

**critérios para  
la negociación colectiva 1999**

**ON**

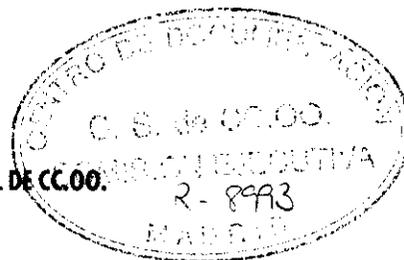
**D**

**CC.OO.**

**CRITERIOS PARA LA  
NEGOCIACION COLECTIVA  
1999**

Aprobado por el Consejo Confederal

**CC.OO.**  
SECRETARIA DE ACCION SINDICAL DE CC.OO.



Edita: CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.  
Secretaría de Información y Publicaciones y Secretaría de Acción Sindical

Diciembre 1998

Realización: Paralelo Edición, S.A.

Depósito Legal: M-47654-1998

Impreso en papel reciclado

<b>1. Introducción</b> .....	5
<b>2. El contexto de nuestra actuación</b> .....	7
2.1. Incertidumbres económicas y políticas .....	7
2.2. La evolución del empleo .....	8
2.3. Los cambios en las relaciones laborales .....	10
2.4. La estructura de la negociación colectiva .....	12
<b>3. La participación en los procesos de negociación</b> .....	17
<b>4. Nuestros objetivos</b> .....	18
<b>5. Reforzar la estabilidad en el empleo</b> .....	19
5.1. Conversión de contratos temporales en indefinidos .....	19
5.2. Regulación de la contratación de carácter temporal .....	20
5.3. Evitar el encadenamiento de contratos temporales .....	22
5.4. Regulación del contrato a tiempo parcial .....	22
5.5. Controlar la subcontratación de actividades a las ETT .....	25
5.6. Preservar los puestos de trabajo existentes .....	26
<b>6. Reducir la jornada de trabajo</b> .....	27
6.1. Reducir la jornada real de trabajo: hacia las 35 horas .....	27
6.2. Limitar las horas extraordinarias .....	28
6.3. Ampliar la utilización de permisos de medio y largo plazo .....	29
<b>7. El salario, elemento central para la redistribución de la renta.</b> .....	30
7.1. Mejorar la capacidad adquisitiva de los salarios .....	30
7.2. Estructura salarial .....	30
7.3. Antigüedad .....	31
7.4. Previsión Social Complementaria .....	31
<b>8. Participar en la organización del trabajo</b> .....	33
8.1. La clasificación profesional y la movilidad funcional .....	35
<b>9. ANEXO:</b>	
<b>Materias remitidas a la negociación colectiva desde el Estatuto de los Trabajadores</b> .....	37

## 1 INTRODUCCIÓN

En la Confederación Sindical de Comisiones Obreras estamos trabajando para reforzar los lazos de solidaridad entre todos los trabajadores, avanzar en la consecución de nuevos derechos, mejorar la calidad del empleo y afrontar los cambios que se están produciendo en las distintas actividades productivas y que inciden en las relaciones laborales.

Contar con unos Criterios confederales que sirvan de guía a la negociación colectiva de 1999, como hemos hecho en años anteriores, pretende contribuir a ello. No pueden ni deben ser unos criterios tan detallados y meticulosos que hagan imposible su adecuación sectorial: precisamente, la necesidad de responder a la diversidad es uno de los retos que tenemos en la negociación colectiva. Será, pues, cada sector el que deba concretar contenidos, prioridades y plazos en función de su propia actividad productiva. Pero es necesario que entre todos nos fijemos unos objetivos comunes que refuercen nuestra capacidad de actuación.

Los Criterios confederales no pueden ser ajenos, tampoco, a los objetivos que con carácter general nos hemos marcado —objeto hoy en un proceso de negociación con el Gobierno y con la patronal—, centrado en cuatro objetivos fundamentales:

- Reforzar la estabilidad en el empleo, desarrollando y completando los Acuerdos Interconfederales firmados en abril de 1997 con este objetivo.
- Regular y proteger el trabajo a tiempo parcial, de forma que se asegure que este tipo de empleo se diferencia con claridad del tiempo completo; se impide que sea un contrato de abierta disponibilidad y sin regulación; se garantiza su voluntariedad y la igualdad de trato; y se asegura un acceso no discriminatorio a las prestaciones sociales.
- Ampliar la protección a las personas desempleadas, mejorando además los sistemas de promoción de empleo.
- Reducir el tiempo real de trabajo hacia las 35 horas semanales, contribuyendo a la creación de empleo.

Es lógico, por tanto, que analicemos qué medidas pueden contribuir desde los convenios colectivos a reforzar estos cuatro objetivos centrales que nos hemos propuesto alcanzar.

En definitiva, la negociación colectiva de 1999 debe continuar nuestra labor de dar soluciones a los problemas presentes y futuros que se originan en las relaciones laborales, y debe hacerlo regulando en el convenio colectivo todas las cuestiones que conforman las condiciones de trabajo y garantizando el cumplimiento y desarrollo de lo pactado.

Ambas cuestiones son cruciales. El convenio colectivo no puede ser ajeno y vivir de espaldas a los cambios producidos. Si se desarrollan nuevas formas de producción, nuevas profesiones, nuevas necesidades formativas, nuevas redes de relaciones, desde el convenio colectivo debemos dar también respuesta a las nuevas necesidades colectivas e individuales surgidas. De otra forma, el convenio colectivo podría convertirse en un elemento ajeno a la regulación de las condiciones de trabajo, minando así nuestra capacidad de organización y de representación.

Por otro lado, el cumplimiento y el desarrollo de lo pactado depende tanto de las cláusulas que introduzcamos en los convenios como de nuestra capacidad de intervención a través de una organización más amplia y de una capacidad de representación mayor. Lo decíamos ya el pasado año:

*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, es preciso concebir el convenio colectivo no como una negociación puntual sino como un trabajo continuo basado en el conocimiento de los hechos nuevos que se producen, de las soluciones dadas, de los problemas nuevos que se vayan planteando. Y para ello debemos partir de un balance de la eficacia y problemas derivados del texto vigente de cada convenio.

Esto será lo que nos permita ganar en eficacia en la aplicación del convenio como regulación colectiva de las condiciones de trabajo, frente a las intenciones patronales de utilizar discrecionalmente lo que considera "su" mano de obra, aun rebasando los límites legales o los fijados por convenio. El convenio colectivo nos debe permitir avanzar hacia una mayor intervención de los trabajadores y trabajadoras y de sus representantes en la vida de la empresa.

Estos criterios no son más que la continuidad de los elaborados para 1998. Por ello, algunas de las cosas aquí no recogidas en aras a la brevedad podrán encontrarse como referencia en los anteriores. Hemos preferido elaborar este año unos Criterios menos exhaustivos y de más cómoda lectura. Que nadie confunda, por tanto, el silencio con el olvido: al igual que los convenios son cada vez en mayor proporción plurianuales, los Criterios confederales necesitan más de un año para sobrepasar algunos objetivos.

## 2 EL CONTEXTO DE NUESTRA ACTUACIÓN

Como es obvio, la negociación de los convenios colectivos no es ajena a los hechos que se producen fuera de los marcos estrictos de cada convenio. Conocer las previsiones económicas; considerar las relaciones políticas y las relaciones sindicales; analizar la evolución del empleo y su impacto en las relaciones laborales; prever el desarrollo de las negociaciones en curso o de acuerdos anteriores, son cuestiones que debemos tener en cuenta.

### 2.1. Incertidumbres económicas y políticas

Nos encontramos todavía, según las actuales previsiones, en un ciclo de expansión económica, aunque la crisis que afecta a una gran parte del mundo es un elemento de incertidumbre para el futuro. La crisis financiera ha incidido en las previsiones económicas, y de hecho las de 1999 se han corregido a la baja en todo el mundo. Aun así, la previsión oficial de nuestro país para el próximo año es de un crecimiento económico algo mayor al registrado este año, una inflación menor y una tendencia a la baja de los tipos de interés<sup>1</sup>.

Junto a estas previsiones, conocemos en el último periodo uno de los mayores crecimientos de los beneficios acumulados en las empresas. Si ya en 1997 el incremento fue significativo, a lo largo de este año 1998 se han ido acumulando beneficios que alcanzan el 23% en el primer semestre en las principales empresas que cotizan en Bolsa.

En definitiva, se trata de una situación económica favorable para ampliar las inversiones productivas, tanto públicas como privadas, generar empleo y mejorar la estabilidad del mismo. Debemos aprovechar este ciclo económico para fortalecer el tejido productivo y asegurar mejores condiciones para el empleo ante futuros ciclos recesivos.

Junto a estos datos encontramos, sin embargo, algunas decisiones que nos hacen prever más problemas de los debidos como consecuencia de una política económica que profundiza en un reparto desigual de la riqueza. En concreto debemos resaltar dos aspectos que influirán de forma decisiva en la disponibilidad de recursos y, por lo tanto, en la capacidad de gasto. En primer lugar, una propuesta de reforma del IRPF injusta e inoportuna que disminuirá la capacidad de ingreso del Estado en 600.000 millones de pesetas, concentrando en exceso los beneficios en los más ricos y limitando la capacidad de gasto en materias esenciales de protección social que notaremos justo cuando son más necesarias, en los momentos más negativos de la evolución económica.

---

<sup>1</sup> La previsión de crecimiento del PIB es del 3,8%, con una inflación del 1,8% y unos tipos de interés que deben reducirse hasta aproximadamente el 3,5%.

En segundo lugar, unos PGE que incluyen una reducción acelerada del déficit público acompañada de una disminución de los ingresos y que, por lo tanto, se apoya en la limitación del gasto público. Lo cual tendrá consecuencias negativas para mejorar en el sistema de protección social<sup>2</sup> aspectos tan necesarios como las prestaciones por desempleo.

Todo ello puede configurar un panorama difícil para conseguir los objetivos marcados. A su vez, a pesar del crecimiento económico y de los beneficios empresariales se mantiene una fuerte presión sobre la negociación colectiva que busca contener el crecimiento de los salarios. Esta postura oficial, reiterada en los últimos años, viene acompañada para el próximo por el argumento de la disminución de retenciones en las nóminas a consecuencia de la reforma del IRPF, por ello, es conveniente recordar que una operación de este tipo implicará una pérdida de poder adquisitivo de los asalariados.

Frente a esta política, debemos insistir en la necesidad de mejorar la protección a las personas desempleadas; reforzar la estabilidad en el empleo; impulsar inversiones productivas y generadoras de empleo; y aprovechar este ciclo económico para impulsar la generación de empleo a través de la reducción del tiempo de trabajo.

Por otro lado, el próximo año estará marcado además por un múltiple proceso electoral que puede incidir en la adopción de decisiones. Las elecciones en Cataluña, en primavera, y las posteriores municipales, autonómicas y europeas, a celebrar en junio de 1999, pueden influir a su vez en el adelanto o no de las generales. En todo caso, al menos la primera parte del año estará protagonizada por procesos electorales que condicionarán los procesos de negociación.

## **2.2. La evolución del empleo**

Con una previsión de crecimiento económico ligeramente superior a la de este año, la previsión de crecimiento del empleo en 1999 es inferior a la que estamos registrando en 1998<sup>3</sup>. Unos datos y unas previsiones que ponen de manifiesto que cada vez será más necesaria la adopción de medidas adicionales a través de decididas políticas de empleo.

La situación podría acentuarse en determinados sectores si el impacto de la crisis financiera en las importaciones, las exportaciones, las inversiones, etc., termina por generar unas menores perspectivas de crecimiento.

De no adoptar medidas y políticas de empleo eficaces, es fácil predecir que España segui-

---

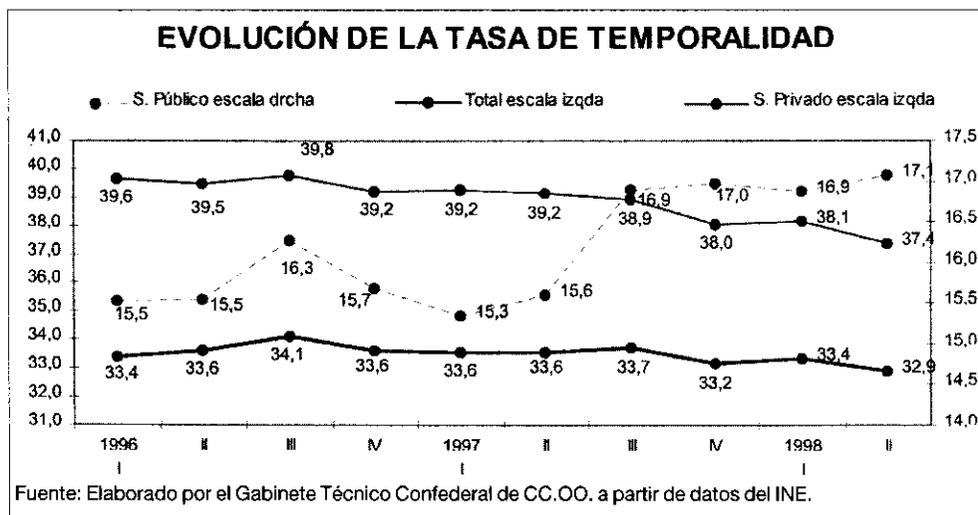
<sup>2</sup> La previsión es situar el déficit en el 1,6% del PIB. Hay que recordar que cada décima de esfuerzo suplementario supone reducir la capacidad de gasto del Estado en más de 80.000 millones de pesetas.

<sup>3</sup> La previsión de crecimiento del empleo para 1999 es del 2,9%. Sin embargo, en el primer trimestre de 1998 hemos registrado un incremento del 3,3% y en el segundo trimestre del 3,6%, siempre según la Encuesta de Población Activa.

rá siendo el Estado de la Unión Europea con mayor tasa de desempleo, a pesar de la tendencia favorable del último periodo<sup>4</sup>.

Al mismo tiempo, la estabilidad en el empleo procurada desde los Acuerdos Interconfederales de 1997 se está viendo afectada por varios fenómenos. Si bien en el segundo trimestre de 1998 se constataba que el 81% del empleo asalariado generado en un año era de carácter indefinido, desde mayo de este mismo año se está produciendo una fuerte caída del ritmo de conversión de los contratos temporales en indefinidos que reducirá progresivamente dicho porcentaje. La brusquedad de la caída hace pensar que influye en ello de manera directa la ausencia de cláusulas en los convenios colectivos que favorezcan la conversión, y no sólo que a lo largo de un año se haya vaciado la bolsa de contratos temporales vigentes el 17 de mayo de 1997 y susceptibles de ser bonificados.

Junto a esta preocupación, debemos destacar que en el último año la temporalidad en el sector privado ha disminuido y, sin embargo, paralelamente el sector público ha incrementado su temporalidad. Es este incremento de la temporalidad en el sector público el que frena la caída de la media de la temporalidad.



<sup>4</sup> En el segundo semestre de este año la EPA registraba todavía una tasa de desempleo del 18,91% y, de mantenerse la tendencia, en el próximo año podríamos estar en una media ligeramente superior al 17,5%.

Pese a los acuerdos de consolidación de empleo eventual que ocupa puestos de estructura en las administraciones que se han venido alcanzando en éstas durante 1997 y 1998, la limitación recogida en las Leyes de Presupuestos de 1997 y 1998, con carácter de básica para todas las administraciones, de fijar el número de plazas en las ofertas de empleo en el máximo del 25% de la tasa de reposición de efectivos es la causante de este aumento de la temporalidad. Especialmente, las comunidades autónomas y corporaciones locales que tienen un nivel de servicios que prestar no afectado a la baja por procesos de transferencias, tienen que acudir a la contratación temporal al no tener margen para cubrir las vacantes en tales servicios con personal fijo (laboral o funcional).

Al dato del desempleo y al de la temporalidad debemos añadir otra preocupación: la fuerte rotación que se produce en la contratación temporal, con una disminución progresiva de la duración de los contratos, y un paralelo incremento de la inseguridad de los trabajadores y las trabajadoras. No deja de llamar la atención que el 62,1% de los contratos eventuales por circunstancias de la producción tengan una duración inferior a un mes.

Por otro lado, esta alta temporalidad y rotación tiene también como consecuencia una altísima siniestralidad<sup>5</sup>. En este sentido, debemos reforzar nuestras actuaciones para avanzar en la estabilidad en el empleo, también desde esta perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, así como una intervención eficaz en el caso de las contratadas y subcontratadas.

Tal y como decíamos el año anterior, la situación del empleo depende en parte de la negociación colectiva, pero sobre todo la condiciona. La temporalidad y la rotación fragmentan las condiciones de trabajo y debilitan la capacidad de organización colectiva y de movilización.

### **2.3. Los cambios en las relaciones laborales**

Además del contexto económico y de la evolución del empleo, no somos ajenos a los cambios que se están produciendo en las relaciones laborales, consecuencia de los cambios producidos en la actividad económica y productiva.

De un sistema de producción en masa y en serie pasamos a un sistema de producción flexible. Un sistema que multiplica los focos de decisión; que rompe las fronteras; que rompe las empresas segregando de su núcleo duro todas las actividades auxiliares; que se ve afectado por un intenso proceso de innovación tecnológica; que da lugar a nuevas formas de trabajo, a nuevas exigencias profesionales y formativas; que sustituye procesos uniformes por una gran diversidad.

<sup>5</sup> Un trabajador temporal tiene el doble de riesgos que quien tiene un contrato indefinido, según la Comisión Nacional de Salud Laboral. De hecho, los temporales son el 33% de la población activa, pero acumulan más del 52% de los accidentes laborales producidos.

El cambio cualitativo producido es substancial y nuestra capacidad de respuesta ante el mismo es clave para el futuro sindical.

En primer lugar, la negociación colectiva debe ser capaz de responder a situaciones y necesidades diversas en su mismo campo de aplicación. Siempre será preferible un convenio colectivo que admita regulaciones diversas en algunas materias a partir de bases mínimas, que ver cómo se extiende la figura de "*personal fuera de convenio*" y que envía a la negociación individual a colectivos profesionales cada vez más numerosos.

En segundo lugar, la negociación colectiva deberá ser entendida como un proceso continuo. En un modelo de relaciones flexibles, las situaciones son cambiantes y a veces imprevisibles. La manera de gobernar los cambios será establecer sistemas que permitan en el periodo de vigencia la continuidad de la negociación y el control del desarrollo en determinadas materias. Esto nos permite, además, abordar cambios a medio o largo plazo al tiempo que fortalecen nuestra capacidad de intervención en la organización del trabajo en la empresa.

En tercer lugar, la negociación colectiva en este sistema requiere una mayor articulación sectorial que garantice una mayor coordinación entre distintas empresas en diferentes emplazamientos geográficos. Mayor coordinación en el ámbito europeo, de forma que desde las distintas federaciones sectoriales de los distintos Estados pueda responderse adecuadamente a decisiones transnacionales. Mayor articulación y vertebración entre los diferentes ámbitos de la negociación colectiva dentro de un mismo sector.

En cuarto lugar, la diversidad de situaciones derivada de un modelo de relaciones flexibles sólo podrá ser adecuadamente regulada desde la negociación colectiva. En otras palabras, sólo la adecuación y desarrollo a través de la negociación colectiva de disposiciones legales o normativas genéricas garantizará su plena eficacia en la preservación y mejora de los derechos de los trabajadores y trabajadoras al ser capaz de responder a necesidades distintas y diversas.

En quinto lugar, ese gobierno de la flexibilidad exige a su vez que situemos la formación como un elemento estratégico para estabilizar el empleo y mejorar las condiciones del mismo, ya que la formación y el acceso a los conocimientos, cada día más, debe jugar un papel fundamental en un modelo de competencia y eficiencia basado en la participación y no en la discrecionalidad. En resumen, es necesario que nuestra intervención se centre en asegurar que la formación responda a los cambios presentes y futuros de los procesos productivos y a los lógicos cambios en la organización de trabajo que producen estas situaciones.

En sexto lugar, se trata de un modelo que exige contar con una afiliación masiva que fortalezca a las organizaciones sindicales; exige una amplia cuota de representación en los órganos unitarios; exige una mayor capacidad de intervención sindical en la empresa sobre el conjunto de la organización del trabajo; y exige una gran capacidad de dirección sindical que desde una visión de conjunto pueda orientar nuestra actividad tanto en los sectores como en las empresas.

En séptimo lugar, nos obliga a prestar una especial atención a los procesos de segregación de empresas y a los procesos a desarrollar en la negociación colectiva en los grupos de empresa. Procesos que en algunos casos están suponiendo hoy la aplicación de diferentes convenios colectivos para actividades que antes se desarrollaban en la misma empresa y bajo la misma regulación contractual.

En octavo lugar, si la información sobre la situación económica de la empresa y de los sectores siempre es una base necesaria para abordar la negociación, esta necesidad se acentúa en un modelo disperso que nos obliga a contar con la máxima información posible sobre las previsiones de evolución económica y su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

Los cambios se verán acentuados, además, en los próximos años por el proceso de convergencia económica en la Unión Europea. Lo decíamos hace un año:

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

En definitiva, se trata de configurar convenios colectivos que sean eficaces como herramientas para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, que sean la referencia cierta para cualquier trabajador o trabajadora en materias como el salario, la jornada, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la salud laboral, etc.

#### **2.4. La estructura de la negociación colectiva**

Con las reflexiones anteriores presentes, a partir de la firma en abril de 1997 del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), pretendemos conformar 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 descritos en las relaciones laborales, que incremente el potencial de movilización y que articule mejor la extensión de derechos. Para ello, las Federaciones Estatales han definido para sus respec-

tivos ámbitos sectoriales objetivos concretos que deben ser tenidos en cuenta en todos los ámbitos de actuación.

Los contenidos de los convenios colectivos no son ajenos a la estructura del conjunto de la negociación colectiva. Por eso, quizás pudiéramos resumir los objetivos perseguidos en este campo en los tres siguientes:

- a) Creación de nuevos ámbitos estatales de negociación que permitan la articulación y vertebración entre los convenios de diferentes ámbitos, ampliando y mejorando sus contenidos.
- b) Extensión de la negociación colectiva, no sólo para conseguir que todos los trabajadores de un sector o de una empresa estén incluidos en su ámbito de aplicación, sino para asegurar que todas las empresas, sectores o subsectores de similares características tengan un convenio de aplicación. Bien por una nueva definición del ámbito de aplicación de convenios ya existentes o bien por la generación de nuevos convenios colectivos.
- c) Enriquecimiento del contenido de la negociación colectiva, asegurando la inclusión en todos los convenios colectivos de las materias previstas en el AINC.

Con los criterios que en cada caso hayan sido marcados por las Federaciones Estatales habrá que proceder, por tanto, a la revisión de los ámbitos de negociación; a la revisión de los contenidos de los convenios colectivos; y a la articulación entre los diferentes ámbitos, sectoriales y de empresa.

Conviene recordar, en este sentido, el contenido del AINC en los puntos 1º y 11º de su ámbito material. En el primero, estableciendo que los ámbitos deben responder *“a las necesidades manifestadas por los empresarios y trabajadores a través de sus organizaciones más representativas”*. En el segundo, regulando la articulación negociadora y la concurrencia de convenios de forma que los convenios de ámbito territorial y de empresa estén *“expresamente vinculados al Convenio sectorial estatal”*, distribuyendo las materias entre las que son de directa aplicación desde el convenio estatal, las que requieren un desarrollo posterior en ámbitos inferiores y las expresamente remitidas a ellos.

Pero el AINC no se para en la definición de ámbitos y en la articulación de la negociación colectiva. Pretendemos, además, que los contenidos de los convenios colectivos avancen en su adecuación a la nueva normativa regulando aquellas materias que se han hecho disponibles para la negociación colectiva y aquellas que hoy sólo tienen cabida en los convenios colectivos. La inercia en los contenidos sólo puede generar vacíos ocupados por el poder empresarial a través de negociaciones que, si se dan, se producen en el campo de las relaciones individuales.

En todo caso, y a modo de recordatorio, en el esquema siguiente pueden verse los cambios en contenidos y en la articulación de convenios derivados del AINC.

Por otro lado, la Comisión Mixta prevista en el AINC ha recogido los diferentes informes

realizados por las organizaciones sindicales y patronales. Con un gran retraso sobre el calendario inicialmente previsto, se ha decidido elaborar una Memoria con la descripción del trabajo realizado por la Comisión; la descripción de la situación en que se encuentra la estructura de la negociación colectiva, para sacar conclusiones sobre los trabajos a desarrollar.

Esta Memoria debería contribuir a fijar objetivos y plazos concretos de actuación. Más allá de esta previsión, la Comisión ha decidido promover actuaciones concretas en algunos sectores donde hay posibilidades de realizar algún tipo de intervención que posteriormente determinase un proceso de negociación. Para ello habrá un primer contacto con la Comisión de Seguimiento o con la Federación correspondiente.

#### 1. Ambito funcional

- Que responda a las necesidades actuales definidas por las organizaciones sindicales y patronales más representativas.

#### 2. Contratación

- Fomentar la contratación indefinida.
- Procurar un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación.
- Potenciar la utilización de los contratos de formación y prácticas.

#### 3. Estructura profesional

- Sustituir categorías por grupos profesionales, definiendo éstos incluyendo divisiones en áreas funcionales.
- Precisar el procedimiento a seguir para hacer la adaptación en las empresas.
- Constituir Comisiones Paritarias en los distintos ámbitos para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional.

#### 4. Estructura salarial

- Definir correctamente los distintos conceptos.
- Establecer una estructura clara y comprensible.
- El convenio estatal no debe agotar los criterios salariales, estableciendo remisiones a los ámbitos inferiores.

### 5. Jornada

- Fijar la jornada máxima efectiva.
- Criterios de distribución en el sector.
- Remisión a ámbitos inferiores de: distribución, permisos, vacaciones, jornadas especiales, etc.
- Reducción de las horas extraordinarias y compensación por descanso. Alternativas a su realización.

### 6. Movilidad y cambios

- Instrumentos de información y consulta, así como procedimientos para resolver las discrepancias.

### 7. Derechos sindicales

- Información regular y periódica a los representantes de los trabajadores sobre la situación económica del sector o ámbito del convenio, previsiones de empleo y repercusiones de las nuevas tecnologías.
- Información previa a procesos de reconversión, reestructuraciones de empleo o negociaciones para superar situaciones de crisis.
- Información sobre las disposiciones del convenio al conjunto de trabajadores.
- Reconocimiento de facultades de las comisiones mixtas para aplicar e interpretar las disposiciones del convenio.
- Balances sobre la aplicación del convenio, recabando información mediante la realización de encuestas.
- Información, consulta y negociación sobre: modalidades de contratación, reestructuraciones, subcontrataciones, fusiones, absorciones, modificaciones del estatus jurídico de la empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, tiempos, primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Información y seguimiento de los despidos objetivos.

### 8. Procedimiento negociador

- 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.

### 9. Régimen disciplinario

- Establecer un capítulo de faltas y sanciones.
- Regular los procedimientos a seguir.

### 10. Seguridad, salud y prevención

- Adaptar las disposiciones existentes a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Medidas concretas a adoptar y procedimientos a seguir, a pactar en los convenios de ámbitos inferiores, preferentemente en las empresas.
- Constituir una Comisión de Seguridad y de Salud de ámbito sectorial, de carácter paritario.

### 11. Articulación y concurrencia

- Un convenio sectorial estatal puede ser la única norma convencional existente o concurrir con otros convenios de ámbito inferior.
- De existir éstos, deberían estar expresamente vinculados al estatal para una regulación sistemática y articulada del sector.
- Habrá tres tipos de materias: de aplicación directa y reservadas al ámbito estatal; de desarrollo en ámbitos inferiores; y las expresamente remitidas a estos ámbitos de negociación.

### 12. Administración del convenio

- Designar un Comité Paritario para la interpretación, aplicación y resolución de discrepancias en el desarrollo del convenio colectivo.
- Prever la extensión de facultades a fin de que pueda ejercer tareas de órgano previo o de instancia en cuantos supuestos colectivos puedan concluir, de no haber acuerdo, en los Tribunales.

### 13. Formación profesional

- Adhesión al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

### 14. Mediación y arbitraje

- Cláusula expresa de adhesión al ASEC.

### 3 LA PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN

Además de lo previsto en el AINC, debemos garantizar tanto la participación de los trabajadores y trabajadoras como la directa implicación del sindicato en todo el proceso de negociación:

- Asegurar la participación de los trabajadores y la unidad de acción en la elaboración de las Plataformas. Participación amplia que sea el germen de buenos acuerdos a partir de una amplia movilización que permita la identificación de los trabajadores con los objetivos perseguidos. Plataformas unitarias que fortalezcan el proceso de unidad de acción sindical y, con ello, la capacidad de organización, de propuestas y de movilización de los trabajadores y las trabajadoras.
- Fijar objetivos claros, 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.
- Una participación que busca, además, que cada persona afiliada perciba que su capacidad para participar y decidir en los procesos es superior a la del que no está; que vale la pena afiliarse, no sólo por razones de identidad sino también por razones de utilidad. La elaboración de las plataformas, el seguimiento de la negociación, las reuniones y asambleas generadas en su entorno, deben ser además un refuerzo de nuestra política afiliativa que nos permita ampliar y consolidar nuestra organización.
- Fomentar la utilización de los órganos de solución de conflictos, tanto de ámbito estatal como el SIMA como de ámbito autonómico, con el fin de dirimir los conflictos en un ámbito propio que intensifica la labor de dirección sindical.
- En los convenios hay que establecer, además, cláusulas que garanticen la igualdad de oportunidades por razones de género, étnicas o de discapacidad.
- Insistir en la necesidad de tratar específicamente aquellas situaciones que lo requieran. Es decir, debemos ser conscientes de que el trabajo dirigido hacia quienes están en las pequeñas y medianas empresas; a los trabajadores en precario y desempleados; a los técnicos y cuadros, etc., requiere en muchas ocasiones planes específicos de actuación. Vincular a estos colectivos a la elaboración de las plataformas y a la negociación de los convenios nos permitirá conocer mejor sus realidades, integrar sus demandas en la plataforma y acercarlos a nuestra organización.

**4**  
**NUESTROS OBJETIVOS**

La negociación colectiva de 1999 debe responder, todavía, a objetivos que nos habíamos marcado ya en la de 1998. De forma sintética podemos resumirlos en los siguientes:

**Reforzar la estabilidad en el empleo**

**Reducir la jornada de trabajo**

**Mejorar la capacidad adquisitiva**

**Participar en la organización del trabajo**

## 5 REFORZAR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El Acuerdo Interconfederal nos ha permitido aumentar el volumen de contratación indefinida a lo largo del último año. Un proceso que ha descansado tanto en la nueva contratación como en la conversión de contratos temporales.

A pesar de ello, todavía persiste un alto volumen de temporalidad y de rotación que puede ser frenado en parte desde la negociación colectiva. En este sentido, la propia Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal ha considerado conveniente hacer un llamamiento a los negociadores de los convenios colectivos para que desde los mismos se haga una correcta regulación de la contratación.

### 5.1. Conversión de contratos temporales en indefinidos

Teniendo en cuenta la necesidad de adaptar la cláusula de conversión en el ámbito correspondiente, se proponen las siguientes recomendaciones para la formulación y puesta en práctica de dicha cláusula:

- Durante la vigencia del convenio/acuerdo, los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán convertirse en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, regulado en la Disposición Adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.
- Es recomendable que los convenios colectivos **incluyan** una previsión acerca de la **transformación de los contratos de duración determinada o temporal** en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, fijen los criterios para proceder a la conversión y establezcan sus efectos. Los convenios colectivos o acuerdos de empresa podrán determinar, en su caso, el número o porcentaje de plantilla afectada por dicha transformación.

Además de esta recomendación genérica pactada en la Comisión, entendemos que en los convenios colectivos debemos **establecer prioridades**:

- 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.

Y junto a las prioridades, para que los temporales tengan derecho a transformarse en fijos (ordinarios o de fomento) y tengan garantías en el ejercicio de ese derecho, no basta con establecer porcentajes de plantilla en convenio, sino que habrán de determinarse **criterios concretos que generen derechos subjetivos**:

- Número de trabajadores a convertir.
- Tipo de contrato en fechas determinadas a convertir (preferencia por tipo de contrato o número de trabajadores a convertir por cada tipo de contrato).
- Antigüedad del contratado.
- Preferencia por puestos de trabajo o categorías profesionales, etc.

En definitiva, se trata de garantizar que un trabajador con contrato temporal o formativo en quien concurren los requisitos regulados en convenio, pueda reclamar a fecha fija la naturaleza indefinida de su contrato.

## **5.2. Regulación de la contratación de carácter temporal**

Hay que ajustar el contenido de los convenios colectivos en materia de contratación de duración determinada a las modificaciones que en esta materia se han regulado en el art. 15 del ET, especialmente atendiendo a la causa que define cada una de estas modalidades.

No podemos olvidar que entre el contrato de obra y servicio y el eventual por circunstancias de la producción acumulan alrededor del 60% de la contratación temporal.

Estamos convencidos de que **para avanzar en la estabilidad del empleo** hay que hacerlo en dos direcciones complementarias: por un lado, **promoviendo que las primeras contrataciones lo sean con un contrato indefinido**, al tiempo que transformamos el empleo temporal en empleo estable; y, por otro, **ajustando la utilización de la contratación temporal a una causa cierta** y colectivamente regulada. Si una de estas piezas falla, el camino hacia la reducción de la temporalidad será cada vez más complicado. De ahí que el Acuerdo Interconfederal avanzara en esta doble dirección.

Sin embargo, los avances producidos en la negociación colectiva de 1998 todavía no son suficientes. Aún hay un gran número de convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa, que debe ajustar su contenido a las previsiones del Acuerdo Interconfederal.

En la mayor parte de los casos, los convenios se limitan a establecer el periodo de duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, pero no el resto de las medidas previstas. Por otro lado, en el caso de los contratos de obra y servicio, nos encontramos con intentos claros de desvirtuar la naturaleza de este contrato, difuminando sus lími-

tes en un intento empresarial de recuperar alguna de las modalidades de contratación desaparecidas tras el Acuerdo Interconfederal.

Lo hemos dicho en reiteradas ocasiones: el Acuerdo Interconfederal sólo será eficaz si es capaz de reforzar la capacidad de la negociación colectiva. Por eso seguiremos insistiendo todo este año en la continuidad de esta tarea como una tarea prioritaria.

Por último, es cierto que resulta más fácil en el ámbito de cada empresa **determinar actividades o establecer límites porcentuales a la utilización de contratos de duración determinada**. Pero debemos insistir de nuevo en que **los convenios sectoriales estatales y, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior deben contribuir a facilitar esta tarea en cada ámbito inferior de negociación**, tal y como se recogía igualmente en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

Además de los contratos de duración determinada, tras el Acuerdo Interconfederal nos propusimos fomentar la utilización de los contratos formativos como mecanismo de inserción laboral y de adquisición de formación y práctica profesional del colectivo de jóvenes.

Pero, para ello, debemos desarrollar todas las posibilidades establecidas en la ley como fruto del Acuerdo. Posibilidades que no se limitan, como puede verse en el cuadro adjunto, a la regulación de las retribuciones o de los periodos de duración de los contratos.

Debemos dar una **mayor importancia a la determinación de los puestos susceptibles de ser ocupados bajo estas modalidades**, así como a la regulación de la formación recibida en los mismos.

Según el art.15 del ET podemos intervenir desde el convenio colectivo en los dos principales tipos de contratos de duración determinada:

#### **Contrato de obra y servicio:**

- Identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

#### **Contrato eventual por circunstancias de la producción:**

- Modificar la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se pueden realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.
- Determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales.
- Fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

#### **Contrato en prácticas:**

- Determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
- Duración del contrato, entre 6 meses y 2 años.
- Periodo de prueba.
- Retribución.

#### **Contrato de formación:**

- Número máximo de contratos en función del tamaño de la plantilla.
- Puestos de trabajo objeto de este contrato.
- Duración del contrato, entre 6 meses y 3 años (o 4 años en el caso de personas con minusvalía).
- Tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución.
- Retribución.

### 5.3. Evitar el encadenamiento de contratos temporales

Tomando como referencia la negociación que actualmente se lleva a cabo entre la Confederación Europea de Sindicatos y la patronal europea Unice, nos proponemos evitar el encadenamiento o sucesión injustificada de contratos de carácter temporal.

No sólo se trata de establecer razones objetivas que justifiquen la utilización de contratos temporales y cláusulas que regulen su conversión en contratos indefinidos, sino de **establecer límites** a la **duración** total de los contratos, al **número de prórrogas** sucesivas y a los **periodos de tiempo** en los que la relación laboral esté determinada por el carácter temporal de la misma.

Para ello, en los convenios colectivos deberíamos promover la inclusión de cláusulas que establezcan que la realización de **dos prórrogas** o contratos sucesivos en la misma empresa dará lugar a que el trabajador tenga un contrato indefinido. A estos efectos, debemos considerar contratos sucesivos aquellos en los que ha transcurrido menos de un mes entre la extinción de uno y la firma del siguiente.

Hay que establecer, además, que la duración máxima de la sucesión de contratos temporales será de tres años, considerando indefinidos los que superen dicho periodo.

### 5.4. Regulación del contrato a tiempo parcial

El reciente Acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial va a comportar un conjunto de modificaciones legales: en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley General de Seguridad Social y en el Reglamento correspondiente al trabajo fijo discontinuo. Este nuevo marco jurídico va a conllevar la remisión de nuevas materias a los convenios colectivos para que sea la autonomía colectiva la que obligatoriamente las regule, o para que sea ésta la que decida si el convenio establece alguna modificación a la regulación legal existente.

Por tanto, es especialmente importante que nos fijemos colectivamente unos criterios generales de actuación que nos permitan dar una respuesta adecuada a estas nuevas obligaciones que deben ser atendidas desde los convenios colectivos. Y para ello deberíamos tener presente que las organizaciones patronales, siguiendo las convicciones que les han llevado a no suscribir el Acuerdo, pretendan, a través de la negociación colectiva, introducir elementos de mayor disponibilidad.

Para nosotros, el criterio general debe ser que las regulaciones que se establezcan en los convenios colectivos se dirijan a: reforzar las garantías establecidas por la ley y, muy especialmente, las referidas a horas complementarias, distribución y voluntariedad; y evitar todos aquellos aspectos de aparente flexibilidad y que sólo suponen una mayor disponibilidad del trabajador.

Ya más específicamente, el primer criterio es que todos los convenios establezcan **los lí-**

**mites mínimos y máximos de la jornada** que se considera como trabajo a tiempo parcial, siempre con la referencia legal del 77% como máximo de la jornada a tiempo completo.

El segundo es el de **hacer prevalecer el principio de “igualdad de trato” y “no discriminación”** a la hora de regular cualquier aspecto de proporcionalidad. Este es un aspecto a tratar con especial cuidado ya que, tal y como la jurisprudencia indica, sólo se pueden tratar con criterios de proporcionalidad los derechos directa e íntimamente ligados a la duración de la jornada. Por ejemplo, el salario sí se trata con criterios de proporcionalidad, pero no el plus de transporte ni las vacaciones, permisos, prestaciones, etc.

El tercero es el de **no sobrepasar el límite legal de una interrupción**, y en esta materia nuestro objetivo debe ser el de fijar la duración de esa interrupción en un tiempo aproximado a las 2 horas.

El cuarto, referido a la **voluntariedad**, debe ser de obligatoria inclusión, ya que la ley no incluye los procedimientos y requisitos que dan garantía efectiva de ese derecho. Por tanto, los convenios colectivos deben establecer:

- Los procedimientos oportunos para garantizar, a través de la información necesaria, el derecho a pasar de un trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial y viceversa.
- Los **criterios y requisitos** que garanticen ejecutar y ordenar el derecho individual preferente, entre varias personas, para el **retorno** de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo y viceversa. Hay que tener en cuenta que la ley sólo indica un criterio de preferencia (cubrir vacante dentro del grupo profesional o categoría equivalente).
- Los **criterios y requisitos** que garanticen ejecutar y ordenar el derecho individual preferente, entre varias personas, para **pasar de un trabajo a tiempo parcial a uno a tiempo completo**. Hay que tener en cuenta que la ley sólo indica un requisito (estar tres o más años en un trabajo a tiempo parcial), pero los convenios pueden establecer un periodo distinto.
- Los **procedimientos y criterios** para hacer efectivo el **derecho a la formación** y la **conversión voluntaria** y motivada de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial.

El quinto, referido a las **horas complementarias**, debe ir dirigido a reforzar su voluntariedad y a no introducir modificaciones en lo regulado por la ley. Por tanto nuestros objetivos deben ser:

- Incluir garantías, semejantes a las reguladas para la entrega del finiquito, que refuercen la voluntariedad del pacto específico de horas complementarias.

- En cuanto al **número** de horas complementarias, el criterio general debe ser el de **no superar el límite legal del 15%** de las horas contratadas como ordinarias.
- Respecto a su distribución, el criterio general debe ser que sólo entremos a regular su distribución para mejorar el empleo y nunca para aumentar la disponibilidad, por tanto: **mantener la distribución** dentro del mismo año natural, en períodos trimestrales y con una distribución proporcional del número de horas en cada uno de los trimestres; **no ampliar el porcentaje (30%) de las horas no utilizadas en un trimestre** y que pueden ser transferibles al trimestre siguiente, en todo caso disminuir ese porcentaje y no modificar el requisito de que esas horas no utilizadas en un trimestre deben utilizarse en el período siguiente una vez consumidas las correspondientes a dicho período.  
En caso de que el contrato a tiempo parcial no conlleve la prestación de servicios durante todo el año o por un período en el que la distribución trimestral no puede operar, ajustar la distribución a esa realidad concreta siguiendo los criterios de no aumentar la disponibilidad.
- En cuanto al **preaviso**, la tendencia debería ser a su ampliación y como mínimo mantenerlo en los siete días regulados por la ley.

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

El séptimo está en referencia a los **contratos de relevo** y ahí los convenios colectivos deberán establecer los procedimientos y requisitos para regular: una adecuada flexibilización de la distribución de la jornada entre trabajadores relevados y relevistas; la posibilidad de coincidencia horaria entre relevado y relevista; y la posibilidad de que el relevista desempeñe un puesto de trabajo similar al del relevado.

El octavo está en referencia a los **trabajadores fijos discontinuos** y respecto a ello los convenios colectivos deberán necesariamente establecer:

- Los derechos subjetivos que permitan regular el régimen y orden de llamamiento.
- Las condiciones y preferencias para que los trabajadores fijos discontinuos establezcan su permanencia.
- Las condiciones y preferencias para su conversión a contratos indefinidos ordinarios.

El noveno hace referencia a las **situaciones transitorias** que regulan las condiciones de los contratos a tiempo parcial celebrados en fecha anterior a la entrada en vigor de la norma.

Y, de cara a ello, deberemos tener presente que:

- Puede haber aspectos de la nueva regulación que interese incluir en los convenios con objeto de que afecte a esos contratos.
- En los convenios puede haber regulaciones que bien colisionen o estén por debajo de la nueva regulación. En cualquier caso, lo regulado con anterioridad en los convenios sólo está vigente mientras esté vigente el convenio.
- Los contratos celebrados con anterioridad a la nueva ley pueden realizar horas extraordinarias, convendría limitarlas o ir a su supresión en plazos determinados.
- Los derechos de voluntariedad afectan a los contratos realizados con anterioridad a la nueva ley y, por tanto, hay que incluir en los convenios criterios y procedimientos para que dichos derechos sean operativos.

#### **5.5. Controlar la subcontratación de actividades a las ETT**

- **Delimitar** las actividades y puestos de trabajo susceptibles de subcontratación a una ETT. **Excluir** su utilización en aquellos supuestos considerados de riesgo y que requieran una formación específica en base a su peligrosidad, así como en el caso de utilización de ETTs por parte de subcontratas. Habrá que tener en cuenta para ello la nueva normativa sobre exclusión de actividades consideradas peligrosas.
- 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. En los convenios sectoriales y de empresa que resulten de aplicación en las usuarias, las cláusulas referidas a las condiciones de los trabajadores en misión deberán ser coherentes y complementarias a lo previsto en el convenio estatal de 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.

## 5.6. Preservar los puestos de trabajo existentes

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 el sexo, la pertenencia a un grupo étnico o una situación de discapacidad no sea criterio para despido o supresiones de puestos de trabajo.

## 6 REDUCIR LA JORNADA DE TRABAJO

El tiempo de trabajo incide en el volumen de empleo, en nuestra capacidad de gestionar y decidir sobre nuestro tiempo de ocio, en nuestra salud y en el reparto de responsabilidades familiares. Tiene, además, una importancia indudable en la organización del trabajo en las empresas, en su competitividad y en los salarios.

Para el movimiento sindical se trata, en la actualidad, de promover la creación de empleo a través de la reducción del tiempo de trabajo. Nos hemos propuesto avanzar en esta dirección a través de una negociación con las organizaciones empresariales y de la exigencia de iniciativas legislativas y presupuestarias que permitan promover la reducción general de la jornada laboral, pero entendemos que la negociación colectiva no debe esperar a la previa existencia de acuerdos o de iniciativas legislativas para abordar de inmediato propuestas de reducción y reorganización de la jornada vinculadas al empleo, lo que por otro lado facilitará que dichos acuerdos e iniciativas sean posibles. Y para desarrollar nuestras propuestas, es preciso que los convenios colectivos avancen también en dos cuestiones: aumentar la estabilidad del empleo y garantizar que la jornada pactada es la realmente trabajada.

Entendemos, además, que el tiempo de trabajo no es sólo la jornada, sino que debe ser considerado de forma integral. En este sentido, debemos ver qué medidas pueden adoptarse desde la negociación colectiva que incidan también en las horas extraordinarias, las prolongaciones de jornada, el trabajo a tiempo parcial, los permisos y los sistemas de adelanto de la jubilación.

### 6.1. Reducir la jornada real de trabajo: hacia las 35 horas

Los convenios colectivos, en el orden de prioridades que sectorialmente se considere más adecuado, deben **incorporar propuestas orientadas a la reducción del tiempo de trabajo** mediante las fórmulas más convenientes con el objetivo de alcanzar progresivamente las 35 horas.

La reducción de la jornada puede aplicarse a través de diferentes vías (jornada diaria o semanal, aumento de las vacaciones y días libres, bolsas de horas, etc.) que deben ser estudiadas y decididas con arreglo a las necesidades y posibilidades de cada sector.

Pero para que este objetivo sea posible, los convenios colectivos no deben preocuparse sólo del cuánto sino que también deben hacerlo sobre el cómo se controla el tiempo de trabajo. Hay que **disminuir el número de horas realizadas**, pero al tiempo hay que **asegurar que esta disminución es efectiva** y no se ve alterada en la realidad de las empresas por el incremento de las horas extraordinarias o de prolongaciones de jornada.

La diferencia entre la jornada pactada en un convenio colectivo y la efectivamente trabajada en un sector equivale en la mayor parte de las ocasiones a un espacio vacío de la negociación colectiva suplido por la presión individual sobre el trabajador o la trabajadora. Por eso hay que vincular el cuánto se trabaja a la gestión, organización y control del tiempo de trabajo pactado.

En este sentido, los convenios colectivos deben prestar una especial atención a la distribución de la jornada: descansos, límites diarios de trabajo efectivo, etc. Para ello puede ser un elemento clave, junto al horario, el calendario laboral, su negociación y el establecimiento de procedimientos de información y de control.

En el caso de **distribuciones irregulares**, algunos aspectos claves de su regulación pueden ser: límites individuales y colectivos; una planificación obligada y pactada en el calendario laboral; el establecimiento de sistemas de control sindical; la regulación de causas justificadas por las necesidades de producción; y los sistemas de compensación salarial.

## 6.2. Limitar las horas extraordinarias

Tal y como se afirma en el AINC, la realización de horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias perjudica claramente la creación de empleo en una situación de paro como la actual.

Según el AINC, los convenios colectivos deben establecer criterios para su compensación, priorizando los tiempos de descanso, cuantía y distribución y, en su caso, alternativas negociadas para su realización que contribuyan a hacerlas innecesarias.

Al margen de lo previsto en el Acuerdo, creemos que se deben considerar los siguientes criterios:

- Hay que **limitar y reducir el número de horas extraordinarias** en las empresas. La utilización de horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, estará supeditada a que la negociación colectiva defina las causas que puedan dar lugar a su realización, los límites y los sistemas de control sobre las mismas.
- El **único mecanismo compensatorio será el tiempo de descanso**, fijando el valor de la compensación en 1,75 horas. Para reforzar este mecanismo es necesario regular la posibilidad de establecer bolsas de tiempo acumulado. En cualquier caso, las horas extraordinarias así compensadas estarán afectadas por los topes diarios, a fin de que su realización no se convierta en una mera flexibilidad de la jornada laboral en cómputo anual.
- **Prohibición expresa de realización de horas extraordinarias**, salvo las de fuerza mayor, en el caso de pacto en negociación colectiva de distribución irregular de la jornada ordinaria y en actividades declaradas de riesgo.

- **Establecer topes** a su realización: 2 horas al día; 10 horas al mes; 60 horas al año. El tope diario restringe las posibilidades de distribuir irregularmente la jornada y ayuda, por tanto, a mantener la jornada diaria máxima en 9 horas. El establecimiento de topes diario y mensual está en consonancia con lo que ocurre en la mayoría de los países miembros de la Unión Europea. España, con un único tope anual, es un caso único.
- Con carácter general, se establecerá la obligatoriedad de comunicar al trabajador, con quince días de antelación, el momento en que podrá disfrutar del tiempo compensado por descanso; estableciendo un periodo de tres meses (ahora son cuatro) para que se produzca dicha compensación, salvo que la negociación colectiva defina otras distribuciones vinculadas al establecimiento de «bolsas de tiempo» y al disfrute de permisos de larga duración.

### 6.3. Ampliar la utilización de permisos de medio y largo plazo

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

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

Hay que **desarrollar el art. 13 del Acuerdo Nacional de Formación Continua** sobre permisos individuales de formación, fijando en los convenios colectivos los correspondientes porcentajes de permisos en relación a la plantilla, categorías o grupos profesionales. Por otro lado, todavía es necesario establecer medidas de difusión y garantías para el cumplimiento del derecho de los trabajadores a una formación libremente elegida.

Debemos **desarrollar**, además, **el derecho a los permisos parentales** en los términos previstos tanto en el Acuerdo como en la Directiva europeos.

Por último, hay que **ampliar el derecho a la reducción voluntaria de la jornada y la excedencia** para que puedan ser utilizadas en el cuidado de familiares a cargo de enfermos o disminuidos, cubriendo las vacantes con nuevas contrataciones, así como establecer una hora de reducción para el permiso de lactancia y posibilitar su acumulación en un crédito horario.

## EL SALARIO, ELEMENTO CENTRAL PARA LA REDISTRIBUCIÓN DE LA RENTA

### 7.1. Mejorar la capacidad adquisitiva de los salarios

- El crecimiento económico permite contar con márgenes para una negociación salarial que permita crecer por encima de la inflación prevista. La negociación salarial debe partir del objetivo de **mejorar la capacidad adquisitiva de los salarios**, mediante incrementos pactados en base a la inflación prevista y aprovechando los incrementos de productividad.
- El mantenimiento de los incrementos acordados exige la **incorporación de cláusulas de revisión salarial**. Las bajas tasas de inflación están produciendo que en un número significativo de convenios colectivos se haya perdido la cláusula o se defina de forma inaplicable en la práctica. Lo cierto es que su desaparición no tendrá retorno, por lo que estimamos imprescindible una llamada de atención que evite esta pérdida de un derecho que tanto ha costado introducir.
- Regulación en convenios sectoriales de Salario Mínimo del sector.
- Negociación y participación sobre todos los componentes salariales. En el caso de **conceptos variables**, éstos deben orientarse a una cuantía que no altere substancialmente las retribuciones efectivas, vinculándolas a resultados controlables sindicalmente, y en torno a objetivos en cuya definición se hubiera producido una efectiva participación sindical.
- Garantizar la **no discriminación**. Prestar especial atención a discriminaciones indirectas (plus por categoría, salario variable, etc.). Introducir en la negociación colectiva la aplicación del concepto de "igual retribución por un trabajo de igual valor", y establecer estrategias en la negociación colectiva tendentes a hacer desaparecer las discriminaciones salariales actualmente vigentes.

### 7.2. 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.

### 7.3. Antigüedad

En caso de negociar sobre los complementos de antigüedad, deberíamos atenernos a los siguientes criterios:

- 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.

### 7.4. Previsión Social Complementaria

Es previsible que la negociación colectiva de 1999 deba contar con el desarrollo del Reglamento de Exteriorización de compromisos por pensiones, aunque está prevista la ampliación del plazo inicialmente establecido<sup>6</sup>.

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 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 por cualquier motivo, (trabajadores antiguos y nuevos, directivos y resto...).

---

<sup>6</sup> El Reglamento está todavía sin publicar, pero podemos dar como seguro que la fecha tope inicialmente prevista para la exteriorización de compromisos, mayo de 1999, se verá prorrogada de forma significativa (quizás hasta el 2001).

- 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 sindical 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.

## 8 PARTICIPAR EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Nos hemos referido ya a los cambios que se están produciendo en las relaciones laborales, derivados de los originados en las actividades económicas y productivas. Los salarios, la jornada de trabajo, los sistemas de contratación, los cauces de promoción y de formación, la clasificación profesional, la movilidad, los procesos de mejora de la productividad, etc., se están viendo afectados por un constante proceso de diversificación que, en muchas ocasiones, no se acompaña del debido proceso de intervención.

Pues bien, si algo debemos tener claro como negociadores de convenios colectivos es que no se puede avanzar sobre un modelo flexible de relaciones si no hay al mismo tiempo avances significativos en nuestra capacidad de participación y de intervención.

Todo lo que no sea caminar en esa dirección significará un fuerte desplazamiento de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo hacia negociaciones individuales, y por tanto desiguales, entre cada trabajador o trabajadora y su respectivo patrono.

Junto a la decisión adoptada en el convenio colectivo respecto a elementos variables o cambiantes en el transcurso del tiempo, debemos introducir criterios y procedimientos de evaluación, seguimiento y control. Hay que determinar las formas y ámbitos de intervención sindical; los elementos de información previa y de seguimiento; los espacios de negociación; los mecanismos de mediación y arbitraje; los medios y formas de ejercicio de la representación sindical; la relación de estos procesos en centros de trabajo, empresas intercentros y grupos de empresa.

En otras palabras, hay que **eliminar el concepto anacrónico de facultades “exclusivas” del empresario en materias de organización del trabajo y avanzar en la sindicalización de las relaciones laborales**. Se trata, al fin y al cabo, de colocar al sindicato en el corazón de las relaciones laborales, consolidando y ampliando nuestros derechos como organización colectiva y básica de los trabajadores y las trabajadoras, para entrar en las empresas y tutelar la defensa de los derechos individuales y colectivos en cada una de ellas.

Los derechos de información, consulta y negociación que se derivan del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) se han visto ampliados a través tanto del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC) como de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin olvidar el nuevo papel que deben jugar organismos de mediación y arbitraje como el SIMA en el desbloqueo de los procesos de negociación.

Por ejemplo, mientras que el artículo 64 del Estatuto regula las competencias de los comités de empresa y el artículo 10 de la LOLS las amplía a los delegados sindicales en los mismos términos, el AINC establece como necesarios para la negociación de convenios co-

lectivos sectoriales, y por tanto rompiendo el ámbito de la empresa, derechos sindicales de información, consulta o en su caso negociación que amplían los anteriores.

Ejercer estos derechos es una base imprescindible en el desarrollo de la negociación colectiva. Asegurar una información regular y periódica sobre la situación económica del sector, las previsiones de empleo y la introducción y desarrollo de nuevas tecnologías; la información previa sobre cualquier proceso de reestructuración o reconversión, así como de las negociaciones para superar situaciones de crisis; ampliar el derecho a informar sobre el contenido del convenio, al tiempo que se mejora la información sobre su aplicación; prever las competencias de las Comisiones Mixtas sobre la interpretación, aplicación, continuidad de la negociación, o sistemas de mediación; etc., son en definitiva derechos que regulados en los convenios contribuyen a reforzar nuestra capacidad de intervención sindical.

Por otro lado, la Ley de Prevención regula en su artículo 18 la información, consulta y participación de los trabajadores en aquello que pueda afectar de manera directa a su seguridad y salud en la empresa. Y en conexión con ello establece en el artículo 33 procesos de consulta a realizar con la debida antelación sobre las siguientes materias como la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, la elección de equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo. Sobre esta base de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, tenemos un nuevo instrumento legal de participación que combinado con los anteriores nos amplía nuestra capacidad de actuación.

Esta capacidad de actuación debemos reforzarla a través de la constitución en el ámbito de cada uno de los convenios sectoriales de Comisiones de Seguridad y Salud, compuestas paritariamente y con competencias y funciones análogas a las que determina la Ley para los Comités de centro de trabajo. La representación de los trabajadores en estas comisiones debe tener las competencias, garantías y facultades previstas por la Ley para los delegados y delegadas de prevención.

Además, hay que asegurar el derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo dedicado a la formación en salud laboral de todos los delegados y delegadas de prevención.

Por último, no podemos desaprovechar instrumentos de mediación y arbitraje como los puestos en marcha en las distintas Comunidades Autónomas así como el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que nos permiten intervenir buscando soluciones extrajudiciales a los conflictos. Entre otros supuestos, hay que recordar que el SIMA tiene competencias sobre los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

Esta posibilidad de acudir a la mediación para desbloquear los procesos de negociación en

aquellos sectores o empresas que están en el ámbito de actuación del SIMA debe ser utilizada. Contamos hoy con instrumentos como éste que nos permiten reforzar la autonomía colectiva y nuestra capacidad de intervención.

### 8.1. La clasificación profesional y la movilidad funcional

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

Hace tiempo que hemos expresado la necesidad de modernizar desde el ámbito sectorial estatal las estructuras de clasificación profesional adaptándolas a las nuevas realidades, y así se recogía también en el AINC. Hay que **ir a una regulación del sistema de clasificación, atendiendo a las divisiones funcionales y la definición de los grupos profesionales**, de forma que la determinación de la clasificación profesional individual sea fruto de la confluencia de factores tales como titulación, contenido general de la prestación y evaluación de aptitudes profesionales.

Esta revisión de los sistemas de clasificación profesional y los criterios de valoración de puestos de trabajo, así como de los pluses, debe realizarse desde criterios objetivos y controlables para garantizar que no contienen elementos que puedan producir discriminaciones directas o indirectas. Entre otros, hay que establecer procedimientos de control que garanticen la no discriminación de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares en los casos de movilidad geográfica así como una clasificación ocupacional que cree las condiciones para un reequilibrio de la presencia de hombres y mujeres de las categorías segregadas en función del sexo.

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

Asegurar una correcta clasificación, la regulación de la movilidad y la desaparición de cualquier discriminación, exige **establecer sistemas de control y participación**. Por ello hay que constituir Comisiones Paritarias en los distintos ámbitos de la negociación colectiva para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional; asegurar la intervención sindical para la gestión y seguimiento de lo relativo al encuadramiento profesional, movilidad y garantías de formación y promoción; y establecer derechos de negociación y compromiso de utilización de sistemas de mediación y arbi-

traje en los supuestos de movilidad y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cuando no exista acuerdo entre las partes.

La clasificación y la promoción profesional deben estar relacionadas con la **formación** en la empresa, vinculando la competencia profesional al diseño de los planes formativos. Planes que deben contemplar los problemas de las PYMES y el desarrollo de Planes agrupados, así como la prioridad en la atención a determinados colectivos con mayores dificultades (temporales, mujeres, no cualificados, mayores de 45 años) o a los jóvenes con contratos para la formación.

**9**  
**ANEXO**  
**MATERIAS REMITIDAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**  
**DESDE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

La reforma del Estatuto de los Trabajadores realizada por la Ley 11/94, de 19 de mayo, se movió en una doble dirección: "Potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral".

La potenciación de la negociación colectiva operada por la Ley 11/94 ha ocasionado que importantes materias de las relaciones laborales que antes estaban reservadas a la regulación por el Estatuto de los Trabajadores hayan pasado al terreno de la negociación colectiva, encontrándonos en el actual texto numerosas remisiones a dicha negociación.

La remisión en el actual texto del Estatuto de los Trabajadores se ha operado en dos vertientes:

- a) Haciendo disponible determinados preceptos legales, de forma tal que lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores deja de ser derecho necesario al permitir que la negociación colectiva lo regule de forma distinta, si bien a falta de negociación será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Desregulando determinadas materias y remitiéndolas a lo dispuesto en la negociación colectiva, de forma tal que sino hay negociación colectiva quedan desreguladas, produciéndose un vacío en su cobertura.

Las remisiones que el nuevo texto del Estatuto de los Trabajadores hace a la negociación colectiva son las siguientes<sup>7</sup>:

---

<sup>7</sup> Para la elaboración del presente cuadro se ha tenido en cuenta la "Guía Práctica de la Negociación Colectiva" de la editorial Tirant lo Blanch.

## ▶ CONTRATOS FORMATIVOS

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL*	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 11.1 a) ET	Determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato en prácticas.		●	● Sectorial estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior		
Art. 11.1 b) ET	Establecer la duración del contrato de trabajo en prácticas, dentro de los límites de 6 meses y 2 años.			● Sectorial estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior		
Art. 11.1 d) ET	Duración del período de prueba del contrato de trabajo en prácticas. En ausencia de regulación por convenio se respetarán los períodos de prueba indicados en este mismo artículo.		●			
Art. 11.1 e) ET	Fijación de la retribución del contrato a tiempo parcial. En su defecto, no podrá ser inferior a la retribución indicada en este mismo artículo.		●			
Art. 11.2 b) ET	Establecer el número máximo de contratos para la formación que se pueden realizar y los puestos de trabajo objeto de este tipo de contrato.			● Sectorial estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior		

\* Todo tipo de convenio, acuerdo o pacto.

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 11.2 c) ET	Establecer la duración máxima y mínima del contrato de formación, sin que en ningún caso la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.			● Sectorial estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior		
Art. 11.2 e) ET	En los contratos para la formación, delimitación de los tiempos dedicados a la formación teórica y el momento de su disfrute		●			
Art. 11.2 h) ET	Fijación de la retribución del contrato para la formación		●			

► **CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL**

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 12.3 b) ET	Determinar el orden y la forma de llamada de los trabajadores fijos discontinuos		●			
Art. 12.4 b) ET	Determinar el número de interrupciones de la jornada, de los trabajadores con una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice en jornada partida.			●	●	
Art. 12.4 d) ET	Reconocer a los trabajadores a tiempo parcial de manera proporcional los derechos que los trabajadores a tiempo completo tienen cuando corresponda en atención a su naturaleza.		●			

\* Todo tipo de convenio, acuerdo o pacto.

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL*	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 12.4 e) ET	<p>Establecer los procedimientos conforme a los cuales el empresario deberá informar sobre los puestos vacantes que pueden ser cubiertos por traslado voluntario de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.</p> <p>Establecer los requisitos y procedimientos para incrementar el tiempo de trabajo de los contratados a tiempo parcial.</p> <p>Establecer requisitos y procedimientos para ordenar el derecho de preferencia de los trabajadores, inicialmente contratados a tiempo parcial, a cubrir las vacantes a tiempo completo y para retornar a la situación anterior.</p>			●	● En defecto de convenio sectorial	
Art. 12.4 f) ET	Establecer medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua.		●			
Art. 12.4 g) ET	Establecer requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.			●	● En defecto de convenio sectorial	
Art. 12.5 d) ET	Establecer el porcentaje máximo de horas complementarias a realizar por los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial. Este porcentaje no podrá superar el 30% de las horas contratadas como ordinarias y, en todo caso, la suma de las horas ordinarias.			●	● En defecto de convenio sectorial	
Art. 12.5 e) ET	Distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas. En ausencia de regulación en convenio se respetarán las condiciones establecidas en este mismo artículo.			●	● En defecto de convenio sectorial	

\* Todo tipo de convenio, acuerdo o pacto.

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 12.6 d) ET	Establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.	●				

#### ► PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 14.1 ET	Duración del período de prueba. En ausencia de regulación por convenio se respetarán los períodos de prueba indicados en este mismo artículo.		●			

#### ► CONTRATO DE OBRA

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 15.1 a) ET	Identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de obra o servicios determinados.			● Tanto los sectoriales estatales como los sectoriales de ámbito inferior		

\* Todo tipo de convenio, acuerdo o pacto.

**▷ CONTRATO EVENTUAL**

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 15.1 b) ET	Duración máxima de contrato y período dentro del cual se puede realizar.			● Sectorial estatal o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior		
Art. 15.1 b) ET	Determinación de las actividades en que pueden contratarse trabajadores eventuales. Fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.					

**▷ RETRIBUCIONES**

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 25.1 ET	Delimitación de los términos del derecho a una promoción económica.		●			
Art. 26.3 ET. Disposición Adicional 4ª ET	Determinación de la estructura del salario y el carácter consolidable o no de los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo.	●	●			
Art. 29.1 ET	Modelo del recibo de salarios. En ausencia de regulación por convenio el modelo de recibo de salarios se ajustará al aprobado por el Ministerio de Trabajo. Liquidación y pago.		●			●
Art. 31 ET	Cuantía pagas extraordinarias, fechas de pago y prorrateo.		●			

\* Todo tipo de convenio, acuerdo o pacto.

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 36.2 ET	Determinación de la retribución específica del trabajo nocturno.	●				
Art. 85.3 c) ET (Art. 82.3 ET)	Establecer las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el convenio.		●	●		● En defecto de previsión en el convenio, art. 82.3 ET

#### ► TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 23 ET	Concreción de los términos del ejercicio de los derechos al disfrute de permisos de promoción y formación profesional y de adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional.		●			
Art. 34.1 ET	Duración de la jornada por debajo de las 40 horas semanales en cómputo anual.		●			
Art. 34.2 ET	Establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.		●			●
Art. 34.3 ET	Modificar el límite de 9 horas diarias ordinarias de trabajo efectivo.		●			●
Art. 34.4 ET	Determinar como «tiempo de trabajo efectivo» el período de descanso en las jornadas continuadas de más de 6 horas.		●			

\* Todo tipo de convenio, acuerdo o pacto.

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 35.1 ET	Establecer la cuantía del abono en compensación de horas extraordinarias o su compensación mediante descanso de las horas extraordinarias.		●			
Art. 35.4 ET	Establecer la obligatoriedad de las horas extraordinarias. En ausencia de esta regulación las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario.		●			
Art. 37.3 d) ET	Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	●				
Art. 38.1 ET	Período de vacaciones.		●			
Art. 38.2 ET	Planificación anual de vacaciones.		●			

► **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, MOVILIDAD, MODIFICACIÓN, EXCEDENCIA Y EXTINCIÓN**

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 22.1 ET	Establecer el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.	●				● En defecto de negociación colectiva
Art. 24.1 ET	Establecer el régimen de los ascensos. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.		●			●

\* Todo tipo de convenio, acuerdo o pacto.

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL*	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 39.4 ET	Modificación de los periodos legalmente establecidos de realización de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes, a los efectos de reclamar el ascenso a la cobertura de vacantes.	●				
Art. 39.5 ET	Cuando la movilidad funcional exceda de los límites previstos en el art. 39 ET, requerirá el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.		●			
Art. 40.2 ET	Movilidad geográfica.					●
Art. 41.2 y 41.4 ET	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, salvo en materia de jornada y funciones reguladas por convenio colectivo estatutario.					●
Art. 46.6 ET	Supuestos de excedencia.	●				
Art. 49.1 d) ET	Extinción del contrato por dimisión del trabajador, debiendo figurar el preaviso.		●			
Art. 51 ET	Despido colectivo en período de consulta.					●
Art. 55.1 ET	Exigencias formales para el despido.		●			
Art. 58.1 ET	Faltas y sanciones.		●			
Art. 85.1 ET	Procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51.		●			

\* Todo tipo de convenio, acuerdo o pacto.

**REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 63.3 ET	Constitución, funciones y funcionamiento del comité intercentros.		●			
Art. 64.1.10 ET	Participar en la gestión de derechos sociales.		●			
Art. 67.1 ET	Prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de la plantilla.		●			
Art. 68 e) ET	Acumulación de horas comités y delegados.		●			
Art. 69.2 ET	Plazos de antigüedad de los candidatos elegibles con el límite mínimo de tres meses.		●			
Art. 71.1 ET	Establecimiento de un nuevo colegio electoral.		●			

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL CONVENIO COLECTIVO**

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 82.2 ET	Condiciones de trabajo, productividad y paz social.		●			

\* Todo tipo de convenio, acuerdo o pacto.

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Art. 83.2 ET	Estructura de la negociación colectiva. Reglas de conflicto de concurrencia. Principio de complementariedad. Materias de negociación en ámbitos inferiores.	Acuerdo Interprofesional	Por convenio colectivo de las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma			
Art. 85.1 ET	Contenido posible del convenio colectivo.		●			
Art. 85.2 ET	Articulación del procedimiento de información y seguimiento de los despidos objetivos.		●			
Art. 85.3 ET	Contenido mínimo del convenio colectivo.		●			
Art. 90.4 ET	Entrada en vigor del convenio colectivo.		●			
Art. 91 ET	Procedimientos de mediación y arbitraje.	Acuerdo Interprofesional	●			

**EDAD DE JUBILACIÓN**

ARTICULO	MATERIA REMITIDA	NEGOCIACION COLECTIVA GENERAL *	CONVENIO COLECTIVO	CONVENIO SECTORIAL	CONVENIO DE EMPRESA	ACUERDO DE EMPRESA
Disposición Adicional 10ª ET	Edad de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.	●				

\* Todo tipo de convenio, acuerdo o pacto.