuaria**, en los términos pactados en el convenio colectivo de las ETT o en los convenios sectoriales y de empresa que resulten de aplicación en las usuarias. En estos últimos casos, las cláusulas referidas a las condiciones de los trabajadores en misión deberán ser revisadas, previamente a su firma, por las personas responsables en CC.OO. del desarrollo del convenio estatal de las ETT.
    - **Regular derechos que permitan a la representación sindical de la empresa usuaria la información y el control** sobre los contratos de puesta a disposición (entrega de las copias de los contratos), y las condiciones laborales de los trabajadores en misión, especialmente las salariales, categoría profesional, distribución de la jornada laboral, para garantizar el cumplimiento, por parte de las ETTs del Convenio

General por el que se rigen. Utilizar para ello la nueva redacción del art.17 de la Ley 14/94, sobre las competencias de la representación de los trabajadores en la empresa usuaria, conseguida por los Acuerdos Interconfederales.

- El Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad en el Empleo ha permitido la definición de un nuevo epígrafe en el art.85 del ET:

*A través de la negociación colectiva se podrán articular **procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos**, en el ámbito correspondiente.*

Habría que establecer, por tanto, procedimientos de información, consulta y negociación en torno a:

- arbitrar las medidas necesarias para efectuar el seguimiento de la evolución de los despidos objetivos.
  - establecer procedimientos de información y seguimiento.
  - potenciar la intervención de organismos de mediación y arbitraje.
- Además, y en materia de extinción, deberíamos asegurar **que la pertenencia a un grupo étnico o una situación de discapacidad no sea criterio** para despido o supresiones de puestos de trabajo.

#### **4.3. Más cualificado**

En torno a la organización del trabajo y la necesidad de contribuir a mejorar la situación del empleo, hay otro aspecto que debemos destacar: la formación profesional, cuestión que supondrá sin duda un elemento central en la capacidad de adaptación de las empresas.

Al margen de ello, debemos **impulsar la realización de contratos formativos**, tanto los contratos para la formación como los contratos en prácticas.

##### **4.3.1. Formación continua**

La Formación Profesional debe constituir un factor fundamental en relación con la inversión y con las estrategias de recursos humanos. Así mismo, debe considerarse como un derecho y como una condición laboral que permita desarrollarse a los trabajadores/as en todas sus dimensiones, garantizando la reducción de las desigualdades de cualificación, la promoción y el desarrollo profesional.

La negociación colectiva para el año 1998, se enmarcará bajo la perspectiva de los nuevos contenidos recogidos en el renovado Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC). En este sentido, el AINC recuerda la conveniencia de adherirse al mismo a fin de aprovechar sus plenos efectos, lo que de otra parte implica constituir los órganos paritarios adecuados y llevar a cabo las acciones de promoción y desarrollo de la formación para trabajadores activos, de acuerdo con los principios, procedimientos y previsiones enumerados en el II ANFC.

Debemos desarrollar dichos contenidos mediante la inclusión en los convenios colectivos de las siguientes propuestas:

- Es necesario **establecer en los convenios cláusulas que garanticen las inversiones en formación en las empresas**, independientemente que éstas se vean complementadas e incrementadas por las ayudas del ANFC u otras. Especial atención al cumplimiento de la obligación que tienen las empresas de trabajo temporal de dedicar recursos a la formación de sus trabajadores.
- Nuestras estrategias sindicales han de pasar por **relacionar la formación en la empresa con la promoción y clasificación profesional**. Vinculando la competencia profesional al diseño de los planes formativos.
- Desarrollar, de forma negociada, los planes agrupados en el marco de los convenios colectivos estatales, para **garantizar el acceso de las PYMEs**.
- Nuestras propuestas en relación a los **colectivos prioritarios** a participar en los planes de formación, deben favorecer la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores, y en este sentido, debemos priorizar aquellos colectivos que más dificultades tienen a la hora de acceder la formación:
  - \* Trabajadores con contratos temporales.
  - \* Mujeres trabajadoras.
  - \* Trabajadores no cualificados.
  - \* Mayores de 45 años.
- Contemplar en los planes de formación, de manera específica, al **colectivo de trabajadores con contrato para la formación**.
- Adaptación de los cursos de formación profesional para **trabajadores minusválidos o discapacitados**, haciendo especial esfuerzo en la eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación.
- **Priorizar** las acciones dirigidas a formar en prevención de riesgos y medio ambiente.
- **Desarrollo de la competencia de la comisiones paritarias sectoriales** en relación a la formulación de propuestas para el establecimiento de niveles de

formación continua para su certificación en correspondencia con el sistema nacional de cualificaciones.

- **La formación que se realice debe ser certificable.** Debemos priorizar aquellos planes que proporcionen titulaciones o certificaciones que tengan validez en el mundo del trabajo.
- Incluir en los convenios **cláusulas que garanticen la cogestión de los planes de formación** en todas las etapas de desarrollo de los mismos.
- **Prioridad** para aquellos planes que tengan por objeto la adaptación de los trabajadores a las necesidades formativas derivadas de la sustitución de las ordenanzas laborales y de legislaciones o reglamentaciones nuevas que pongan en riesgo los puestos de trabajo.
- Sobre las **acciones a distancia**, debemos garantizar que éstas se desarrollen en un proceso real de formación, con horas presenciales, tutorías, pruebas de seguimiento y evaluación.
- **Desarrollo del art. 13 del ANFC** sobre permisos individuales de formación, fijando en los convenios colectivos los correspondientes porcentajes de permisos en relación a la plantilla, categorías/grupos profesionales. Por otro lado se hace necesario establecer medidas de difusión y garantías para el cumplimiento del derecho de los trabajadores a una formación libremente elegida.
- Para el ejercicio del derecho de la representación legal de los trabajadores en relación a la formación se hace necesario el **establecer comisiones específicas de formación** en el seno de las empresas. Negociar créditos horarios para el ejercicio de las competencias de la representación legal de los trabajadores.
- Se constituirán comisiones de formación en los distintos ámbitos de la negociación (convenios sectoriales) con los siguientes criterios:
  - \* Acordar las **prioridades sectoriales** de formación, en función de las necesidades detectadas en su ámbito correspondiente.
  - \* **Analizaran los planes de formación** presentados en sus respectivos ámbitos.
  - \* Se garantizara el **derecho a la información** de la representación legal de los trabajadores.
  - \* **Dirimirán las discrepancias** que se puedan dar en las distintas iniciativas formativas( permisos individuales, planes de empresa y agrupados).

- El **tiempo de formación** se realizará durante la jornada laboral o en su defecto, se establecerá un régimen de compensación de las horas de formación que se realicen fuera de dicha jornada.
- También debe ser objeto de la negociación colectiva el **seguimiento y control de las prácticas** que realizan en los centros de trabajo los alumnos de FP y Universidad. Buscando que estas prácticas se utilicen para el conocimiento del alumno del entorno productivo y laboral y no como simples puestos productivos.

#### **4.4. Más seguro y con mayor protección a la salud**

También en este caso debemos recordar los compromisos establecidos en el AINC. El desarrollo de este acuerdo obliga a que en la propia negociación se dote a las Comisiones de Seguridad y Salud, de las competencias necesarias para que realmente sean eficaces. Estas competencias pasaran por dotarlas financieramente y llenarlas de contenidos de forma que actúen como verdaderos CSS en el sector, haciendo especial incidencia sobre las pequeñas y medianas empresas. Se trata en definitiva de evitar los riesgos, evaluar aquellos que no sean evitables, planificar su prevención y dotarse de los recursos técnicos a tenor de la normativa vigente.

- Por un lado, los convenios colectivos pueden **desarrollar lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, estableciendo medidas concretas y procedimientos a seguir en cada una de las empresas. Hay que adoptar mediante la negociación colectiva los criterios técnicos y sindicales que complementan, mejoran adaptan los contenidos de la normativa en vigor para mejorar las condiciones de trabajo y evitar el deterioro de la salud de los trabajadores.
- Por otro, hay que **impulsar en cada uno de los convenios sectoriales la constitución de Comisiones de Seguridad y Salud de ámbito sectorial**, de carácter paritario, para el seguimiento de los Acuerdos del convenio en la materia y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el sector.
- Las **competencias y funciones** de estos comités o comisiones específicas, serán análogas a las que determina dicha Ley para los CSS de centro de trabajo (artículo 39).
- Los y las representantes de los trabajadores en estos comités, tendrán las competencias, facultades y garantías análogas a las que la Ley recoge para los delegados de prevención en sus artículos 36 y 37, en el ámbito del convenio sectorial, particularmente para las PYMEs del sector.

- Se garantizarán los **medios materiales** necesarios para el correcto desarrollo del trabajo tanto del Comité como de los representantes sindicales, a través de un porcentaje de la masa salarial que las empresas pondrán a disposición del Comité o comisión específica.
- Para el mejor desarrollo de estos cometidos en los ámbitos sectoriales, particularmente en las PYMEs, se promoverán **fundaciones sectoriales** a tenor de lo dispuesto en la Disposición Adicional 5ª de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Todos los delegados y delegadas de prevención, tendrán derecho a un **mínimo de 40 horas anuales** de tiempo de trabajo para su formación de salud laboral.
- Los delegados de prevención y miembros de CSS dispondrán de un **crédito horario adicional** para el desempeño de sus funciones específicas.
- Los **trabajadores de empresas contratadas y subcontratadas** en el ámbito de la empresa contratante serán representados por los comités de seguridad y salud y los delegados y delegadas de prevención de la empresa principal, cuando no tenga esta representación en sus propias empresas, garantizándose la coordinación entre delegados cuando los hubiere en los dos ámbitos y entre éstos con el CSS.
- A estos efectos la empresa contratante será responsable de la información en todo lo relativo a seguridad y salud en el puesto de trabajo de estos trabajadores y trabajadoras. De la vigilancia de salud y la formación de éstos serán responsables las empresas contratadas y subcontratadas.
- **Se constituirá un Servicio de Prevención**, siendo propio en las empresas de más de 250 trabajadores y en toda empresa con especial riesgo. La constitución o contratación del servicio de prevención será competencia de los Comités de Salud y Seguridad de cada empresa o se hará con la participación efectiva de los delegados de prevención en caso de que no exista CSS.
- Mejorar en la negociación colectiva la regulación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en aquellos aspectos que no se han traspuesto de la Directiva Comunitaria por **maternidad** en lo referente a garantías en caso de despido o no prórroga del contrato cuando la mujer esté embarazada o en período de lactancia y respecto a incorporar los anexos que indican los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de riesgo específico.
- Creación de planes de prevención, asistencia y reinserción en las empresas sobre **alcoholismo y otras drogodependencias**. Sobre dichos planes en-

tenderán los CSS y los delegados de prevención, previa formación específica y medios concretos.

- Promover actuaciones para la **rehabilitación profesional** y la reincorporación de quienes hayan sufrido una minusvalía estando trabajando en la empresa.

#### **4.4.1. Medio Ambiente**

- Todas las actuaciones sobre materias relacionadas con el medio ambiente serán competencia de una **Comisión Específica de Medio Ambiente** o en su defecto de los Comités de Seguridad y Salud con derecho a:
  - \* Promover la realización de auditorías ambientales con su participación.
  - \* Acceso a la información sobre la gestión medioambiental de la empresa.
  - \* Proponer modificaciones encaminadas a mejorar progresivamente el comportamiento ambiental de la empresa, mediante planes específicos de minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a una producción limpia.
  - \* Dotar a los miembros de los Comités de Seguridad y Salud de la formación necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones en esta materia.
  - \* En el caso de no existir el Comité de Seguridad y Salud, sus funciones serían asumidas por los Delegados de Prevención de Riesgos.

#### **4.5. Más igualdad de oportunidades**

La situación de las mujeres en el mercado laboral se caracteriza por una serie de variables que constatan la discriminación por razón de sexo: baja tasa de actividad; alta tasa de desempleo; segregación ocupacional; infravaloración de las profesiones feminizadas; desigual retribución por un trabajo de igual valor; adjudicación casi exclusiva de las responsabilidades familiares; mayor precariedad y eventualidad en la contratación; protagonismo en la economía sumergida; y menor protección por desempleo.

La negociación colectiva es una valiosa vía de actuación contra la discriminación por razón de sexo, y para una mejor concreción de algunos principios y derechos, reconocidos en la legislación pero poco o nada desarrollados.

En este sentido consideramos necesario dar pasos en la eliminación de las desigualdades en nuestras actuaciones sobre distintas materias.

#### **4.5.1. Acceso al empleo y permanencia**

- Promover que las **ofertas de empleo y las pruebas de selección** no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios.
- Fomentar la incorporación de mujeres en **profesiones** en que estén **subrepresentadas**.
- Garantizar que el embarazo no sea causa de exclusión en la **renovación de contratos**.

#### **4.5.2. Ocupación y promoción**

- Contemplar medidas para un mayor acceso de mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la **segregación ocupacional**.
- Adopción de medidas que impulsen la promoción de mujeres a **cargos de responsabilidad**.

#### **4.5.3. Salarios**

- Introducir en la negociación colectiva la aplicación del concepto de “**igual retribución por un trabajo de igual valor**”, recogido en el Memorándum de la Comisión Europea.
- Establecer estrategias en la negociación colectiva tendentes a hacer desaparecer las **discriminaciones salariales actualmente vigentes**, siguiendo las líneas establecidas en el Código de Actuación de la Comisión Europea.

#### 4.5.4. Tiempo de trabajo

- Desarrollar medidas para favorecer una **distribución flexible y negociada de los tiempos de trabajo**, que permita compatibilizar los intereses personales de quienes trabajan y los intereses empresariales.
- Desarrollar el derecho a los **permisos parentales** en la línea del Acuerdo UNICE-CES, traducido posteriormente en la Directiva Comunitaria 96/34 de 3 de junio de 1996.
- Ampliar el derecho a la **reducción voluntaria de jornada** y la excedencia para que puedan ser utilizadas en el cuidado de familiares a cargo enfermos o disminuidos. Los puestos de trabajo vacantes serán cubiertos con nuevas contrataciones.
- Establecer una hora diaria de reducción para el “**permiso de lactancia**” y posibilitar su acumulación en un crédito horario.

#### 4.5.5. Acoso sexual

- Adoptar el Código de Conducta de la Comisión Europea, incluyéndolo en los convenios colectivos como norma complementaria, definiendo tanto el **acoso ambiental** como el **chantaje sexual**, sancionando este último como falta muy grave, en su grado máximo.

#### 4.5.6. Salud laboral

- Desarrollar actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras con exposiciones a riesgos, teniendo en cuenta la realidad y especificidad de las mujeres. Se definirán, en el ámbito de cada empresa, los puestos de trabajo con riesgos específicos para la maternidad y los puestos alternativos.

#### 4.5.7. Formación

- Impulsar en los planes de formación continua el reconocimiento como colectivo preferente a determinados grupos de mujeres (mayores de 35 años, con responsabilidades familiares no compartidas, retornadas a la actividad profesional después de periodos dedicados al cuidado de hijos/as o familiares), así como la formación específica que favorezca el acceso de las mujeres a profesiones en las que se encuentren subrepresentadas.

#### 4.5.8. Acciones Positivas

- Utilización de los **informes estadísticos sobre la plantilla** como instrumento para detectar posibles situaciones de discriminación.
- Elaboración de un **programa de acciones positivas** ajustado a la situación laboral de cada empresa.
- Creación de **Comisiones Mixtas para la igualdad de oportunidades**, en convenios de empresa y sector.

#### 4.5.9. Garantía de derechos

- Promover la **revisión de los textos de los convenios** para eliminar cualquier texto discriminatorio y adecuar los contenidos a la legislación vigente.
- Asegurar que la condición de mujer no sea criterio para **despidos o supresiones de puestos de trabajo**.

## 5. POLÍTICA SALARIAL

### 5.1. *El salario, elemento central para la redistribución de la renta.*

- El crecimiento económico permite contar con márgenes para la discusión sobre una política salarial que permita crecer ligeramente por encima de la inflación prevista. La negociación salarial debe partir del **objetivo mínimo de asegurar el mantenimiento de la capacidad adquisitiva**, mediante incrementos pactados en base a la inflación prevista y la incorporación de cláusulas de revisión salarial. Teniendo en cuenta que la prioridad es el empleo, en cada sector y en cada empresa se deberá estudiar la posibilidad de aprovechar los márgenes de productividad que permitan un incremento adicional.
- Regulación en convenios sectoriales de **Salario Mínimo del sector**.
- **Contractualización de todos los componentes salariales**. En el caso de conceptos variables, éstos deben orientarse a una cuantía que no altere sustancialmente las retribuciones efectivas, vinculándolas a resultados controlables sindicalmente, y en torno a objetivos en cuya definición se hubiera producido una efectiva participación sindical.
- Tener en cuenta la nueva regulación sobre conceptos no computables en la base de cotización establecida en el RD 1426/1997, de 15 de septiembre (BOE 30/09/97), que limita al 20% del Salario Mínimo Interprofesional la cuantía máxima de retribuciones por **conceptos no cotizables a la Seguridad Social**.
- **Garantizar la no discriminación**. Prestar especial atención a discriminaciones indirectas (plus por categoría, salario variable, etc..).

### 5.2. *Estructura salarial*

De nuevo debemos recordar que en el AINC se incluye una referencia a esta materia. Así, se establece que la **estructura salarial** fijada en los convenios colectivos debe ser lo más **clara y comprensible**, con una correcta definición de los conceptos.

Una estructura salarial bien definida es el mejor mecanismo para evitar la individualización de las relaciones laborales, por ello es preciso consolidar en convenio estructuras salariales que favorezcan la eliminación de cualquier tipo de discriminación, garantizando la **estabilidad salarial sobre la base de conceptos fijos e inequívocos** y, en su caso, unificando conceptos.

Inclusión de cláusulas de complementos, preferiblemente de compensación por descanso, en los casos de trabajo a turnos, nocturnos, tóxicos, penosos o peligrosos ..., siempre que sea imposible su erradicación.

Negociación en los convenios del **modelo de nómina**, fijando la estructura del salario de forma más clara y entendible, reflejando en la misma el convenio de aplicación y así asegurar su cumplimiento por parte de las empresas.

### **5.3. Antigüedad**

- Distinguiendo la ya generada, garantizando su consolidación como **complemento específico** la no absorción ni compensación y la revalorización de acuerdo con el incremento salarial pactado.
- **Establecer fórmulas compensatorias:** compensación económica colectiva; fondos de pensiones; o cláusulas concretas de creación y estabilidad en el empleo.

### **5.4. Previsión Social Complementaria.**

Apostamos por el desarrollo de **sistemas complementarios de previsión social, no substitutivos del régimen público de Seguridad Social**, como un elemento de consolidación del modelo de protección social definido en el art. 41 de la Constitución.

Dentro del ámbito de la negociación colectiva, los sistemas complementarios de previsión social, se nutren de las aportaciones realizadas, en concepto de salario diferido, tanto por las empresas como, en su caso, por los trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, los convenios colectivos deben contemplar la revisión de los salarios tanto en cuanto al incremento de las cuantías percibidas en el período de actividad, como en el incremento o instauración de aportaciones, en concepto de salario diferido, a estos sistemas complementarios.

Defendemos la figura de los **planes de pensiones de empleo** como la mejor opción para instrumentar los compromisos por pensiones derivados de la relación laboral, dentro de este ámbito. No debemos olvidar, no obstante, la existencia de los Seguros Colectivos sobre la Vida, como otro instrumento susceptible de ser utilizado, tal y como establece la Disposición Adicional 1ª de la Ley 8/87 de Planes y Fondos de Pensiones, en la nueva redacción que de ella hace la Disp. Adicional 11ª Ap. 19 de la Ley 30/1995 de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. No obstante, nuestra primera opción es clara a favor de los Planes de Pensiones y en este sentido debe dirigirse nuestra actuación en la negociación colectiva.

La mencionada **legislación** está **pendiente de desarrollos reglamentarios** de importancia. La situación actual de los mismos es motivo de preocupación para nosotros, tanto por la demora que arrastran, como por las tendencias actuales de las fuerzas parlamentarias que sustentan la mayoría de gobierno, en las que existen importantes presiones para desvirtuar el diseño actual de los sistemas de previsión social complementaria, en perjuicio de los Planes de Pensiones.

Por lo anterior y por la premura de tiempo que hoy existe derivada del **plazo límite de 10 de mayo de 1999** para que los empresarios - con la desgraciada posibilidad de excepción del sector financiero, asegurador y sociedades y agencias del mercado de valores - exterioricen sus compromisos por pensiones con sus trabajadores/as, la negociación colectiva de 1998 es ya un período clave y apremiante en este proceso.

Para poder atender adecuadamente esta labor que se avecina, se han de impulsar mecanismos de formación de cuadros en los distintos ámbitos de la C.S. de CC.OO.

En cuanto a los contenidos de la negociación colectiva, los criterios básicos serán los siguientes:

- **Extensión de los sistemas de previsión social complementaria** para todos los trabajadores/as, instaurando por una parte, nuevos planes de pensiones en los convenios dónde 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 por cualquier motivo, (trabajadores antiguos y nuevos, directivos y resto, ...).
- **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.
- **Criterio inicial** contrario a las ofertas de compra de estos derechos, cuando se dan, por parte de las empresas.
- **Fomento de la regulación de estos contenidos en Convenios de carácter Sectorial** como instrumento de generalización de la existencia de compromisos por pensiones a cargo de las empresas. Especial importancia tiene esta medida como vía de extensión de los sistemas de previsión social complementaria a los trabajadores/as de la pequeña y mediana empresa, hoy al margen, en su mayoría, de los mismos.
- Optamos por un modelo basado en la **titularidad de los trabajadores/as** sobre los patrimonios y derechos reconocidos en esta materia. Participación sin-

dical en la elección de los instrumentos adecuados, así como en su desarrollo, control y gestión.

- Preferencia por **sistemas basados** en la percepción de prestaciones en forma de rentas.
- Defensa de un **tratamiento fiscal** favorable de los instrumentos colectivos frente a los individuales; de los planes de pensiones, en especial los de empleo, frente a los seguros.
- Debemos dotarnos de los **medios técnicos** necesarios para realizar las evaluaciones de los compromisos negociados y negociar en condiciones homogéneas con los empresarios.
- Destacamos la especial importancia que en este asunto tiene la **unidad de acción con UGT**. 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, ... La peculiar regulación legal de estos instrumentos y la trascendencia de este ámbito de la negociación colectiva en la vida futura de los trabajadores y trabajadoras, hacen que cobre un mayor relieve la necesidad de una actuación conjunta de las dos confederaciones en todos los ámbitos de la negociación colectiva.

### **5.5. Cláusulas de inaplicación salarial**

Es preciso tener en cuenta que la cláusula de inaplicación es un contenido mínimo del convenio, habrá que introducirla en todos los convenios de ámbito superior a la empresa, para evitar la inaplicación incontrolada y sin negociación.

Los criterios generales son:

- **La inaplicación debe afectar exclusivamente al incremento salarial**, y sólo debe permitirse con criterios claros y objetivos y sujetos a un plan de viabilidad de futuro en la empresa.
- Establecer un proceso de negociación para que la inaplicación salarial no suponga automáticamente congelación, así como mecanismos concretos para su posterior **recuperación**.
- Garantizar que la inaplicación salarial incida en la **estabilidad del empleo**, condicionándola a la no adopción de medidas de despidos objetivos o expedientes de regulación de empleo, así como compromisos empresariales expresos y concretos que favorezcan la salida efectiva de la situación de crisis.

- En la negociación de las cláusulas de descuelgue debemos **garantizar el papel de control de las comisiones paritarias de los convenios supraempresariales** para asegurar que todas las empresas, cuyo objetivo sea conseguir la inaplicación, justifiquen la misma. Dar a este tipo de cláusulas un contenido que aborde procedimientos, documentación, plazos, competencias de las comisiones paritarias y mecanismos de recuelgue. En resumen, se trata de asegurar la tutela sindical sobre las relaciones laborales en cada empresa.