



fiteqa-cc.oo.

FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS TEXTIL-PIEL, QUÍMICAS Y AFINES

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2006

CRITERIOS SINDICALES

**Aprobado en la
Comisión Ejecutiva Federal
del 17 de noviembre 2005**

Este documento ha sido elaborado a partir del borrador de trabajo preparado por la Secretaría de Acción Sindical y después de la discusión de un primer guión los Comités Federales de la Química y de la Moda, incorporando las aportaciones producidas en su discusión en la reunión de la Comisión Ejecutiva federal del 17 de noviembre.

Su desarrollo en cada PLATAFORMA REIVINDICATIVA deberá realizarse teniendo en cuenta las características concretas del correspondiente ámbito de negociación, de su realidad y coyuntura, de su propia historia de acción sindical, teniendo en cuenta la heterogeneidad de los sectores que organizamos, el diverso tamaño de las empresas, así como de la específica coyuntura en el momento de la negociación. Heterogeneidad y diversidad que impiden la elaboración de una plataforma reivindicativa única, pero no de unos criterios sindicales coherentes en el conjunto de la Federación. Éste es el objetivo del presente material de discusión para la próxima reunión de la Comisión Ejecutiva Federal.

Para la concreta elaboración de las plataformas será necesario partir también del balance de acción sindical 2005, el general y el de cada organización y ámbito de negociación, para, junto con estos criterios federales 2006, establecer los objetivos concretos en cada uno de dichos ámbitos.

1.- Referencias necesarias para la próxima Negociación Colectiva 2006

Estos criterios sindicales deben analizarse teniendo en cuenta que sus necesarias referencias en la próxima negociación colectiva son:

- ♦ Las líneas básicas de trabajo que año tras año vamos elaborando en FITEQA-CC.OO., que suponen un desarrollo de experiencias y criterios, de balances de lo hecho y de apuntes de lo nuevo o cambiante, y que van configurando la estrategia federal en permanente desarrollo. En este sentido la referencia más próxima la constituyen los criterios elaborados para la negociación colectiva de este año 2005, junto con el balance de la negociación colectiva de este año y los primeros apuntes para el 2006 aprobados por nuestra CE el pasado 21 de junio 2005.
- ♦ Los fenómenos, no nuevos en su esencia pero sí novedosos en su concreción y desarrollo diario, relativos a lo que hemos venido denominando "globalización", como realidad indiscutible e irreversible, en la que está abierto a la confrontación de intereses cómo se concretan muchas cuestiones. Constituye un objetivo sindical y social muy amplio la reivindicación de la globalización de derechos. Nuestro sindicalismo ha asumido ya de forma clara en los últimos años que la competitividad de una empresa, de la economía de un país, y ligado a ella la productividad del trabajo, son cuestiones que afectan seriamente a los trabajadores como intereses propios. Se trata de una cuestión estrechamente ligada a la defensa del empleo y de las condiciones de vida y de trabajo, y que comporta nuevas exigencias en relación con mayores derechos individuales y colectivos para intervenir en la marcha de las empresas y para disputar a los empresarios el gobierno de la organización del

trabajo, para discutir los medios utilizados para alcanzar la mayor competitividad y disputar el uso de sus resultados. De la reivindicación y conquista de estos derechos de intervención sindical resultan una mayor implicación, también individual y colectiva, en la marcha de la empresa y en la vida del país.

- ◆ Directamente relacionado con lo anterior, es necesario posicionarse en relación con lo que se ha venido denominando "deslocalización" y que constituye una expresión de un fenómeno más amplio que denominamos "relocalización". No se trata de un juego de palabras, sino la necesidad de poder utilizar una misma expresión tanto desde el país o la empresa que pierde producción como desde el que la gana. Una misma expresión de un mismo fenómeno para contribuir además a la unidad necesaria en el sindicalismo transnacional si se pretende establecer bases de acción sindical conjunta, es decir solidaria, en torno a intereses comunes, a escala mundial. Se trata esencialmente del fenómeno de desinversiones e inversiones, de externalización de actividades, de parte o de la totalidad de procesos industriales, de internacionalización en definitiva de los procesos productivos en un proceso no idéntico pero paralelo al de internacionalización de los mercados.
- ◆ Como referencia de partida en relación con la "relocalización", que en España hemos vivido hace no demasiados años en sentido contrario al hoy predominante (aunque no único), hemos de reiterar que el sindicalismo, ni el español ni el de terceros países, asume que se trata de competir bajando costes, los laborales en primer lugar, porque en tal hipotética carrera siempre habrá otro de menores costes. Y ello es así no sólo en defensa de los intereses individuales más inmediatos de la persona que trabaja, aquí y allí, sino porque no existe un sólo mercado, sino muchos, y lo que en éstos compiten son ciertamente costes (en cuya composición los laborales son sólo una parte), pero también diseño, calidad, innovación, formación profesional, organización del trabajo, gestión eficiente y honesta, logística, servicio, moda, inversiones en I+D+i, particularmente en innovación, inversiones medioambientales y en salud y seguridad, etc. Por todo ello nuestra apuesta de competitividad supone la mejora de la eficiencia del trabajo y también de las condiciones de vida y de trabajo, de su dignidad. Ello comporta necesariamente capacidad de iniciativa y propuestas sindicales en esta compleja realidad.
- ◆ En relación con los costes, es necesario también tener claro que los costes laborales con directa repercusión en el precio del producto no son los costes salariales por unidad de tiempo, sino los costes laborales unitarios, es decir por unidad de producto (CLU). Sobre éstos, además de los costes laborales por unidad de tiempo (salarios brutos), repercuten otros factores, como son la tecnología aplicada y la productividad del trabajo.
- ◆ Una referencia actual y necesaria para todo lo anterior lo constituye el fenómeno de China, su producción y sus exportaciones, algo ya su creciente mercado interior. La explosión informativa reflejada en este verano de 2005 no debe hacernos olvidar sin embargo que no se trata de un fenómeno aislado, sino más amplio y que se expresa, a veces de otra forma, en relación con la actividad productiva y comercial de otros países como India, Pakistán, ... Se trata además de un fenómeno que está teniendo importantes repercusiones en otros países en vías de desarrollo, como Marruecos, Turquía, Bangladesh, Centroamérica, ..., en ocasiones más duras (y con menos capacidad de defensa o de alternativas) que sobre Europa.
- ◆ Otra necesaria referencia para la negociación colectiva, y más allá para toda la actividad sindical, son las consecuencias directas e indirectas del proceso de negociación abierto con

gobierno y patronal en el que después de meses de debate no se vislumbra un posible acuerdo sino una cerrada actitud de la patronal y una falta de iniciativa desde el Gobierno.

- ♦ Habrá que tener en cuenta asimismo la existencia de acuerdos industriales y sociales en diversos ámbitos (autonómico, local, de polígono industrial, de empresa intercentros en España, Europa o internacional, ...), con los que deberá asimismo establecerse nexos desde la negociación colectiva.
- ♦ Importante referencia son también los Balances y los Criterios Confederales para la Negociación Colectiva, que, de año en año, van marcando las líneas directrices confederales de CC.OO., en las que encajan perfectamente nuestros criterios federales.

2.- Mapa de nuestra negociación colectiva para el año 2006

En la definición del mapa de negociación colectiva venimos diferenciando ya en los últimos años los convenios y los pactos de empresa, incorporando también la negociación colectiva que resulta de la aplicación de los convenios vigentes.

2.1.- Convenios

El mapa de los convenios colectivos, de los que el conjunto de nuestras organizaciones tiene constancia que se negocian en el año 2006, es el siguiente:

Negociación 2006 conocida

Tipo de convenio	nº de convenios	nº trabajadores
Sectoriales estatales	4	289.000
De empresa interprovincial	10	20.350
Sectoriales provinciales o de C.A.	30	16.934
De empresa de ámbito provincial o de CA	75	13.636
TOTAL	119	339.920

En relación con estas cifras hay que insistir otra vez que no expresan la negociación abierta en el 2006, sino sólo aquella de la que tenemos conocimiento. Existen convenios en negociación en el 2005 aún abiertos, algunos en negociación, otros bloqueados.

Existen además otros convenios, demasiados, de los que la única referencia es que, alguna vez, la correspondiente organización federal supo de su existencia, a veces por lectura del Boletín Oficial, o por información recogida de su estructura territorial, pero de los que en algunos casos se desconoce incluso cuando termina la vigencia del convenio ahora en aplicación. Cada organización conoce la relación de convenios que constan en la secretaría federal, y de los que

ellos no tienen conocimiento directo, siendo bastante desigual la distribución por organizaciones de tal desconocimiento. Y no son pocos los convenios en esta situación:

Negociación descontrolada

Tipo de convenio	nº de convenios	nº trabajadores
Sectoriales provinciales o de C.A.	20	4.568
De empresa de ámbito provincial o de CA	116	12.589
TOTAL	136	17.157

Las cifras de trabajadores por convenio afectados por los provinciales o de C.A. y por los de empresa, en el supuesto de convenios controlados y más aún en los descontrolados, subrayan una vez más la necesidad de su integración en los sectoriales correspondientes, para poder así desarrollar luego la negociación de empresa en el marco más favorable del convenio de sector. Esta necesidad se acentúa si se tienen en cuenta los pobres contenidos en general de los convenios de empresa que se negocian, excepto los de unas pocas grandes y medianas empresas.

Los convenios sectoriales estatales que se negocian el próximo año 2006 son los de la INDUSTRIA del TEXTIL-CONFECCIÓN, de las ESTACIONES DE SERVICIO, de la MARROQUINERÍA ZONA CENTRO y el de la INDUSTRIA SALINERA.

De entre estos convenios de sector estatales está claro el papel estrella que va a jugar de nuevo el Convenio del TEXTIL-CONFECCIÓN, por sus dimensiones, por las peculiaridades de la negociación de 2005 y por la compleja realidad industrial derivada de la liberalización del comercio mundial y el final de las cuotas a 1 de enero de este año 2005.

De entre los des empresas intercentros destacan el Acuerdo Marco del Grupo Repsol y los convenios de empresa del mismo, junto con los de BRIDGESTONE-FIRESTONE y BSN.

Entre los convenios sectoriales autonómicos o provinciales, destacan los del TEXTIL-CONFECCIÓN de Navarra, LABORATORIOS FOTOGRAFICOS de Catalunya, ESTACIONES DE SERVICIO del País Valenciá y de Bizkaia, MARROQUINERÍA de Alicante y de Valencia-Castellón, VIDRIO de Alicante y de Sevilla. Como puede observarse algunos de éstos (textil-confección y marroquinería) tienen a la vez negociación estatal y de algún provincial, lo que exige una orientación y seguimiento coordinados, no olvidando además los criterios de articulación.

Y entre los de empresa provinciales, hay que señalar en particular los de CEBESA, CONFECCIONES SUR y EUROFIEL y FORET de Andalucía, ARBORA-AUSONIA de Aragón, COFASA en Asturias, SNIACE en Cantabria, AVENTIS en Castilla-León, BRAUN MEDICAL, CATALANA DE POLIMERS, FEDERACION FARMACEUTICA, FLEXO, IPSEN PHARMA y VISCOEDA en Catalunya, FIBERFTECNIC, FORMICA, GENERAL QUIMICA, INQUITEX, PETRONOR y VICRILA en Euzkadi, GAREVOL en Galicia, 3M,

ALLIED SIGNAL y LA VENECIANA en Madrid, NORTON en Murcia, JIMTEN y SALINAS DE TORREVIEJA en el País Valenciá

Todo ello no debe suponer evidentemente dejar de prestar atención a todos los demás convenios, todos importantes (en primer lugar para los trabajadores afectados), de directa responsabilidad de cada organización.

La puesta al día de los datos pendientes por parte de las organizaciones seguro que permitiría ampliar esta relación de convenios de especial interés.

2.2.- Pactos de Empresa de aplicación y desarrollo, de articulación, de los convenios sectoriales

Desde hace años la negociación de los pactos de empresa articulados a los convenios sectoriales es una estrategia de nuestra Federación. En el último periodo hemos planteado la necesidad de dar un nuevo impulso a esta línea de trabajo, que ha ido adquiriendo más entidad en la medida que se han ido adherido nuevas empresas a los convenios de sector. A ello contribuye también que éstos han ido incorporando disposiciones que facilitan e incluso imponen la negociación de empresa en torno a temas tales como la política de empleo y de contratación, la estructura salarial, la organización del trabajo, la ordenación de la jornada, la formación, la prevención de riesgos, la política de igualdad, etc.

Junto con los convenios de Perfumería, Vidrio-Cerámica, Plásticos de Valencia y otros, un nuevo impulso lo ha dado el Convenio General de la Industria Química, entrando a ordenar en el convenio ahora vigente la estructura de la negociación colectiva sectorial. No regula aún de forma directa los convenios de empresa, pero todo ello ha dado un nuevo impulso a los Pactos de empresa. La ya larga historia de articulación en la industria química permite establecer un primer cuadro resumen:

Datos conocidos de la industria y del Convenio General en la industria química

	Nº de empresas	Empresas de las que conocemos el nº de trabajadores	Nº de trabajadores de estas empresas
Totales sectoriales	10.864 ¹		247.524 ²
Empresas en las que sabemos que se aplica el CGIQ	322	263	41.435
Empresas con Pacto De aplicación conocido	121	99	21.321

¹ Del estudio presentado en nuestro Comité Federal del Sector Químico: el total de empresas del sector en el año 2004 era de 10.864, de ellas 4.857 con más de 5 trabajadores

² De éstos unos 180.000 estarían en el ámbito de aplicación del Convenio General

Los datos relativos al CGIQ son esencialmente el resultado del trabajo realizado por nuestras organizaciones en las encuestas de aplicación de los años 2002 y 2005, aunque debe seguir completándose porque es evidente que no están incluidas todas las empresas con las que tenemos relación, ni todos los pactos.

Para el desarrollo de los pactos de empresa deberán tenerse en cuenta, además de los criterios generales federales para el 2006, las orientaciones que resultaron de los dos comités sectoriales federales, el de la química y el de la moda.

Un ámbito específico en el que la negociación de empresa para la aplicación de los convenios sectoriales (principalmente el general de la industria química y los provinciales de transformados de plásticos) puede tener especial significación en el año 2006 es el del subsector de la industria auxiliar del automóvil. La coyuntura de ésta va a plantear en estas empresas específicos problemas de empleo y de las modalidades de contratación empleadas, de organización del tiempo de trabajo. Para abordarlos, para concretar exigencias y propuestas sindicales, los convenios sectoriales deberán una clara referencia, pero habrá al mismo tiempo que desarrollar la iniciativa sindical para darles soluciones concretas.

2.3.- Aplicación y desarrollo de los contenidos de los convenios vigentes en 2006

Los convenios vigentes generan siempre un específico espacio de negociación colectiva, diferente del de negociación de sus contenidos. Se trata de la negociación derivada precisamente de tales contenidos en su aplicación. Es una negociación que hay que plantearse tanto en aquellos que prevén su desarrollo, como en los que por su contenido, tradición o inercia, solamente se plantea, aparentemente, su directa aplicación. Porque incluso en estos últimos hay un espacio de negociación, resultado de la necesidad de concretar su directa aplicación en las condiciones de una empresa o centro de trabajo, y también para abordar cada día problemas que no siempre están previstos o bien regulados en su articulado, pero que hay que resolver en la lógica del propio convenio.

Habrà además que aplicar las cláusulas de revisión, la elaboración del calendario anual, las reducciones de jornada pactadas, la aplicación de los planes de formación, así como los de prevención, entre otras.

Para considerar el volumen de lo que estamos indicando véase el siguiente cuadro de convenios de los que tenemos constancia de que están vigentes en el 2006 y que por tanto no se negocian este próximo año:

Convenios de vigencia conocida en el año 2006

Tipo de convenio	nº de convenios	nº trabajadores
Sectoriales estatales	9	310.000
De empresa interprovincial	11	27.576
Sectoriales provinciales o de C.A.	10	19.940
De empresa de ámbito provincial o de CA	85	20.254
TOTAL	115	377.770

A ellos habría que añadir los que resulten de la puesta al día de los datos de los convenios que antes hemos indicado como “descontrolados”.

En bastantes convenios de sector se establecen Comisiones Paritarias o Mixtas que deben desarrollar, a lo largo de la vigencia del convenio, una interlocución sobre su aplicación así como un seguimiento y un balance sectorial de esta aplicación en relación con diversas materias: política de igualdad, clasificación y formación profesional, salud laboral y medio ambiente, etc. Es responsabilidad de nuestras organizaciones que estas Comisiones funcionen adecuadamente. De ello también hemos de hacer balance el próximo año, tanto de su aplicación directa como, sobre todo, de los acuerdos de empresa o sectoriales que resulten de esta actividad de las Comisiones Paritarias o Mixtas.

3.- El marco económico y social de la próxima negociación colectiva

Tras varios años de relativa incertidumbre en la vida económica, en el próximo incide, como ya ha sucedido en el 2005, de forma particular el precio del petróleo y la nueva realidad del comercio mundial en este mundo globalizado, con los ya mencionados fenómenos de “relocalización”. En la Unión Europea a las incertidumbres económicas se suman las consecuencias del bloqueo del proceso de aprobación de la Constitución Europea y elementos de crisis política en Alemania y Francia.

En España seguimos en una etapa de crecimiento, por encima del promedio comunitario, aunque ello no debe hacernos olvidar los déficits históricos de nuestra economía y en particular de nuestra industria. Cuestión importante será la incidencia en la economía española de los nuevos presupuestos del 2006, para lo que conviene seguir con atención los análisis confederales al respecto.

Para esta próxima negociación colectiva contamos con nuevo y valioso instrumento. Son los estudios sectoriales que se han presentado en los Comités Federales y que deben servir como referencia importante en la negociación de los nuevos convenios, tanto de sector como de

empresa, así como en la aplicación de los vigentes. Será importante asimismo que en cada ámbito de negociación sepamos desarrollar su seguimiento industrial, económico y comercial.

4.- Elementos esenciales de las Plataformas Reivindicativas

Examinaremos ahora los criterios sindicales esenciales en cada uno de los grandes bloques de la negociación colectiva, reordenándolos en función las nuevas interrelaciones entre las diversas materias que se van estableciendo día a día.

Así, para este próximo 2006 daremos especial importancia al capítulo de organización del trabajo y su estrecha interrelación con numerosas materias que inciden en las condiciones de vida y de trabajo individuales y colectivas.

Una vez definidos los criterios generales será necesaria su concreción en las PLATAFORMAS REIVINDICATIVAS de cada ámbito de negociación en función de su realidad, de los problemas pendientes, de los contenidos concretos del convenio a renovar, de la propia correlación de fuerzas que exista y que se logre desarrollar en torno a su negociación.

4.1.- Estructura de la negociación Colectiva. Articulación de convenios y pactos

Partimos en nuestra Federación de una estructura de la negociación colectiva satisfactoria en lo esencial, con criterios claros establecidos en nuestros procesos congresuales y desarrollados año tras año. Sin embargo siguen pendientes muchas cuestiones con ello relacionadas, por lo que sigue siendo un problema importante en cada nueva negociación colectiva que debe plantearse de forma concreta en cada ámbito para establecer sus prioridades al respecto.

4.2.- Ámbitos temporal y personal

En relación con la vigencia temporal, tenemos en nuestra Federación una ya larga experiencia acumulada sobre el interés de convenios plurianuales. Hemos asimismo reiterado que solamente se justifica la vigencia anual cuando en su negociación sólo sea posible una simple revisión cuantitativa de sus valores salariales. Hay que prestar atención también a la presión patronal, apuntada últimamente en algunos ámbitos, de forzar vigencias muy largas, no justificadas por los contenidos, y que pueden tener por resultado un adormecimiento de la actividad sindical.

Los convenios largos, incluso cuando supongan positivas mejoras en las condiciones materiales de trabajo, sólo son aceptables sindicalmente si contienen avances claros en los instrumentos de acción y organización sindical, pues, de lo contrario, podrían representar un debilitamiento de la capacidad de presión y movilización sindical y repercutir posteriormente en un empobrecimiento de las propias condiciones de trabajo.

En relación con el ámbito personal es necesario situar como objetivo importante de los convenios la inversión de la tendencia a reducir los colectivos de trabajadores a los que se aplica el convenio. Éste ha de ser válido, e interesante, para la práctica totalidad de los trabajadores de la empresa, con la sólo excepción, muy restrictiva, de los más altos directivos. Para los demás la combinación de los temas de organización del trabajo, ordenación de la jornada y sus prolongaciones, salarios y estructura salarial (incluyendo la regulación no discriminatoria ni arbitraria de las comisiones y las diversas retribuciones variables), formación continua, así como la conciliación de la vida laboral y la personal y familiar, entre otras, han de ser cuestiones en torno a las cuales debe pelearse por la inclusión de estos colectivos de trabajadores en el convenio. Pero sin paternalismos, partiendo de la discusión de estas cuestiones con ellos, tanto en la elaboración de las plataformas como a lo largo de la vigencia de los convenios. Y con ello, planteándoles también su afiliación a las organizaciones sindicales.

4.3.- Salarios y Estructura salarial

El salario constituye siempre un elemento esencial de las relaciones laborales. Es un coste para el empresario y un medio de vida para la persona que trabaja. La discusión del salario para ser eficaz, en la empresa y en la economía familiar, ha de abordar también, imprescindiblemente, su estructura y las condiciones de trabajo en las que se percibe.

Ante la progresiva heterogeneidad (por edad, género, país de origen, modalidad contractual, formación, ...) de la clase trabajadora, será necesario establecer objetivos de igualdad y no discriminación, tanto en la cuestión salarial como también en el conjunto de las condiciones de trabajo. Ello supone, entre otras cuestiones, definir lo que en cada ámbito son los niveles de igualdad, como objetivo al que tender y cuyo proceso cuantitativo y cualitativo debe definirse en los convenios.

Señalamos a continuación algunos apuntes con relación al salario:

- ♦ Partimos de nuestra política sindical de que los incrementos salariales sean la suma de la inflación real más una parte de la productividad, de modo que la otra parte se utilice en mejoras en la organización del trabajo, inversiones, ..., en mayor eficiencia industrial y económica de la empresa. Ello supone la aplicación inicial de la inflación prevista, con una cláusula de revisión retroactiva, más un incremento establecido en función de la estimación de la productividad.
- ♦ En los años 2004 y 2005 hemos superado positivamente la ofensiva empresarial contra la cláusula de revisión salarial retroactiva. Esta experiencia nos ha de servir para su defensa en el 2006, conscientes de que no estamos defendiendo un dogma o una fórmula mágica, sino que estamos defendiendo el poder adquisitivo pactado a partir del criterio de trabajar con la inflación prevista, cuestión consensuada desde hace años.
- ♦ Los objetivos de productividad, calidad e innovación, hacen posible combinar salarios dignos con costes laborales unitarios bajos por unidad de producto. La exigencia de calidad, con su premisa necesaria de trabajo eficiente, subraya la necesidad de desarrollar la apuesta sindical

por una economía competitiva que no se base en la presión sobre los salarios. Por ello seguimos planteando una mejora del poder adquisitivo de los salarios como criterio general.

- ♦ La heterogeneidad detectada entre empresas de un mismo sector, con algunas efectivas situaciones de dificultades económicas, acentúa la necesidad de no aceptar una presión a la baja sobre los salarios generales de sector, pero exige una mayor capacidad para asumir menores incrementos salariales en las empresas en las que, como medida transitoria, esté justificado. Ello supone entender que las actuales cláusulas de descuelgue, en general bien estructuradas, puedan resultar eficaces, reforzando el control sindical no para hacerlas de imposible aplicación, sino para garantizar su adecuada aplicación, junto con otras medidas económicas, técnicas y organizativas que aseguren la viabilidad de la empresa.
- ♦ Hay que seguir trabajando en una mejor estructura salarial y su estrecha relación con los temas de organización del trabajo, a la vez que con una política de superación de las discriminaciones existentes.
- ♦ La experiencia acumulada estos últimos años en relación con los salarios variables, regulados y con una primera experiencia en la industria química, indica que ello ha permitido ya una primera intervención sindical en la cuestión. Hay que avanzar más en la sindicalización también de esta cuestión.
- ♦ Una componente de las retribuciones variables son las comisiones de venta, cuestión que hasta hace poco se situaba en el casi exclusivo ámbito de la negociación individual de la empresa, o decisión unilateral de ésta. Empieza sin embargo a convertirse en un problema importante, y, a través del Convenio General de la Industria Química, ha ido adquiriendo carácter colectivo que hay que desarrollar en la negociación colectiva (información previa, discusión de criterios, fijación de objetivos, sistemas de retribución, garantías en sus modificaciones, ...)
- ♦ Los salarios y la estructura salarial adquieren hoy mayor importancia aún en relación con el conocimiento de toda la masa salarial, incluido los salarios de los ejecutivos. En relación con éstos, conviene señalar que el concepto de gestión honesta y eficaz se está desarrollando y ha sido incluso objeto ya de un 10º principio en el Acuerdo Mundial de la ONU sobre Códigos de Conducta. Habrá que saber abordar esta cuestión para evitar que se convierta en una estéril y crispada confrontación en la negociación de los convenios.
- ♦ Conviene recordar también las Prestaciones Sociales Complementarias, en particular los Fondos de Pensiones en su modalidad de empleo, como un frente de actividad en el tema salarial en el que nos está costando avanzar, sobre todo en el ámbito sectorial, habiendo sido posible avanzar en algunos pactos de empresa, experiencia a generalizar.
- ♦ Los procesos de fragmentación y fusión de empresas, también el rejuvenecimiento de plantillas, plantean la necesidad de abordar la homogeneización de condiciones, las salariales en lugar destacado, pero conscientes que afecta a muchas otras cuestiones también, como las condiciones de trabajo en general, los sistemas de prestación social complementaria, las rotaciones en el sistema de turnos, etc. Se trata de definir los niveles de igualdad y la forma, plazos, cuantías, ... para alcanzarlos.
- ♦ Para una discusión eficaz de la repercusión de los salarios en la economía de la empresa, es necesario examinar los Costes Laborales Unitarios por unidad de producto (CLU). Conocerlos (empezando por la exigencia a la empresa de su cálculo), analizar su contenido y

su evolución. Esto será de utilidad para toda la actividad la actividad sindical, y para debatir con la empresa cómo es posible a la vez incrementar los salarios (costes laborales por unidad de tiempo), y al mismo tiempo, la productividad del trabajo, disminuyendo incluso los costes laborales unitarios por unidad de producto.

4.4.- Empleo y Política de Contratación. Política industrial

Sigue siendo un tema clave en la actividad sindical en general y en la negociación colectiva en particular. Es necesario avanzar en el desarrollo, aplicación y generalización de lo que ya contienen algunos de nuestros convenios, con las siguientes líneas básicas:

- ♦ la información y discusión de la plantilla, y la política de contrataciones en sus diversas modalidades, con la definición de la plantilla operativa, su relación con la actividad ya desarrollada y la prevista.
- ♦ la consolidación como fijo del empleo estable,
- ♦ los límites a la sucesión de contratos,
- ♦ el rejuvenecimiento de plantillas (mediante el contrato de relevo, jubilaciones pactadas a determinada edad, jubilaciones parciales, y otras posibles formas),
- ♦ la intervención en la política de externalización de actividades, las contratas y subcontratas, las empresas de servicios, la utilización de ETTs, ligada a la de la evolución de la producción pasada y prevista, llegando por esta vía también a la definición de plantillas operativas en las empresas, con recuperación de actividades incorrectamente externalizadas. Y con ello, en los convenios de aplicación en la empresa principal deben establecerse garantías de solvencia en las contratas y subcontratas que incluyan la correcta aplicación de los convenios a ellas aplicables así como el pleno ejercicio de los derechos sindicales en las mismas, lo que por otra parte constituye una expresión de la RSC exigible a la empresa principal.
- ♦ la intervención en la política de fusiones y segregaciones, con los problemas industriales y de empleo inmediatos o a corto plazo que comportan, para discutir las medidas y sus consecuencias, las condiciones de los posibles excedentes, o nuevas contrataciones, las garantías de empleo recíprocas, etc. En relación con esta cuestión habrá que tener en cuenta la incidencia de podrían, y deberían, tener los Comités de Empresa Europeos, así como las Federaciones sindicales de Comunidad Autónoma, estatal o europea, según sea el ámbito en el que se produce la reestructuración. Ésta intervención de las estructuras sindicales federales del mismo ámbito que el conjunto de centros afectados es esencial para garantizar la primacía de los intereses colectivos frente a los corporativos de centro de trabajo o grupo profesional.
- ♦ El seguimiento de la aplicación de la normativa para la integración social de minusválidos, concretada en la Ley 13/1982 y el RD 27/2000 que la desarrolla y que establecen la obligación de contratar trabajadores minusválidos en una cifra como mínimo del 2% de la plantilla o abonar una subvención equivalente a instituciones cuya función sea precisamente el fomento de tal tipo de empleo. La ley permite desarrollar esta cuestión en la negociación

colectiva, a la vez que sanciona cualquier forma de discriminación hacia este colectivo. Se trata pues de exigir una información regular del cumplimiento de estas obligaciones y su desarrollo concreto en los convenios, teniendo en cuenta algunas experiencias positivas en este sentido.

La defensa del empleo debe vincularse a la propuesta de mesas industriales sindicalizadas, especialmente en las empresas intercentros y en las que forman parte de empresas transnacionales, con o sin Comité de Empresa Europeo.

4.5.- Organización del Trabajo, eje del tiempo de trabajo, de la salud en el trabajo, de los derechos individuales y colectivos, y de la conciliación de éstos con la vida laboral. La eficaz gestión empresarial en la agenda de la intervención sindical

Con el objetivo de desarrollar la intervención sindical en la organización del trabajo y mejorar su incidencia en las condiciones de trabajo y de vida, para conquistar avances en la negociación colectiva al respecto, es necesario partir del hecho de que las cuestiones relativas a la organización del trabajo están cada día más interrelacionadas.

La capacidad “exclusiva” de la empresa para decidir en los temas de organización del trabajo aparece aún en nuestros debates, pero expresa esencialmente nuestras dificultades y nuestras frustraciones. Primero porque en muy pocos casos se formula ya en estos términos, al menos en nuestros convenios. Y segundo porque de la propia legislación laboral, del Estatuto de los Trabajadores y más aún de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, también de nuestros convenios, resultan espacios de intervención sindical en la organización del trabajo que pueden y deben desarrollarse, pero que existen ya.

El problema real es la disputa a la empresa de la capacidad de intervención sindical. No resulta fácil, pero es cada día más necesaria. NO se trata de "codirigir" la empresa, sino de precisar aquellas medidas que no pueden tomarse sin discusión previa con los representantes de los trabajadores, con el sindicato, sin información previa y, en determinados supuestos, sin negociación, con exigencia de consulta o incluso de acuerdo previo, según los casos.

Definir tales ámbitos de intervención sindical no es fácil, porque supone reivindicar a la empresa la participación en uno de los elementos centrales de su poder de gestión. Por ello es particularmente importante saber precisar bien las exigencias sindicales en cada supuesto y en cada momento, y establecer una clara diferenciación entre 1) información, 2) consulta y 3) negociación, con exigencia o no de acuerdo previo.

Se trata pues de una intervención sindical que ha de ir más allá del seguimiento y control, para desarrollar la capacidad de propuesta.

De nuevo en este caso, hemos de insistir además en la importancia no sólo de las afirmaciones retóricas, sino de la conquista de instrumentos concretos de intervención sindical y de un adecuado uso de los mismos.

La organización del trabajo se interrelaciona con numerosos aspectos que vamos a situar de forma diferenciada, pero cuya negociación deberá desarrollarse teniéndolos todos presentes, con posible negociación de contrapartidas en uno u otro en función de la propia realidad de la empresa, de la coyuntura, de los problemas inmediatos a resolver, de las propias características individuales de los trabajadores y trabajadoras a quienes se aplica el convenio.

Desde el origen del movimiento sindical la organización del trabajo ha sido una cuestión prioritaria, aunque su planteamiento concreto ha ido evolucionando en función de la propia evolución del trabajo, con, en ocasiones, desfases entre uno y otro. La reducción de la jornada, la estabilidad en el empleo, la mejora de las condiciones de trabajo, un salario digno y justo, la defensa de la salud y la seguridad en el trabajo, en los centros de trabajo y también en su entorno de los centros de trabajo, para conciliar las exigencias de la actividad productiva y las derivadas de la vida personal y familiar, las de la sociedad también, han estado en el centro de las reivindicaciones y movilizaciones de la clase trabajadora. En cada momento la expresión de tales reivindicaciones habrá de adecuarse a la realidad en permanente evolución del propio trabajo y su relación con la vida de la sociedad en su conjunto.

Tenemos ya una importante experiencia en la discusión y aplicación del concepto de "flexibilidad", de la necesidad de que resulte de la intervención sindical en su gobierno, y de su necesaria diferenciación de la "discrecionalidad del empresario", y más aún de la "arbitrariedad". Hemos perdido además, al menos en parte, los miedos y tabúes al respecto, lo que nos permite abordar su negociación sin complejos, con reivindicaciones específicas y claras.

Se trata de una negociación en la que hemos de partir de la defensa de las condiciones de vida y de trabajo, condiciones PERSONALES y FAMILIAIRES, para su compleja conciliación con las LABORALES. Tal "conciliación" sólo se produce si deriva del acuerdo en la negociación y de los sistemas de resolución de su bloqueo (desde la acción sindical, huelga incluida, hasta los procedimientos de mediación y arbitraje).

4.5.1.- Tiempo de trabajo

El gobierno del tiempo de trabajo y de vida, aspecto muy importante de la organización del trabajo, ha venido siendo un elemento esencial en nuestra actividad sindical, conjugando exigencias de flexibilidad productiva con las de calidad de vida, de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. Ahora hay que desarrollar las experiencias acumuladas al respecto y generalizarlas.

La negociación colectiva está manifestando en la última etapa una importante resistencia empresarial a su reducción. En España y en Europa.

Seguimos considerando la reducción del tiempo de trabajo como una reivindicación no sólo legítima sino también necesaria, en la permanente voluntad de mejora de la calidad de vida de las personas que trabajan. Pero hemos de ser conscientes también de su cada vez más estrecha relación con las cuestiones de competitividad y productividad, y, por tanto, de que su discusión, negociación y posible acuerdo, ha de ir ligado a las mismas. Y de que, como criterio general,

adquiere cada vez más importancia su ordenación que su duración, sin que tengan ambas que contraponerse y analizando en cada ámbito cuál es, en cada momento, la prioritaria.

Sigue siendo necesario plantarse en cada negociación colectiva una menor jornada en el sistema de turnos, el continuo en particular, cuestión en las que los avances han sido hasta ahora muy escasos.

En relación con el tiempo de trabajo y su ordenación, hemos empezado ya a vivir experiencias de una compleja negociación en la que manteniendo la misma jornada anual pactada, y sin renunciar a su disminución, se han acordado aumentos o disminuciones transitorias de la misma, con una expresa relación también negociada con la retribución, en función de la coyuntura industrial y/o comercial de la empresa, su política de inversiones, la redistribución de tareas entre los centros de trabajo de un mismo grupo industrial, la posible implantación negociada de un nuevo sistema de turnos, problemas de empleo y contratación con una regulación del tema. Se trata de experiencias que nos ayudan a seguir profundizando en la complejidad y también importancia de esta cuestión para las condiciones de vida y de trabajo.

En esta materia son asimismo experiencias a generalizar las ligadas a los días de libre disposición, la negociación de las horas de formación dentro y fuera de la jornada de trabajo, también alguna relativa a horas de asamblea anuales durante el tiempo de trabajo, el control y regulación de las prolongaciones de jornada.

4.5.2.- Salud laboral, riesgos psicosociales, seguridad y medioambiente

Son cuestiones, la salud en particular, cada vez más estrechamente relacionadas con la organización del trabajo y que adquieren, en este siglo XXI, características especiales y una nueva dimensión. Y nuevas posibilidades para abordarlo.

La defensa de las condiciones de vida y de trabajo, su calidad y sus garantías, supone plantear los temas de seguridad y salud en el trabajo, junto con los de protección del medio ambiente, desde la apuesta por una industria que se sitúe en la lógica del desarrollo sostenible como garantía para la clase trabajadora y para la ciudadanía. Suponen al mismo tiempo un factor de competitividad, de innovación y de garantía también de empleo.

Hay que proyectar en la negociación colectiva, para concretarlos, los avances en la normativa española (la Ley de Prevención de Riesgos laborales, con sus actualizaciones legislativas y reglamentarias), europea (la Ley de Prevención y Control Integrados de la Contaminación, y el Sistema Reach, entre otras), e internacional (Protocolo de Kyoto).

Es necesario establecer una directa relación entre el medioambiente y la incidencia en el mismo de la actividad productiva, como elementos de responsabilidad sindical frente a la sociedad y como garantía de futuro de la propia actividad productiva y del empleo.

Se trata ahora de impulsar estas reivindicaciones para desarrollar la acción sindical, incorporando criterios de salud laboral al conjunto de la acción sindical y criterios de acción sindical al ámbito de la salud. Se trata de conseguir desarrollar tanto la acción preventiva como la corrección de los

problemas y deficiencias detectados, estableciendo en todos los casos una estrecha relación de la salud y seguridad con la organización del trabajo, concretando, entre otros:

- 1) la intervención federal en las comisiones de investigación de los accidentes mortales, entre cuyas causas aparecen frecuentemente deficiencias en la organización del trabajo,
- 2) la consideración de los factores de riesgo psicosocial, como riesgos específicos de las condiciones y organización del trabajo, teniendo en cuenta que, como señala la LPRL (art. 4.7.d), el daño a la salud puede proceder de ambas
- 3) el Comité de Seguridad Intercontratas,
- 4) la intervención sindical en la elección de la mutua,
- 5) el delegado medioambiental ha de ser un instrumento eficaz en la actividad sindical relacionada con el medioambiente, desarrollándolo en el ámbito de la industria química a partir del convenio y del acuerdo sindical para su aplicación, y extendiendo esta experiencia a los demás sectores.

Abordar los riesgos psicosociales y evitar sus efectos, y entre ellos el stress y también el acoso moral (“mobbing”), supone tratar de intervenir desde la específica función sindical para poder influir en aquellas condiciones que configuran el día a día de nuestro trabajo, tanto respecto a su contenido (tareas que realizamos, métodos que utilizamos, cantidad de trabajo, orden de las tareas, ...), como a la forma (tiempo de trabajo, ordenación del mismo, estructura salarial, política de empleo, formación, ascensos y promociones, movilidad funcional, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, etc.). La intervención frente a los riesgos psicosociales ha de tener las mismas características, y las mismas exigencias, que frente a cualquier otro riesgo, partiendo como esencial de la acción preventiva como recoge la LPRL en su art. 15, y no sólo cuando se ha producido el daño, es decir combatiendo los riesgos en su origen.

No admitimos una contraposición entre competitividad de la empresa y eficiencia del trabajo con las condiciones de vida y de trabajo, la salud y la seguridad como importante elemento de ellas. Es evidente que existen tensiones entre ambos, pero es necesario encontrar la síntesis, aunque los malos gestores empresariales pretenden muchas veces mejorar los beneficios a costa de ahorrar en seguridad y salud. Y está comprobado que a la larga, a veces también a la corta, las inversiones en mejoras de salud y seguridad repercuten positivamente en los resultados del trabajo. Es éste en todo caso uno de los objetivos sindicales y el modelo de desarrollo por el que apostamos.

Por ello, en los convenios se han de recoger no solamente definiciones y enunciados, sino mecanismos e instrumentos de participación que interrelacionen todos aquellos aspectos que intervienen en la organización del trabajo, teniendo como objetivo el establecimiento de la acción preventiva sobre los factores de riesgo psicosocial, a partir de un mapa de riesgos al respecto, para conseguir una organización del trabajo más saludable, más justa y sindicalmente participativa.

Un instrumento eficaz, con importante experiencia de su aplicación, para abordar el riesgo psicosocial, es el trabajo desarrollado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud laboral (ISTAS) de CC.OO., concretamente el método ISTAS-21 (CoPsoQ).

4.5.3.- Derechos individuales: licencias, permisos, flexibilidad de jornada, formación, ...

Se han incorporado en este capítulo los "derechos individuales", sustrayéndolos de los anacrónicos y paternalistas "beneficios sociales", por su cada vez mayor incidencia en la organización del trabajo, con la inevitable tensión que entre ambas cuestiones se establece. Por ello, hay que formular, bajo la tutela de la acción sindical, del ejercicio de los derechos colectivos, los derechos de intervención individual, la relación de mejoras que deben reivindicarse en el capítulo de licencias, el régimen de turnos y sus modificaciones, de la disponibilidad en general relacionada con las necesidades productivas. El desarrollo de los derechos individuales en el marco de los derechos colectivos es además la necesaria garantía de que no desemboquen en tensiones entre las personas, entre los diversos colectivos, que no se traducen en corporativismos disgregadores de la capacidad y fuerza colectiva para la imprescindible negociación colectiva del conjunto de las condiciones de trabajo.

En relación con los derechos individuales y política de igualdad, hay que dedicar particular atención a los derechos de los inmigrantes (formación profesional y de idioma, licencias para desplazamientos a sus países de origen, ...).

4.5.4.- Formación y promoción profesional, y otras cuestiones de la organización del trabajo

La formación pasó de ser un elemento lateral, complementario, para convertirse en un derecho esencial a reivindicar como derecho de todos y a entenderla como una componente importante de la competitividad y de la defensa del empleo de hoy y de mañana, del empleo de la empresa y del empleo de cada persona. Hemos de pasar de reivindicar el derecho a reivindicar su pleno ejercicio, individual y colectivo, con medios, y sobre todo, con intervención sindical. Intervención para establecer tanto los planes formativos como las personas a que van dirigidos y su relación con los objetivos industriales, los planes de contratación, formación y promoción, los medios a ello dedicados, con los procedimientos de acción positiva frente a todas las discriminaciones detectadas en cada ámbito.

En la etapa inmediata va a adquirir gran importancia la relación entre formación, clasificación profesional y política de promociones, con evidente repercusión en la política de empleo. Una relación en la que va a incidir el proceso de reordenación de la propia clasificación profesional a través de la puesta en práctica de la última Ley de clasificación y formación profesional, con el nuevo papel que va desempeñar el reconocimiento de competencias.

En este momento el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) está desarrollado un importante trabajo, con intervención sindical federal coordinado desde la Confederación, a través del cual se van definiendo perfiles profesionales, de los que, a su vez, se desprenden itinerarios formativos. Es necesario establecer una adecuada relación de la negociación colectiva sectorial con las conclusiones de estos trabajos, a la vez que incidir en ellos a través de las propias comisiones paritarias de cada ámbito y la experiencia de su aplicación concreta en las empresas.

Merece por otra parte dedicar una particular atención al teletrabajo. Su primera regulación en el Convenio General de la Industria Química deberá ser una referencia para desarrollar en los

diversos ámbitos y empresas. Se trata de un fenómeno que se va extendiendo y que es conveniente regularlo cuanto antes.

4.5.5.- La gestión empresarial en el ámbito del seguimiento e intervención sindical

Siendo importante la relación entre competitividad, organización y condiciones de trabajo, no deja de serlo también entre competitividad de la empresa y buena gestión empresarial. Lo ya apuntado en el sentido de que la intervención sindical no supone la pretensión de convertirnos en “gestores bis”, no significa sin embargo que el sindicalismo deba ignorar la importancia de una buena gestión en la marcha de la empresa. Cada día es más necesario incidir también en este terreno. Ahora necesitamos empezar a definir cómo incidimos desde el sindicalismo.

No resulta fácil intervenir ahí, se suponen conocimientos técnicos aparentemente alejados de nuestra formación y experiencia. Pero no se trata de exigir voto en las decisiones técnicas, sino información, seguimiento y control, de ejercer vigilancia para prevenir e impedir fenómenos de corrupción empresarial, de exigir en definitiva de una buena gestión empresarial. Pocas experiencias tenemos aún en este sentido, pero su desarrollo debe arrancar de la mejora de los procedimientos de información y seguimiento de la marcha de la empresa, de la política de inversiones, también de la aplicación de los propios códigos de conducta empresariales y la vertiente de la RSC relacionada con la actuación de los gestores.

4.6.- Política de Igualdad y Acción Positiva

Los avances producidos en los últimos años a partir de la incorporación en los convenios de cláusulas antidiscriminatorias y de acción positiva, a partir de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y su incidencia en la negociación colectiva, nos han de servir para un nuevo impulso. En este sentido hay que destacar, y recordar:

- ◆ Reconocimiento del derecho individual a vacaciones completas cuando las colectivas coincidan total o parcialmente con la baja por maternidad (ya concretados en bastantes convenios), y con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (muy poco abordado aún).
- ◆ Reconocimiento de las parejas de hecho, equiparándolas a las matrimoniales a efectos de los beneficios de los convenios
- ◆ Reducción de jornada para el cuidado de menores, en el que interesa reducir el mínimo (que ya es de hasta un quinto de jornada en el del Textil-Confección) y aumentar la edad máxima del menor (8 años en el Textil-Confección y en el de Perfumería)
- ◆ La inclusión del acoso sexual, como falta muy grave, como se está abriendo camino en la negociación colectiva, fijando para ello procedimientos específicos con capacidad de iniciativa individual y colectiva, y un instructor no designado unilateralmente por la empresa sino consensuado.
- ◆ La revisión de los textos de los convenios para evitar el léxico machista.

Al establecer la plataforma reivindicativa habrá que tener en cuenta la relación entre las exigencias generales en materia de derechos individuales y su posible especificidad para los derechos de la mujer trabajadora.

En su vertiente de política de igualdad frente a las discriminaciones (en contratación, en salario, en promoción, en formación,...), la acción positiva se encuentra cada vez más inmersa en la política general de igualdad, necesaria ya con expresa referencia a las discriminaciones posibles por razón de género junto con las que deriven de la edad, modalidad contractual, país de procedencia, etc. Las comisiones de igualdad deben desempeñar un importante papel, conscientes siempre de que no se trata solamente de una reivindicación de los colectivos discriminados, sino de un importante objetivo de todo el colectivo de trabajadores y trabajadoras del ámbito en cuestión.

Habrà que tener en cuenta la aún escasa atención que se presta en algunos convenios de empresa a los temas de la política de igualdad en general y a la Ley de Conciliación en particular. Del desarrollo necesario de los acuerdos en este sentido en el Convenio General de la Industria Química y luego en el Grupo Repsol habrá que extraer nuevas líneas de trabajo y generalizarlas.

4.7.- La Responsabilidad Social de las Empresas. Los Códigos de Conducta

En el último periodo se está planteando con fuerza lo que ha venido a denominarse “responsabilidad social de las empresas” o “responsabilidad social corporativa” (RSE o RSC), transformándose en múltiples iniciativas: unas empresariales unilaterales, algunas abriendo un espacio de negociación, en un “libro verde” de la Comunidad Europea”, y en un ámbito de preocupación, debate y propuesta del movimiento sindical europeo y mundial.

Se plantea como un conjunto de compromisos en la conducta empresarial, denominados en general “Códigos de Conducta” (“Acuerdos Marco” cuando resultan de pacto). Son compromisos relativos a “buenas prácticas” en la actuación empresarial en el ámbito de las relaciones laborales, muchas veces también de la seguridad, salud laboral y medioambiental, así como de la propia gestión honesta del equipo directivo. Se expresan también como adhesión a planteamientos internacionales, como el “Global Compact” de la ONU, el código internacional SA8000, el Código BSCI de los distribuidores europeos, y otros.

Ante ello el movimiento sindical está tomando posición analizando sus diversas variantes y partiendo de la consideración de que todo compromiso, aunque sea unilateral, es exigible, y como tal debe ser controlado y verificado su cumplimiento. Y desde el sindicalismo entendemos tener un específico ámbito de intervención en la medida que las relaciones laborales son una parte importante de dichos compromisos.

Es evidente que el sindicalismo no puede permanecer al margen, ni limitarse a denunciar sus posibles aviesas intenciones (o simplemente publicitarias) cuando las haya, como son en ocasiones los intentos de convertir en materia de decisión unilateral lo que debería serlo de

negociación colectiva o marginar al sindicalismo como interlocutor en representación de los intereses de los trabajadores para sustituirlo por organizaciones "sociales" interclasistas.

Nosotros defenderemos la prioridad de la negociación sobre la decisión unilateral, del convenio sobre el compromiso voluntario, y también la específica función del sindicato. Y recordaremos que en el ámbito de España el mejor código es el convenio de eficacia general. Pero estaremos también siempre de acuerdo en que unas buenas prácticas en las relaciones laborales en todo el tejido industrial de una empresa, traspasando los límites de nuestras fronteras, supongan un plus en el prestigio de una empresa y/o de una marca. De hecho, incluso para dar crédito a posibles formulaciones inicialmente de carácter unilateral por parte empresarial, la intervención sindical puede constituir no sólo una justa y necesaria reivindicación, sino una garantía de la seriedad y solvencia de los propios códigos.

En torno a los códigos de conducta pueden además desarrollarse formas de interrelación de las organizaciones sindicales en el conjunto de países en los que se instala una red industrial, desde la empresa matriz hasta sus filiales, proveedores, subcontratistas, en el mundo. Y a través de ello dar un nuevo y concreto impulso al sindicalismo transnacional, con formas concretas de coordinación y solidaridad, avanzando en la acción sindical en relación con las reivindicaciones comunes.

Nosotros tenemos en FITEQA alguna experiencia al respecto, como el propio “Compromiso de Progreso” de las empresas químicas en relación con los temas medioambientales y de seguridad y salud en el trabajo, que desde hace 10 años se aplica en bastantes de las principales empresas, que ha facilitado el desarrollo de algunos aspectos en el Convenio General de la Industria Química y en torno al cual hemos concluido un interesante acuerdo en el Observatorio industrial sectorial.

Por otra parte con el compromiso asumido por las empresas químicas a través del último Convenio General de la Industria Química, de examinar anualmente con los representantes de los trabajadores el cumplimiento de los compromisos en materia de RSC o RSE.

Y empezamos también a tener experiencias concretas en el ámbito de la Confección, en relación con los proveedores de Marruecos de las grandes empresas españolas. INDITEX no sólo es la mayor multinacional española del sector sino también con la que hemos avanzado más en este terreno, en relación con sus proveedores en Bangladesh y en Marruecos. Hemos realizado ya visitas a empresas marroquíes proveedoras de INDITEX, INDUYCO y MANGO, y está ya prevista la generalización de estas experiencias a otros países y otras empresas del sector.

Se trata pues de cuestiones a tener presente en la negociación de los convenios.

4.8.- Sindicalización de las relaciones de trabajo. Intervención sindical. Derechos individuales y colectivos. El sindicato en la empresa

La sindicalización de las relaciones de trabajo ha sido un objetivo permanente de nuestra Federación, convencidos de que el sindicato garantiza la tutela de derechos individuales y de grupo en el marco de los intereses colectivos, garantiza la eficacia de la solidaridad y establece las bases para conseguir los mejores resultados para todos y para cada uno en la negociación colectiva.

Seguramente hay que moverse en dos líneas complementarias: por una parte un mayor protagonismo de las secciones sindicales en las empresas y, por otra, de la estructura sindical, de la Federación en sus diversos niveles de organización: autonómico, provincial y comarcal.

En este momento, con la voluntad de generalizar la eficacia de los convenios sectoriales y, también, para la defensa de las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas, es necesario avanzar en el reconocimiento del derecho de las estructuras de la Federación, desde el nivel estatal, al de Comunidad Autónoma, provincial y local, para intervenir directamente en los centros de trabajo, con los mismos derechos de información, consulta, negociación y acuerdo, que los representantes de los trabajadores en la empresa.

Se trata de potenciar la directa intervención de las estructuras sindicales en estrecha coordinación con la organización del sindicato en la empresa cuando éste exista, y para potenciarla cuando aún no exista. Los avances ya conseguidos en este sentido deben generalizarse.

Junto al específico derecho del sindicato a ser reconocido como directo representante de los trabajadores, un importante instrumento para el objetivo de sindicalización pueden ser las comisiones paritarias o mixtas de los convenios. Para ello es necesario que se atribuyan a las representaciones sindicales y empresariales en las mismas funciones conjuntas de mediación, con expresas posibilidades de actuación concreta en el centro de trabajo para examinar con las trabajadoras y los trabajadores el problema en cuestión. La posibilidad de arbitrar, a petición incluso de una de las partes, desde la Comisión Mixta del Convenio General de la Industria Química ha de suponer un paso más en este sentido.

Hay que impulsar también, generalizando algunas experiencias que existen en este sentido, la capacidad de gobierno permanente de los convenios colectivos desde las comisiones mixtas o paritarias.

Otra fórmula, en la que no tenemos aún experiencia concreta en nuestro país, sería la de los delegados sindicales para diversas materias (formación, seguridad y salud, igualdad de oportunidades, ...), orientados esencialmente a actuar en los mencionados frentes y en relación con la defensa de los derechos e intereses de los afiliados y afiliadas en dichas materias. Para tales delegados sería necesario establecer garantías, aunque para el uso de horas sindicales podría acudir a la bolsa de horas (de acumulación semestral o anual) de gestión sindical.

Entre el conjunto de derechos a exigir su reconocimiento, queremos en este momento prestar atención a unos derechos para la acción sindical que pueden empezar a ser importantes en

algunas empresas. Son los que se denomina "ciberderechos", es decir la utilización de instrumentos informáticos para la acción sindical, para la comunicación entre el sindicato y la afiliación en primer lugar. Ello supone el uso de los PC de trabajo, el correo electrónico y las cuentas de correo personales, empleando también el intranet de la empresa, con un tablón de anuncios sindical virtual, de acceso por parte de la afiliación de cada organización, junto a otro general, de posible acceso por parte de toda la plantilla. A tal fin será útil desarrollar la experiencia que resulte de la aplicación de lo ya regulado en este sentido en el Convenio General de la Industria Química.

Desde la negociación colectiva hemos de plantearnos también el impulso de la creación y buen funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos, comprometiendo en este sentido a las direcciones empresariales españolas, y teniendo siempre presente la necesidad de su sindicalización, contribuyendo a la función de dirección de los mismos que corresponde a las Federaciones Sindicales Europeas tanto en la negociación para su constitución como luego en su funcionamiento regular.

A la vez que el avance en la conquista de nuevos derechos, es necesario día a día verificar la adecuada utilización de los derechos ya conquistados, planteándose en su caso los instrumentos o procedimientos adecuados para hacerlos más eficaces. En ocasiones ello supone simplemente establecer cómo deben ejercerse desde cada organización, empezando por las propias estructuras de dirección sindical en cada ámbito. Es preocupante que los derechos de información sobre el empleo, que el Convenio General de la Industria Química confiere en su art. 79.1 a las estructuras sindicales en el último trimestre de cada año, haya sido tan escasamente utilizado que no podamos ni siquiera establecer el grado de resistencia de las empresas al respecto. Es necesario recordar que el valor de los derechos no reside en la literatura que los declara sino en su ejercicio y sus resultados.

5.- Negociación colectiva y unidad de acción

La unidad de acción, que hoy se concreta en la unidad de actuación, y muchas veces también programática, con la Unión General de Trabajadores, con FIA-UGT en nuestros ámbitos, es ya una componente natural de nuestros planteamientos. Así se expresa también en los de FIA-UGT.

No es fácil sin embargo su práctica, esencialmente cuando además de la legítima y necesaria defensa de las siglas por parte de cada organización (el positivo patriotismo de organización), se producen diferencias concretas en la acción sindical. Hemos concluido con FIA-UGT varios acuerdos formales al respecto, que nos proponemos revisar y actualizar periódicamente, tanto en relación con la propia negociación colectiva como definiendo la actuación en las organizaciones internacionales y en relación con los Comités de Empresa Europeos.

Para avanzar en la línea de los planteamientos apuntados en estos criterios habrá que profundizar también más en la unidad de acción, convencidos de que finalmente ésta beneficiará a quién mejor levante la bandera de la unidad y mejor desarrolle propuestas sindicales basadas en los intereses del conjunto de los trabajadores.

6.- Negociación Colectiva: Participación prioritaria de la afiliación. Elecciones Sindicales y Afiliación.

La negociación colectiva, con la intervención sindical organizada, ha sido siempre un instrumento esencial para conseguir la intervención de toda la afiliación a través del funcionamiento de nuestra estructura a todos los niveles. Y, a través de la afiliación, la participación del conjunto de trabajadoras y trabajadores.

Hay que desarrollar permanentemente los instrumentos de información, de debate, de participación y de decisión, primero en torno a la elaboración de la plataforma como primera forma de movilización y elemento esencial para el trabajo posterior, y luego en el seguimiento del desarrollo de la negociación, así como, finalmente, en torno a la decisión sobre la firma por parte de los órganos de dirección. En nuestra Federación hemos abierto la discusión sobre las formas concretas de intervención de la afiliación en la toma de decisiones en cada una de las fases de la negociación colectiva. Y algunas experiencias en este sentido tenemos ya.

En la negociación sectorial hay que hacer además un esfuerzo especial, y planes de trabajo específicos, en relación con las pequeñas y medianas empresas.

La participación de la afiliación, ligada al ejercicio de la función dirigente de las estructuras sindicales, ha sido una apuesta constante de nuestra Federación. Y hemos ido adquiriendo una importante experiencia al respecto. Una experiencia a consolidar e impulsar cada día en la nueva y cambiante realidad en la que desarrollamos nuestro trabajo sindical.

Por ello precisamente, la negociación colectiva es un momento especialmente adecuado para reforzar nuestra organización, tanto desde el punto de vista organizativo-afiliativo como de representación y capacidad de dirección.

17 de noviembre de 2005

Comisión Ejecutiva de la
Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO.